

Mercato del Lavoro ed Educazione

Maurizio Drezadore

Se guardiamo quantitativamente all'andamento del tasso di disoccupazione in Italia nell'ultimo decennio possiamo rallegrarci. La disoccupazione è scesa quasi ininterrottamente da oltre il 12% al 6%, con una velocità che ha superato anche i più virtuosi paesi europei. Ma se guardiamo con più attenzione alle dinamiche che governano il funzionamento del mercato del lavoro scorgiamo che gli squilibri strutturali, di cui soffre il nostro paese, non sono per nulla superati. In particolare le due più pesanti anomalie: la disoccupazione giovanile e quella femminile, rimangono segmenti fortemente critici, ad essi va certamente aggiunta la pesante segmentazione territoriale generatrice di squilibri cronici nel mercato del lavoro del Mezzogiorno.

In particolare il tasso di occupazione dei giovani (tra i 15 e i 24 anni) è diminuito passando dal 29,4% nel 2000 al 26% nel 2007. Contrariamente al trend positivo generale, i giovani d'oggi entrano al lavoro in età sempre più avanzata, generando un prolungarsi della vita nell'ambito della famiglia d'origine con le conseguenti storture sociali. Come ben evidenziano i dati dell'Eurobarometro che ci dice come in Europa solo il 51% di giovani (tra i 16 e i 24 anni) sono economicamente dipendenti dalle famiglie d'origine, mentre in Italia raggiungiamo quota 74%.

Il tasso di occupazione femminile è invece cresciuto, ma in maniera insufficiente e con grandi disparità tra Nord e Sud del paese. Resta il profondo gap che ci contraddistingue dal resto d'Europa avendo circa 25 punti percentuali di differenziale (in Italia le donne che lavorano sono meno del 50% a fronte di circa il 75% nei paesi più virtuosi d'Europa).

Questi pochi ma significativi numeri ci dicono che una vera comprensione delle dinamiche del mercato del lavoro italiano la si può ottenere solo guardando alla complessità dei fenomeni sociali, economici, educativi e culturali che influenzano pesantemente anche l'andamento dell'occupazione. Qui lo vogliamo fare soprattutto guardando ai giovani ed alle donne.

L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Mai come in questo nostro tempo corriamo il rischio che una intera generazione sia destinata ai margini della società e della vita economica. Il rischio di emarginazione generazionale in Italia assume una dimensione particolarmente accentuata perché il nostro paese oltre a convivere con alti tassi di disoccupazione giovanile (abbastanza comuni al resto d'Europa) convive anche con una prolungata e problematica transizione tra la fine degli studi e l'inserimento nel mercato del lavoro, determinando una sacca di disoccupazione di lunga durata.

Il ritardo con cui in Italia si va al lavoro, l'incertezza di reddito e di stabilità fanno slittare in avanti scelte di vita fondamentali: l'uscita di casa, il matrimonio, la famiglia, la decisione di mettere al mondo figli. Tutto questo induce in molti giovani un senso di impotenza e di rassegnazione. Ma non serve la rassegnazione, serve invece trasformare queste situazioni critiche in nuove opportunità. Per secoli il susseguirsi delle generazioni ha scandito il progresso economico-sociale dell'umanità e i figli hanno vissuto in condizioni migliori dei padri. Solo le guerre, le carestie e le pestilenze hanno rallentato questo andamento.

Il futuro non ci dà più la certezza di questo continuo progredire, anzi percepiamo il rischio che le future generazioni possano subire un arretramento delle condizioni di vita rispetto a quelle odierne. Una parte di ragioni, che giustificano questa possibile interruzione di crescita del benessere, risiede nell'evoluzione che sta vivendo il lavoro.

