SCUOLA DI CITTADINANZA E PARTECIPAZIONE
SERVIZIO PER LA PASTORALE SOCIALE
DIOCESI DI PAVIA

GIUBILEO DEI LAVORATORI

UN'ALLEANZA SOCIALE PER SPERARE
CONTRIBUTI PER UN LAVORO DEGNO

EDIZIONI CdG

SCUOLA DI CITTADINANZA E PARTECIPAZIONE
SERVIZIO PER LA PASTORALE SOCIALE
DIOCESI DI PAVIA

GIUBILEO DEI LAVORATORI

UN'ALLEANZA SOCIALE PER SPERARE
CONTRIBUTI PER UN LAVORO DEGNO

EDIZIONI CdG

Scuola di Cittadinanza e Partecipazione
Servizio per la Pastorale Sociale
Diocesi di Pavia

GIUBILEO DEI LAVORATORI

UN'ALLEANZA SOCIALE PER SPERARE
CONTRIBUTI PER UN LAVORO DEGNO

Edizioni CDG - Coop. Soc. Casa del Giovane ONLUS
27100 Pavia - Via Lomonaco 16
cell. 348.4045635 - mail: centrostampa@cdg.it

Aprile 2025

INDICE

CORRADO SANGUINETI, *Presentazione* 5

FRANCO TASSONE, *Lavoro, comunità e territorio. Un'alleanza per la dignità* 8

ACLI PAVIA - CONFCOOPERATIVE MILANO E DEI NAVIGLI, *Ricostruire il futuro. Il lavoro contro la marginalità sociale*.....16

ASSOLOMBARDA, *Per un lavoro sicuro* 23

CISL PAVIA – LODI, *Parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro*.....30

CNA PAVIA, *Le difficoltà di inserimento o reinserimento per i giovani e gli over 50 nel tempo in cui viviamo*.....37

COLDIRETTI PAVIA, *Il valore sociale dell'agricoltura* 43

CONFAGRICOLTURA PAVIA, *Agricoltura e innovazione: la nuova rivoluzione verde tra sostenibilità ed etica del lavoro* 50

CONFARTIGIANATO PAVIA, *L'orientamento dei giovani e l'autoimprenditorialità nell'artigianato* 56

UCID PAVIA - VIGEVANO, *La dignità del lavoro nella dottrina sociale della Chiesa*.....63

PRESENTAZIONE

Mons. Corrado Sanguineti

Ringrazio i responsabili della Pastorale Sociale e del Lavoro della Diocesi di Pavia che hanno pensato di raccogliere in questo libretto contributi di varie realtà associative del nostro territorio sul tema del lavoro, delle sue sfide e delle sue difficoltà, che coinvolgono differenti ambienti e non poche persone e famiglie.

Ringrazio le associazioni che hanno offerto la loro voce e coloro che hanno preparato i testi che sono stati qui raccolti, perché esprimono, oltre allo sguardo e alla conoscenza diretta della situazione del lavoro oggi nel nostro paese, riflessioni, osservazioni e proposte che possono rappresentare delle piste concrete per far crescere una cultura del lavoro, che ne promuova la dignità, la possibilità, le condizioni di una piena occupazione e di un'imprenditorialità positiva e virtuosa, capace di un legame vissuto con il territorio.

Mi sembra bello che questo libretto esca in occasione del Giubileo del lavoro, che celebriamo in questo Anno Santo: com'è noto, nel Giubileo biblico, era presente una forte dimensione sociale, con l'invito a far riposare la terra, come dono di Dio, con la liberazione degli schiavi e la restituzione dei beni che erano stati ceduti per ragioni di debiti contratti. Anche se probabilmente le norme del Giubileo in Israele non furono mai completamente attuate, indicano comunque un orizzonte ideale, che mantiene il suo valore anche oggi.

In una cultura tecnocratica, dove l'uomo si atteggia a padrone e arbitro della terra, il Giubileo ci ricorda che la terra, innanzitutto, è dono di Dio, affidato alla cura operosa dell'uomo, e sappiamo che c'è un modo di pensare e realizzare il lavoro che, invece di sfruttare e consumare in modo dissennato le risorse e le energie del nostro

pianeta, si preoccupa di promuovere un'economia sostenibile, circolare, che, mentre impiega i beni della natura e le fonti differenti d'energia, è attenta a rigenerare l'ambiente e ad assicurare un futuro per le generazioni che verranno.

Inoltre, la liberazione degli schiavi era un modo per ricordare a tutti che solo Dio è il Signore e ogni figlio d'Israele gli appartiene, non può essere schiavo per sempre: questo è un richiamo che vale anche oggi, contro le forme nuove di schiavitù nel mondo del lavoro, che spesso hanno come vittime nel mondo migranti, donne e bambini, contro ogni abuso della dignità delle persone, che purtroppo accadono anche nella nostra Italia.

Promuovere un lavoro che metta al centro il bene della persona e della famiglia, un lavoro che non diventi un idolo a cui si sacrifica tutto e non perda di vista quella che San Giovanni Paolo II chiamava nella sua bellissima enciclica sul lavoro umano *Laborem exercens* la dimensione soggettiva del lavoro: un lavoro è veramente umano se permette all'uomo di accedere di più alla sua umanità, di dare forma creativa non solo al mondo, ma anche a sé stesso.

