

# Il lavoro nella prospettiva dell'Economia Civile\*

*Cristina Montesi\*\**

## 1.Introduzione

Grazie all'Azione Cattolica ed alla Diocesi di Terni-Narni-Amelia per l'invito a questo evento, ultimo di un "trittico" che, in occasione della Festa di San Valentino del 2018, ha messo giustamente a tema il *lavoro*, nella prospettiva spirituale della inscindibilità del binomio azione-contemplazione e nella prospettiva socio-economica della imprensindibilità, sia a livello nazionale che locale, di una riflessione sulla questione dell'occupazione, della "buona" occupazione, della occupazione dei "giovani".

Con alcuni degli ideatori di questi incontri ho condiviso:

1. gli studi liceali (con Luca Diotallevi);
2. un tratto di cammino lavorativo all'Istituto di Ricerche della Regione Umbria (con Giorgio Armillei) ;
3. un'esperienza editoriale alla Rivista "Passaggi" nel segno di una rispettosa, quanto feconda, affermazione di una pluralità di punti di vista (con Luca Diotallevi e Giorgio Armillei);
4. il campo professionale (con Giuseppe Croce);
5. l'amore per la nostra città che ci ha sempre tutti spinto all'impegno civile nella nostra comunità, effettuato in tante diverse forme, che sono variate nel tempo, e che ci fa ritrovare in questo momento.

Quindi è con particolare piacere che partecipo stasera alla discussione.

## 2.I fondamenti dell’Economia Civile

Vorrei portare, come breve contributo di riflessione, la prospettiva dell’Economia civile, un filone di pensiero economico che affonda le sue radici storiche nella tradizione benedettina, francescana, teresiana; nell’Umanesimo civile della prima metà del Quattrocento (Coluccio Salutati, Poggio Bracciolini, Leonardo Bruni, Leon Battista Alberti, Matteo Palmieri); nell’Illuminismo milanese (Ludovico Muratori, Pietro Verri, Giandomenico Romagnosi, Cesare Beccaria) e napoletano (Antonio Genovesi, Giuseppe Palmieri, Gaetano Filangieri, Francesco Maria Pagano, Ferdinando Galiani). Questo filone, che è stato riscoperto dai Professori S.Zamagni, L.Bruni, L.Becchetti, cerca di *ricomporre la frattura tra mercato e società*, ipotizzando che i mercati sono incastonati nelle società e che hanno bisogno di legami di *fiducia* tra le persone per poter nascere e funzionare.

Questi legami di fiducia si instaurano grazie ai *beni relazionali* (*amore, amicizia, cura, partecipazione attiva alla vita comunitaria e politica*) che si fondano su di un donare all’insegna della *reciprocità* e sulle *virtù civili*, tutte quelle che rinforzano il nostro essere “animali razionali dipendenti” gli uni dagli altri (come dice il filosofo Mac Intyre) e che contribuiscono alla costruzione del Bene Comune.

Il mercato secondo l’Economia Civile è il luogo dell’*assistenza reciproca per il soddisfacimento di bisogni*, non il luogo del perseguimento dell’interesse personale come in Adam Smith, il padre della economia Politica inglese.

I mercati hanno in pratica bisogno di *capitale sociale* e la famiglia costituisce il *capitale sociale primario*, uno dei luoghi di apprendimento dei valori, del rispetto delle differenze, della solidarietà intergenerazionale, dell’ethos della cittadinanza.

Naturalmente l'Economia civile riconosce anche l'importante ruolo regolativo svolto in campo economico dallo Stato e dalle leggi (il cosiddetto *capitale istituzionale*), nonché dal *capitale culturale* (le norme sociali e le norme morali), ma ha evidenziato in modo innovativo l'importanza della *comunità* (della "città" in senso lato, da cui l'aggettivo Economia "civile") non solo per poter vivere insieme in modo più civile ed umano, ma anche per il mercato.