Il lavoro "atipico" rappresenta, secondo le statistiche, circa il 12 per cento dei rapporti di lavoro ed è annoverato per definizione come lavoro precario. Ma il popolo delle partite iva dove lo vogliamo incasellare? La giurisprudenza ci dice che sono ditte individuali e quindi imprese, ma solo utilizzando il buon senso ci si accorge che anch'esso è uno dei segmenti della precarietà. Poi ci sono

circa 8 milioni di lavoratori (la metà dell'intera platea del lavoro privato subordinato italiano) che lavorano in imprese con meno di 15 dipendenti, fuori cioè da ogni tutela di stabilità del proprio posto di lavoro perché queste aziende non sono assoggettate all'art. 18 dello statuto dei lavoratori, ed anch'essi vivono una loro dimensione di precarietà. Gran parte di questi 8 milioni lavora in imprese familiari o piccolissime aziende con meno di tre lavoratori dipendenti ciascuna.

A ben guardare i numeri ci si accorgerà che, a parte i dipendenti pubblici per i quali si deve parlare di stabilità per inamovibilità, solo la metà dei lavoratori dipendenti nel settore privato in Italia ha condizioni di lavoro che si possono definire stabili e sicure.

La domanda, dove inizia e dove finisce il precariato diventa d'obbligo. Se poi andiamo a guardare il trend evolutivo della dinamica occupazionale ci rendiamo conto che sono ormai parecchi anni che le medie e grandi imprese hanno ridotto ininterrottamente gli occupati. Le sole ad aver il merito di aver aumentato l'occupazione nazionale e ad aver riassorbito gli esuberanti delle grandi aziende sono state le imprese con meno di 10 dipendenti. Ci troviamo dunque di fronte ad un precariato diffuso e in più in continua espansione.

Chi per primo paga il prezzo di questo stato di cose è il capitale umano, sono quei milioni di lavoratori, prevalentemente giovani più o meno precari, che, in conseguenza del modello organizzativo e del ridotto dimensionamento dell'impresa, non vedono pienamente riconosciuto il valore delle proprie competenze, del merito e del loro impegno formativo. Questo dato più immateriale e non facilmente misurabile, ci viene indicato da alcune statistiche, in particolare l'indagine *Excelsior* di Unioncamere che ci segnala la propensione all'allargamento degli addetti delle imprese italiane. Emerge che oltre il 60 per cento delle aziende richiede manodopera con titolo al di sotto del diploma secondario superiore. Il nostro sistema economico, quindi, non premia l'intelligenza né le competenze e in larghi strati delle imprese la qualità dei posti di lavoro si sta deteriorando.

È il deterioramento della qualità del lavoro dipendente e lo scarso valore attribuito ai titoli ed alle competenze - non solo le esigenze di flessibilità contrattuale delle imprese - che spinge molti giovani, e non più giovani, a ricercare nel lavoro autonomo e atipico condizioni di miglioramento. Quel deterioramento della qualità del lavoro dipendente, che si manifesta nella difficoltà di carriera, nella rigidità gerarchica dell'impresa, nella limitatezza della retribuzione.

Una certa precarietà è figlia dei nostri tempi ed indotta dalla globalizzazione e dalla conseguente accelerazione dei processi di competitività. Si tratta di porre in essere adeguate tutele per evitare che essa generi pesanti squilibri sociali più che pensare di riportare tutti i rapporti di lavoro a tipologie contrattuali uniformi e standard come è stato nel secolo scorso con l'assoluta prevalenza del rapporto di lavoro dipendente, indeterminato, full time. Ciò che va arginato non sono i contratti di flessibilità d'ingresso, va invece disciplinata la durata di tali rapporti di lavoro in modo che non prolunghino la loro durata invadendo la vita adulta e divenendo una trappola da cui è difficile uscire.

E' indiscutibile che una consistente fetta di responsabilità del lungo peregrinare dei giovani al termine degli studi sta nelle insufficienze del sistema di istruzione. In Italia non abbiamo un sistema particolarmente attento al merito e all'eccellenza, ma non abbiamo neppure una scuola che sia protagonista dei processi di inclusione sociale. La scuola sembra produrre nel contempo mediocrità, esclusione ed ostacoli alla mobilità sociale. Siamo tra gli ultimi nei saperi matematico-scientifico fin dalla fascia dei quindicenni e nel contempo abbiamo una dispersione tra le più alte in Europa, visto che un terzo dei nostri giovani non raggiunge il diploma superiore.

Ma soprattutto la scuola ignora il lavoro e l'impresa, restando ancora ingessata nei tradizionali canoni gentiliani e i giovani che escono a tutti i livelli dal ciclo di istruzione (superiore ed anche universitario) il più delle volte hanno bisogno di rafforzare le loro competenze professionali con ulteriori moduli di formazione. In Italia si resta imprigionati dentro i percorsi di formazione spesso oltre ogni ragionevole limite d'età.

In questo convivere in prolungati periodi di istruzione senza l'incontro con il lavoro si consuma un altro aspetto dell'emergenza educativa in cui versano i nostri giovani. Il lavoro non concorre più

alla loro educazione, è stato espunto non solo dal vissuto individuale, ma anche dalla percezione familiare e sociale. I giovani d'oggi sono isolati in un limbo dal quale non riescono a guardare la società che lavora. Non conoscono il peso del lavoro, la fatica, la durezza dei suoi ritmi scadenziati dal cartellino che si deve timbrare tutte le mattine. E così la notte è per loro una dimensione di vita molto più familiare dell'alba, quando si parte per essere in orario al lavoro. Ma del lavoro spesso non si conosce neppure "l'intelligenza delle mani", che è il frutto dell'utilizzo appropriato degli attrezzi fondamentali, anche solo per fare piccole manutenzioni domestiche, tanto ci pensa papà.

Ma i giovani devono fronteggiare anche un'altra insidia: uno stato sociale che è modellato contro di loro. Nel nostro paese infatti su 100 disoccupati poco meno di un quarto riceve una integrazione al reddito, da essa sono esclusi tutti i giovani che non hanno raggiunto una soglia di anzianità di lavoro. Ma anche tra chi percepisce l'integrazione sussistono forti differenze: tra categorie privilegiate che recuperano l'80 per cento ed altre che si debbono accontentare del 50.

Inoltre gli attuali ammortizzatori sociali non intervengono nel compensare la maggiore flessibilità del lavoro con maggiore sicurezza, perché non garantiscono alcuna tutela ai lavoratori non standard. Analogo ragionamento si può fare per la tutela del posto di lavoro, poiché il regime di Cassa Integrazione con il doppio trattamento (ordinario e straordinario) è limitato solo ad alcune categorie di lavoratori che possono, in alcuni casi, assicurarsi la conservazione del posto anche quando la crisi si presenta come irreversibile ed anche in condizione di chiusura dello stabilimento produttivo.

In più si nota che l'attuale impiego degli ammortizzatori sociali può rappresentare un vero ostacolo alla mobilità, incoraggiando comportamenti di assistenza fine a se stessi.

L'eccessiva generosità di detti strumenti sia in termini di vantaggio economico conseguito, sia in termini di durata del trattamento, finisce col disincentivare la ricerca di un lavoro sostitutivo, essendo più conveniente lavorare in nero ed incassare il sussidio.

Bisogna dunque riformare il sistema secondo nuovi criteri:

a) Introdurre un trattamento unico in caso di sospensione temporanea del lavoro esteso a tutti i lavoratori: dipendenti e atipici ed esteso a tutte le imprese comprese quelle al di sotto dei 15 dipendenti dando vita a trattamenti con durata limitata e con parziale integrazione al reddito.

b) Introdurre una indennità di disoccupazione per tutti quei lavoratori che passano dallo stato di occupati a quello di licenziati e per quei lavoratori atipici per i quali non venga rinnovato il contratto. Anche in questo caso si dovrà estendere la misura a tutti: dipendenti e non, e a tutte le imprese comprese quelle al di sotto dei 15, purché le indennità siano collegate ad un effettivo impegno in attività formativa.

c) La costituzione di un fondo assistenziale per tutti quei lavoratori che, in caso di disoccupazione, non potrebbero ricorrere all'integrazione al reddito per mancanza di requisiti assicurativi.