### **3.Economia civile e mercato del lavoro**

***In questo quadro come concepisce l'Economia civile il mercato del lavoro?***

L'Economia civile concepisce il mercato del lavoro in modo meno riduzionistico dall'economia standard, che lo interpreta semplicemente come il *luogo di incontro impersonale tra domanda ed offerta di lavoro*, ove si forma il prezzo del lavoro e si raggiunge il livello di occupazione che garantisce l'equilibrio del mercato del lavoro.

L'Economia civile concepisce il mercato del lavoro in modo più articolato: non solo come un luogo di remunerazione del lavoro; ma anche come un *luogo di empowerment delle capacità delle persone*; come un *luogo di inclusione sociale*; come un *luogo di auto-realizzazione*.

Nella concezione dell'Economia civile la "divisione del lavoro" viene posta al servizio della inclusione del maggior numero di persone nel mercato del lavoro piuttosto che al servizio dell'aumento della produttività (come avviene nella visione della celebre "fabbrica di spilli" di Adam Smith).

Secondo l'Economia civile il mercato del lavoro è allora un posto dove bisogna:

1. poter acquisire, attraverso un giusto salario, una disponibilità di beni sufficiente a soddisfare i bisogni fondamentali;
2. far valere i diritti delle persone (la cui difesa non è mai comunque da considerarsi scontata), specialmente dei più deboli (quelli meno dotati o discriminati). Questo significa pensare a ridurre in primis le disuguaglianze del capitalismo finanziario-patrimoniale, come Papa Francesco esorta a fare nella *Evangelii Gaudium*;
3. dotare di senso le *attività* che si compiono, che vanno oltre il loro valore monetario;
4. non distruggere i beni relazionali, mentre si compiono dette attività sia dentro l'impresa (con il superamento sia della competizione lavorativa tra individui del modello individualistico-liberale sia della conflittualità capitale-lavoro della visione marxiana, per abbracciare un modello partecipativo e democratico di relazioni industriali, ove i lavoratori partecipano ai risultati/gestione/proprietà dell'impresa) sia fuori dell'impresa (risultando strategica l'esigenza di conciliare famiglia e lavoro e l'esigenza di conciliare l'attività produttiva/di consumo con i limiti biofisici della Terra). Tutta l'Enciclica di Papa Francesco *Laudato Sì* ruota attorno alla ineludibile necessità di ricerca di una sostenibilità dello sviluppo.

Si noti che ho parlato di *attività* (al plurale), non di lavoro. Il lavoro si è infatti trasformato: è ormai un'insieme di attività. Non è costituito solo da competenze tecniche, ma si è arricchito di competenze relazionali, creative, comunicative, espressive. Non si trova più solo nella forma dell'impiego-salariato, ma in tante forme atipiche.

Non è più concentrato in un solo luogo, ma è frantumato e disperso territorialmente; non è più così nettamente separato dalla vita, ma erode talvolta la sfera del tempo libero o la condiziona.

#### **4.La concezione del lavoro nell’Economia civile**

*Anche la concezione del lavoro dell’Economia Civile è molto diversa da quella presente in altre dottrine economiche.*

Gli economisti classici, neoclassici, marxisti hanno dipinto il lavoro prevalentemente in veste di lavoro *dipendente*. In qualità di lavoro *salariato* (addirittura ridotto a *merce* per Marx) esso finisce per essere *una palestra di rinuncia o di sofferenza solo in nome della remunerazione* (prevale la motivazione estrinseca/monetaria).

La teoria neoclassica lo configura *come un costo-opportunità dovendo un soggetto scegliere tra fatica remunerata e tempo libero* (una scelta che si presuppone essere, almeno teoricamente, libera, con una accentuazione della dimensione “soggettiva” del lavoro); la teoria marxiana lo interpreta *come scelta, non libera, ma obbligata, fonte solo di alienazione e sfruttamento* (con una accentuazione della dimensione “oggettiva” del lavoro, della centralità della struttura produttiva, impersonificata nel presente dalle grandi piattaforme digitali, che soverchiano l’individuo schiavizzandolo, grazie alla asimmetria di Potere di cui godono rispetto al lavoratore: vedi il recente caso dei braccialetti elettronici di Amazon progettati per controllare il lavoratore).