I profondi mutamenti della società e dell'economia non consentono più di parlare al singolare di lavoro, ma ci costringono a parlare al plurale di lavori. E' un nuovo statuto dei lavori la modalità per rispondere alle mutate esigenze che si affacciano nell'economia della globalizzazione accompagnando le varie forme di lavoro con nuove tutele. Per questo non è più rinviabile un vero dibattito sulle priorità dell'agenda politica, dove il lavoro riconquisti i primi posti, e dove con spirito di innovazione si sappia guardare al presente e al futuro senza rimanere prigionieri del passato.

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Anche per il lavoro delle donne vale quanto abbiamo affermato precedentemente: è necessario avere piena cognizione che su di esso si intrecciano una serie di ragioni culturali e sociali che non possono essere tralasciate. Le statistiche ci dicono che l'occupazione femminile è cresciuta più rapidamente di quella maschile e che ha concorso in modo determinante a dimezzare la disoccupazione nazionale. A Milano siamo ormai a percentuali europee, quanto al lavoro femminile, mentre a Palermo, in quest'ultimo decennio, i benefici risultati derivanti dall'aumento dell'occupazione femminile non si sono visti.

Va qui detto, per inciso, che dal 2005 le rilevazioni mostrano una riduzione della partecipazione e dell'occupazione femminile che, se si confermasse come dato di tendenza, oltre ad essere di per sé allarmante, segnalerebbe l'esaurirsi di una fase e confermerebbe l'esistenza in Italia di una paradossale situazione (qualcuno parla di rebus) che vede uno dei più bassi tassi di attività femminile in Europa ed al contempo il più basso tasso di natalità. Il lavoro femminile sembrerebbe essere sempre meno ostacolo ad avere figli, il che conferma che molto spesso sono prima di tutto gli stereotipi culturali e i diffusi stili di vita consumistici i principali responsabili della denatalità italiana. Senza per questo nulla togliere all'utilità, anzi all'urgenza, di adeguate politiche che aiutino la famiglia e favoriscano la procreazione.

La gestione del tempo è uno dei più rilevanti fattori critici su cui si gioca l'interazione tra l'universo familiare e il mondo del lavoro. Stando infatti ai ritmi serrati con cui oggi si gestisce la quotidianità, immediatamente si percepisce la difficoltà di conciliare i tempi del sé e della famiglia con quelli del lavoro. Ciò, nella maggior parte dei casi, ha notevoli ripercussioni sull'organizzazione delle relazioni familiari con conseguenze non trascurabili sui costi sociali.

In epoca odierna, la famiglia rappresenta un universo plurale in cui professioni, luoghi e tempi si intrecciano, rincorrendosi a ritmi frenetici, riuscendo solo a tratti ad armonizzarsi con i moderni processi di produzione.

Nel dettaglio, appare con tutta evidenza il legame che intercorre tra la dimensione lavorativa e il tema della conciliazione, rilevando in che misura la richiesta di uomini e donne di "liberare tempo" per gli impegni familiari trovi una non adeguata corrispondenza nei modelli di organizzazione aziendale costruiti ed adattati alle richieste del mercato e, al contempo, scarsamente sensibili ad una cultura della conciliazione.

A ciò si aggiunga la rassegnazione a rinunciare ai servizi pubblici, sicuramente motivata dalla assenza di strutture adeguate in particolare per la primissima infanzia, che ha lasciato spazio alla convinzione che le problematiche familiari competano unicamente ai componenti del nucleo. Sorretti da tale visione, uomini e donne italiani, imbrigliati nelle maglie del "fai da te", ricorrono a soluzioni di tipo privato, con conseguente dispendio di risorse economiche; oppure, come accade il più delle volte, sono spinti ad affidarsi all'aiuto proveniente da parenti ed amici, nonni in primis.

Del resto, il considerare l'affermazione professionale di entrambi i partner come un aspetto importante, promuovendo una condivisione più equilibrata dei carichi familiari fra i sessi, sembrerebbe una tendenza riscontrabile più che altro nelle giovani generazioni, le quali, seppure con riserva, appaiono esprimere una maggiore sensibilità verso questi temi.