Ancora oggi è in corso uno scontro tra queste visioni (neoclassica e marxiana), acuite dall’avvento della società dell’automazione, dell’intelligenza artificiale, del capitalismo digitale, delle tecnologie “radicali”, le cui implicazioni ci sono state illustrate dal Prof.Croce.

Ci sono gli “apocalittici” che prevedono, a causa della “robocrazia”, l’avvento di una “società senza lavoro”, ovvero di una società con lavori dequalificati, intermittenti e precari per i più a fronte di una élite tecnocratica, alla progettazione/comando/gestione/controllo delle piattaforme digitali e/o di altre infrastrutture avanzate, che avrà invece posti di lavoro sicuri e ben pagati.

Ci sono gli “ottimisti” che prevedono, grazie alla integrazione tra le tecnologie e l’umano, la sostituzione di posti di lavoro con altri, la “fine della fatica fisica e del lavoro alienato”, la riduzione del tempo di lavoro, l’aumento del tempo libero che diventerà il vero Regno della libertà/affermazione della persona. In alcune varianti di questa visione panglossiana si ipotizza che un adeguato standard di vita, a fronte della riduzione del tempo di lavoro (e quindi del salario se non si registra un incremento della produttività del lavoro) debba essere mantenuto attraverso il reddito di cittadinanza (una soluzione non sostenibile dal punto di vista della finanza pubblica).

Tra questi due estremi si può trovare, a patto di governare-come afferma il Prof.Croce- il cambiamento tecnologico con la formazione e con altri strumenti, una terza via che superi la paura della tecnologia (dato che l’intelligenza creativa umana sarà sempre insostituibile rispetto alle macchine) e che renda possibile la realizzazione della persona non solo fuori dal mercato (nel tempo che, grazie alla robotizzazione, sarà sempre più liberato dal lavoro), ma *dentro* al mercato (nel tempo di lavoro).

Secondo l’Economia Civile si può lavorare infatti anche per delle **motivazioni intrinseche (simboliche), non solo monetarie**, ovvero:

1. per il gusto di far bene il proprio lavoro e di farlo bene per gli altri, per un’aspirazione ad eccellere;
2. per il desiderio di apprendere e di migliorarsi continuamente;

3. per essere riconosciuti ed ammirati per il proprio valore professionale;
4. per costruire comunità anche in campo professionale.

**Si può lavorare anche per delle motivazioni trascendenti:** per la ricerca in sé del bello; per la ricerca di spiritualità; per fare del bene agli altri; per risposta ad una vocazione.

Si può rinvenire un esempio di questa concezione poliedrica del lavoro, come *mix di motivazioni estrinseche, intrinseche, trascendenti*, nella concezione benedettina del lavoro (un'insieme di attività: lavoro manuale, intellettuale, artistico, preghiera, cura degli altri e degli ambienti) che si legava tranquillamente al progresso tecnico. I monaci benedettini sono stati protagonisti di tante pionieristiche innovazioni di processo, di prodotto, organizzative.

Nella Dottrina Sociale della Chiesa traspare questa ariosa visione del lavoro ed anche Papa Francesco parla di “lavoro *libero, creativo, partecipativo e solidale*” con cui “*l'essere umano esprime ed accresce la dignità della propria vita*” (Evangelii Gaudium, 192).

## **5.La questione del lavoro femminile**

Come economista civile non posso non aver a cuore, per combattere una delle tante varianti dell'esclusione sociale, la questione dell'occupazione femminile.

Nel 2017 il *tasso di occupazione femminile* è più basso di quello degli uomini (48,7% contro 67,5%; media EU-28: 66,6%) (il dato non è in linea con l'obiettivo del 75% da raggiungere entro il 2020 previsto dalla strategia “Europa 2020”). Il tasso di occupazione femminile risulta in crescita rispetto al passato, ma con accentuati divari territoriali nel paese.

Bassa occupazioni femminile significa mancata crescita economica, esposizione delle famiglie a maggior rischio di povertà (se famiglie monoreddito), spreco di tanto capitale umano qualificato (le donne si laureano di più, prima e con voti migliori), permanenza delle disuguaglianze di genere, perdita di opportunità di innovazione che non possono derivare dal “pensiero unico”, perdita di biodiversità organizzativa che umanizza l’impresa.