Sotto questo profilo, sembra affiorare in Italia un quadro piuttosto variegato, che a grandi linee tende a riprodurre alcune note demarcazioni all'interno del paese: a fronte di organizzazioni lavorative che manifestano una discreta sensibilità verso le misure di conciliazione e di pari opportunità (soprattutto al Centro-Nord), si rintracciano realtà in cui una timida apertura nei confronti di questi argomenti si alterna a più marcate resistenze culturali, ciò specie al Sud. Malgrado tutto, non appena si tenta di superare la logica delle differenze territoriali per tratteggiare una situazione complessiva, non si può comunque fare a meno di rilevare una discontinuità nell'impegno delle aziende, che tendono ad affrontare la questione della conciliazione e delle pari opportunità su un piano ancora prettamente ideologico, sovente di difficile traduzione in iniziative concrete e/o di ampio raggio. Questa affermazione trova un suo riscontro già a partire dalla scarsa capacità, soprattutto da parte delle aziende private, di informare il personale riguardo i propri diritti e doveri in tema di conciliazione e pari opportunità (soprattutto sulla legge 53/2000); d'altro canto, il settore pubblico sembrerebbe più incline a rispettare gli adempimenti in materia di informazione, riscontrando una discreta soddisfazione da parte dei propri lavoratori.

In Italia, rispetto a quanto non avvenga in altri paesi europei, non sembrano infatti essersi aperti ancora gli spazi sufficienti per incentivare l'adozione di misure e strategie atte a promuovere interventi di conciliazione, favorendo un maggiore bilanciamento fra i generi. D'altronde, la conciliazione dei tempi fra lavoro e vita familiare costituisce uno degli aspetti determinanti della più ampia questione inerente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare, la conciliazione,

configurandosi come un possibile strumento preventivo all'insorgere di fenomeni di discriminazione ed esclusione (a danno delle donne) nei luoghi di lavoro, potrebbe rappresentare la chiave di volta per ripristinare un effettivo equilibrio tra i generi, agevolando uomini e donne nell'adempimento delle proprie responsabilità familiari. Appare pertanto chiaro come la modesta realizzazione di interventi di conciliazione nei luoghi del lavoro può dispiegare i propri effetti negativi non solo nel senso di un deterioramento del clima organizzativo aziendale, ma ancor di più nella mancata crescita di responsabilità familiari e lavorative come aspetto normale della vita di chi lavora.

IL LAVORO

Tutte le considerazioni fin qui esposte possono diventare tasselli di una riflessione compiuta se cerchiamo di andare al cuore del tema: i mutamenti che in forma impetuosa hanno coinvolto il lavoro. Essi sono di tale portata da mettere in profonda discussione il senso, l'identità sociale, e i soggetti di rappresentanza. Se il lavoro ha perso il significato di ordinatore sociale, che aveva esercitato in modo evidente nel secolo passato, dando l'impronta ai processi di crescita, di redistribuzione del reddito e di costruzione di profondi legami sociali identitari, oggi –che tutto questo è venuto meno- non possiamo non porci la domanda se il lavoro del ventunesimo secolo saprà ancora concorrere a costruire una società più solidale e democratica.

Il lavoro rappresenta il paradigma del cambiamento, il crocevia delle trasformazioni sociali. Manifesta gli effetti più rilevanti della globalizzazione che ormai ha avvolto l'intero mondo. La precarietà, l'insicurezza e la mobilità, ma anche il tramonto del posto fisso a tempo indeterminato che dura una vita, la mancanza di tutele ed ancora il basso livello retributivo, sono tutti attributi dei tanti lavori che sono specchio della globalizzazione e che l'economia post-fordista dell'innovazione tecnologica rende obsoleti con una rapidità inedita.

Tuttavia a fianco di tante criticità si intravedono anche nuove opportunità: la riduzione della fatica fisica, il superamento della ripetitività, le nuove dimensioni relazionali. Tutti requisiti di un lavoro che concorre sempre più al successo dell'impresa, al miglioramento del prodotto, all'affermazione personale.

Oggi le imprese, mentre operano nel sistema economico per sfruttare al massimo i vantaggi derivanti dalla flessibilità, chiedono al lavoratore di farsi parte della mission aziendale, di vivere il proprio lavoro non semplicemente come mera prestazione retribuita, ma facendo propria la corresponsabilità sulle sorti dell'impresa. Insomma gli imprenditori spesso si chiudono, incalzati dall'exasperato confronto competitivo, ma nel contempo si aprono e riconoscono di aver bisogno di chi lavora.

In definitiva si chiede al lavoratore di comportarsi come se fosse un socio, ma si continua a considerarlo come un salariato. Entra in campo prepotentemente l'urgenza di ridisegnare il rapporto capitale e lavoro entro nuovi obiettivi di democrazia economica.

Un nuovo equilibrio tra capitale e lavoro, tra persona e comunità, tra tutele e diritti, tra protezione ed opportunità dipenderà dall'affermarsi della partecipazione dei lavoratori ai destini dell'impresa e dei cittadini ai destini della società.

Ma non sta cambiando solo il modo di organizzarsi del lavoro: dal fordismo alla flessibilità, dalla catena di montaggio al computer, dalla fabbrica al territorio. Sta cambiando ancor più il senso del lavoro: mezzo necessario per guadagnarsi da vivere, ma anche per contribuire al bene comune, risorsa per formare e mantenere una famiglia, ma anche terreno di realizzazione personale.

Il lavoro è al centro di tutte le ambivalenze: da un lato vissuto nella forma materiale del fare per avere, dall'altro nella dimensione di crescita dell'essere. Mentre cresce più che nel passato il rischio di lasciarsi asservire dal lavoro, soprattutto quando assume una dimensione totalizzante a cui tutto viene subordinato. Infatti oggi si lavora molto di più di quanto lo si facesse vent'anni fa.

Al lavoro dunque è necessario attribuire un giusto peso nella vita di ciascuno; tramite il lavoro l'uomo può umanizzare la realtà e allo stesso tempo si adegua ad essa, ed è mettendosi in relazione con la realtà che ogni persona cambia il mondo che la circonda.

Sarebbe riduttivo non considerare che esiste una fatica nel lavoro non dovuta al lavoro in sé, ma alla difficoltà a viverne il significato. In questo ci aiuta l'insegnamento sociale della Chiesa e in particolare l'enciclica *Laborem Exercens* di Giovanni Paolo II quando ci ricorda: «Il primo fondamento del lavoro è l'uomo stesso, [...] prima di tutto il lavoro è per l'uomo, non l'uomo per il lavoro»; indicando che ogni lavoro è orientato al bene comune, al bene di tutte le persone.

Oltre alla dimensione personale, del lavoro sta cambiando anche il significato sociale. Fino agli anni settanta del secolo scorso il lavoro fordista e il parallelo svilupparsi del conflitto di classe hanno rappresentato: centralità nella vita sociale, emancipazione, conquiste economiche. Il lavoro è stato palestra di democrazia nei consigli di fabbrica e territorio per costruire solidarietà.

Tutto ciò non esiste più, ma non ci appare ancora con chiarezza che cosa lo sta sostituendo.

La fabbrica, la catena di montaggio, il conflitto capitale-lavoro che hanno contraddistinto quella epoca non hanno più nulla a che fare con gli anni del computer in cui stiamo vivendo. Allora l'emancipazione passava per il rovesciamento della sudditanza alla macchina e all'organizzazione gerarchica del lavoro, oggi la "macchina computer" è liberazione dalla fatica e dalla gerarchia impositiva della vecchia organizzazione del lavoro. Oggi il capitale umano conta di più del capitale economico investito nell'impresa e diventa il principale elemento di competitività delle economie globalizzate. La cittadinanza attribuita al lavoro è decisamente superiore rispetto al passato, proprio in virtù del fatto che solo un consistente bagaglio formativo è la chiave di successo in questo mercato.