Il tasso di disoccupazione femminile è nel 2017 più alto di quello maschile (12,8% contro 10,3%; media EU-28: 8,6%).

Il lavoro femminile è concentrato principalmente in alcuni settori, quelli che ad esempio possono consentire meglio la conciliazione famiglia lavoro, quelli “tradizionali” a minor contenuto tecnologico, quelli verso cui sono sospinte le donne per gli stereotipi (positivi o negativi ) vigenti su di loro (si parla di segregazione orizzontale), quelli non standard (con peggiori condizioni lavorative e salariali), oppure si rinviene in professioni non adeguate al titolo di studio conseguito dalle donne (il 25% delle donne è over-educated).

Il lavoro femminile, sempre per via del lavoro di cura prestato in famiglia, viene espulso dal mercato del lavoro (nel 2016 – in base ai dati degli ispettorati del lavoro – 30mila donne hanno dato in Italia le dimissioni dal posto di lavoro in occasione della maternità) o viene penalizzato nelle progressioni di carriera (si parla di segregazione verticale, di soffitto di cristallo, in quanto poche donne diventano dirigenti concentrandosi nella fascia delle impiegate e delle operaie) o viene costretto al part-time involontario.

Il tasso di fertilità (1,3 figli per donna nel 2017) decresce inesorabilmente impendendo la ricostituzione della popolazione (si è non a caso parlato, nei giorni scorsi, sui mass media di “emergenza demografica” per l’Italia). In calo le nascite perfino tra le immigrate.

La distribuzione del carico del lavoro di cura all’interno della famiglia pesa ancora più sulle donne che non sugli uomini (anche se si sono registrati dei progressi). Nel 2014 le donne italiane (tra 25-64 anni) dedicano 5 ore e 13 minuti al lavoro familiare a fronte di 1 ora e 50 minuti degli uomini. Nel tempo è cresciuto il contributo degli uomini nel gioco con i figli, ma non nel lavoro domestico.

Dati incoraggianti provengono invece dall’imprenditoria femminile che non solo aumenta nel tempo (e la componente delle immigrate è più dinamica rispetto alle connazionali per natalità di imprese), ma si è dimostrata più resiliente durante la crisi (vi è stata meno mortalità di aziende femminili).

Dal 2015 al 2017 l’Italia è precipitata dal 41° all’82° posto nella graduatoria generale calcolata su 144 paesi del *Global Gender Gap* stilata dal World Economic Forum. Per le condizioni economiche delle donne è addirittura finita al 118° posto.

A fronte di questa situazione bisognerebbe:

*Agire sul fronte dell’inserimento lavorativo delle donne e delle giovani donne con politiche specifiche per l’occupazione femminile (politiche attive del lavoro nelle loro varie articolazioni, politiche per la parità e per le pari opportunità, politiche per l’imprenditoria femminile).*

*Aumentare la spesa pubblica per la famiglia (nel 2015 l’Italia investe per la famiglia solo 1,7% del suo PIL), indirizzandola soprattutto alla creazione di strutture per la prima infanzia (con*

scuole per l'infanzia meno costose, più diffuse sul territorio e con orari più flessibili) e di strutture per le persone non autosufficienti che non all'erogazione di sussidi di monetari diretti alle famiglie (assegni familiari o altri sussidi più episodici come bonus bebè, bonus famiglia) o indiretti (deduzioni, detrazioni fiscali).

*Agire sul fronte della conciliazione famiglia-lavoro* (tanto più che l'indagine Istat 2017 sulla felicità degli italiani individua la famiglia come l'ambito in cui gli Italiani sono più felici rispetto alla sfera della salute, tempo libero, lavoro, situazione economica, amici) . Si possono agevolare maggiormente i congedi per i papà alla nascita del figlio (in Italia i padri hanno solo due giorni di congedo obbligatorio retribuito al 100% di cui usufruire entro i primi cinque mesi di vita oppure possono ricorrere, entro i primi sei anni di vita del bambino, al congedo parentale facoltativo, retribuito però solo al 30% dello stipendio).