Dal lavoro e dalla sua nuova rappresentanza può prendere il via l'impegno a ridisegnare un nuovo futuro per le società italiana e occidentali. Perché quel mondo del lavoro che nel secolo scorso ha saputo essere forza centrale nello sviluppo di valori di progresso e di emancipazione, può divenire oggi l'architrave per capovolgere quel dilagante materialismo consumista che sembra essere l'unico comune denominatore rimasto nella più generale e secolarizzata visione sociale del presente.

Ci vuole un nuovo riferimento etico al progredire del mondo, ci vuole un nuovo protagonismo della politica, capace di guidare le pesanti storture dell'internazionalizzazione dell'economia. Tutto ciò può rinascere dall'uomo del lavoro.

Perché sempre più ci appare chiaro il limite della dominante ideologia dello sviluppo per la quale esso può essere guidato dalla sola e assoluta forza del mercato. Sarà quello stesso distorto sviluppo a generare rovinosi arretramenti se non si afferma una vera guida della politica sul futuro dell'umanità.

Oggi è a rischio il destino della parte povera del mondo, ma, a non metter mano a questi squilibri, in un domani non lontano, sarà a rischio il tenore di vita di milioni di persone anche nel nostro Occidente.

Non si può non vedere la contraddizione di un processo di globalizzazione in cui i beni superflui costano sempre di meno e quelli necessari finiscono col costare sempre di più. Potremmo anche fare a meno dei voli low cost che a 30 euro ci portano nelle più grandi capitali europee, potremmo fare a meno di telefonini a 40 euro e del televisore digitale a 200, in cambio di poter fare la spesa al supermercato ad un costo più accessibile.

Il troppo veloce procedere a strappi della globalizzazione rischia di portare l'intera umanità ad un esasperato shock sui prezzi, trasformando il presunto e generalizzato benessere, che tutti si attendevano, in una crescente insicurezza sul futuro, sia dei produttori che dei consumatori.

La crisi che viviamo non è solo economica. È ancor prima crisi sociale e morale; è la crisi di una società in cui l'uomo è stato ridotto dentro i confini del mercato e del consumo. Per uscire da questa crisi ci vuole un nuovo pensiero che sposti il governo della globalizzazione dall'attuale primato dell'economia al primato della politica e dove il motivo ispiratore della nuova politica non sia solo la misurazione del PIL o le limitazioni europee a favore della libera concorrenza, ma sia l'impegno ad elaborare un nuovo modello di società.

Perché nell'epoca in cui la scienza non mira solo a cercare di conoscere la vita, ma a tentare di crearla, la modernità in sé non è sempre positiva. E perché una politica che si dà come parola d'ordine di soddisfare ogni desiderio individuale rischia di essere agli antipodi rispetto a quella del secolo scorso che ha mirato a soddisfare i bisogni delle masse proletarie.

Ma c'è anche una povertà spirituale che ci rende impotenti a dare le giuste risposte alle sfide della globalizzazione ed è fatta dallo smarrirsi dell'identità, dall'isolarsi nell'individuale, dal sottrarsi alle responsabilità. Dentro a questo smarrimento spirituale l'economia è diventata tutto e la politica si è isterilita divenendo incapace di disegnare il futuro ed appiattendosi alla gestione del presente.

Ritengo che quando papa Ratzinger nel libro "Gesù di Nazareth" ha scritto «non si può governare la storia con mere strutture materiali, prescindendo da Dio» abbia voluto parlare non solo ai cristiani, ma a tutti gli uomini di buona volontà nel convincimento che anche i laici possono far proprio un orizzonte ideale al quale orientare l'azione politica non riducendola alla mera gestione del secolarismo materialista.

Solo colmando il vuoto di valori che si è creato soprattutto in Occidente, che ha immiserito la democrazia facendone un vuoto contenitore tecnocratico, l'Associazione cattolica potrà dare nuovo significato alla politica e soprattutto dare speranza e futuro alla società.

drezzadore@enaip.it