*Sostenere con opportune politiche l'adozione da parte delle aziende di welfare aziendali.*

Un capitale sociale familiare che rimane coeso grazie alle politiche di conciliazione famiglia-lavoro si riflette positivamente sull'economia a livello micro e macro. Individui felici e soddisfatti di sé e della loro vita familiare sono infatti più motivati, più produttivi, più collaborativi, più fedeli in azienda. La tranquillità familiare si riverbera a sua volta beneficamente anche sullo sviluppo di un territorio dato che le famiglie concorrono al capitale sociale collettivo dal quale dipende lo sviluppo di un'area.

Le principali tipologie di welfare aziendale sono riconducibili a: *strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro* (part-time, banca aziendale delle ore, flessibilità dell'orario, permessi retribuiti o non retribuiti per emergenze familiari, ecc.); *strumenti che liberano il tempo* (congedi di varia natura, ecc.); *strumenti di supporto al lavoro di cura o domestico* (asili nido aziendali, voucher di cura, servizi alle famiglie, ecc.); *strumenti di supporto professionale* (formazione e riqualificazione al rientro dalla maternità o dal congedo parentale, ecc.); *strumenti che sostanziano benefici extra-salariali* (indennità varie connesse alla famiglia).

Le sperimentazioni di buone pratiche di welfare aziendale in Italia sono ancora esigue numericamente; concentrate geograficamente (sono presenti soprattutto al Nord e Centro-Italia); limitate alla conciliazione del lavoro “dipendente” e relative a famiglie “normali” piuttosto che alla conciliazione del lavoro “atipico” e a famiglie “problematiche” (donne lavoratrici sole con figli; donne lavoratrici immigrate con figli); circoscritte alle mura aziendali piuttosto che alla costruzione sul territorio di Alleanze locali per la famiglia; rivolte preminentemente alle donne che non ad uomini e donne, con il ricorso quasi esclusivo, da parte di queste ultime, a strumenti di conciliazione famiglia-lavoro di stampo lavoristico (part-time; flessibilità orario di lavoro) più che a strumenti di vera e propria ricerca di una “vita buona” per entrambi i generi.

Pur con questi limiti le esperienze di “corporate welfare” sono però segnali incoraggianti che, se riconfigurati in una prospettiva più ariosa di territorio, vanno nella direzione di uno sviluppo più armonico delle comunità locali nel quadro di un’Economia civile all’insegna del Bene Comune.

\*Intervento presentato al Convegno “*Lavoro Economia e Famiglia nella prospettiva cristiana*”, Giovedì 15 febbraio 2018, Sala Rossa di Palazzo Gazzoli, Terni.

\*\*Cristina Montesi è professore affidatario di *Economia pubblica e dei settori industriali* e di *Economia dell’Ambiente* presso la sede di Terni del Dipartimento di Economia di Perugia e Professore affidatario di *Politica economica e finanziaria internazionale* al Corso di Laurea Magistrale in “Relazioni internazionali e cooperazione allo sviluppo” dell’Università degli Stranieri di Perugia. Tra le sue più recenti pubblicazioni: Grasselli P., Montesi C. (2008) (a cura di), *L’interpretazione dello spirito del dono*, Franco Angeli, Milano; Grasselli P., Montesi C. (2010) (a cura di), *Le politiche attive del lavoro nella prospettiva del Bene Comune*, Franco Angeli, Milano; Grasselli P., Montesi C. (2013) (a cura di), *L’associazionismo familiare in Umbria. Cura, dono ed economia del Bene Comune*, Franco Angeli, Milano; Montesi C. (2016), *Il paradigma dell’Economia Civile. Radici storiche e nuovi orizzonti*, Umbria Volontariato Edizioni, Terni; Montesi C., Velassery B.G. (2017) (a cura di), *Teresa tra azione e contemplazione. Festival della spiritualità teresiana (Terni, gennaio-ottobre 2015)*, Edizioni OCD, Roma.