Nel tempo attuale, segnato dallo sviluppo e dalle sempre più numerose applicazioni della cosiddetta "intelligenza artificiale", che ovviamente potranno avere effetti benefici anche sul lavoro e sui modi di lavorare, non possiamo dimenticare il primato della persona e la centralità che può e deve mantenere anche nelle nuove modalità che si prospettano per le attività e le professionalità più diverse.

Infine, la restituzione delle proprietà, con la remissione dei debiti, voleva richiamare a Israele che ogni proprietà non è assoluta, perché tutto appartiene a Dio e tutti i beni della creazione hanno una destinazione universale, devono portare frutti a vantaggio di tutti, e promuovere un'autentica giustizia sociale che in qualche modo potesse favorire una redistribuzione dei beni.

Oggi la sfida è non perdere di vista questa destinazione universale dei beni, che pone una sorta d'ipoteca sociale sulla proprietà privata, e soprattutto favorire un sistema economico e sociale che porti a una redistribuzione del reddito e contrasti la tendenza del liberismo senza freni, che conduce a creare un divario sempre maggiore tra pochi, sempre più ricchi, e una folla crescente di poveri, sempre più poveri. Ai nostri giorni, anche nel nostro paese, occorre fare di più per riattivare quell'ascensore sociale, che portava a uscire dalla povertà, assoluta o relativa, persone e famiglie, e difendere l'esistenza di un ceto medio esteso e ramificato nella popolazione.

Spero che la celebrazione del Giubileo sia occasione di un fecondo ripensamento su come realizzare un lavoro che sia più umano, più dignitoso, più a favore delle famiglie, per ritrovare il gusto e la passione di mettere mano alla realtà e di creare le condizioni per una società più giusta e inclusiva, dove il lavoro sia davvero strumento ed esperienza di crescita e di sviluppo.

LAVORO, COMUNITÀ E TERRITORIO
UN'ALLEANZA PER LA DIGNITÀ

Don Franco Tassone

Il Giubileo si configura come un'occasione di rinnovamento spirituale e sociale, ma anche come un tempo di ascolto e responsabilità collettiva. In questa prospettiva, si inserisce il lavoro di riflessione e proposta promosso dalla Diocesi di Pavia, che assume come priorità quella di "animare la comunità" attraverso il confronto tra lavoro offerto e lavoro donato. Non si tratta semplicemente di osservare i fenomeni economici da un punto di vista tecnico, bensì di restituire dignità e speranza ai gesti quotidiani, valorizzando ogni persona nella sua capacità di costruire legami, generare fiducia e creare valore.

La presenza del Vescovo Corrado, in questo percorso, assume il ruolo di garante del valore intrinseco del lavoro e di chi, attraverso di esso, offre e dona speranza. Riprendere un cammino di Alleanza tra il mondo del lavoro e il sistema di valori che lo sostiene significa non solo interrogarsi sul mercato, ma soprattutto mettere al centro le persone, le loro specificità, capacità e difficoltà. In questo modo diventa possibile redistribuire la ricchezza generata dal bene comune e mobilitare le migliori energie per costruire percorsi di crescita fondati su criteri di giustizia e di coesione.

La trasformazione dei territori passa inevitabilmente per l'abitare consapevole degli spazi in cui avviene lo scambio tra idee, competenze, valore economico e innovazione tecnologica. Sono questi i luoghi in cui il lavoro si fa cultura, in cui la tradizione si rinnova nel rispetto delle maestranze e delle identità, e dove si creano opportunità nuove a partire dall'esistente.

L'ascolto del territorio è quindi un passaggio indispensabile: ascoltare, osservare, discernere. Occorre saper leggere i bisogni emergenti, valorizzare le reti relazionali esistenti, incentivare l'investimento nelle relazioni umane, considerate come la prima e più importante infrastruttura sociale. Le relazioni generano fiducia e, con essa, processi virtuosi di crescita, inclusione e innovazione. Da questa prospettiva, la conoscenza dei percorsi individuali e collettivi, sia consolidati sia in via di sviluppo, diventa il primo valore aggiunto.

Le sfide che attendono la comunità pavese richiedono dunque una ricognizione ampia, oltre i limiti e le difficoltà contingenti. Servirebbe, idealmente, una "mappa delle benedizioni": un censimento delle relazioni generative, dei progetti avviati, delle occasioni di lavoro e sviluppo create grazie alla cooperazione tra soggetti diversi. In questi luoghi, talvolta silenziosi e poco visibili, prende forma una crescita non solo economica, ma anche civile, culturale e sociale.

Uno dei principali elementi che caratterizzano la provincia di Pavia dal punto di vista economico è la discrepanza tra redditività e capacità di generare valore aggiunto. Pur registrando buoni livelli in termini di reddito medio e ricchezza, la provincia occupa una posizione bassa nella graduatoria nazionale per valore aggiunto pro capite: 24.300 euro, 63° posto in Italia, ultimo in Lombardia e penultimo nel Nord Italia. Questa condizione è attribuibile alla minore densità di attività economiche e all'elevata incidenza di settori a medio-bassa produttività.

Il mantenimento di livelli elevati di reddito e consumi è garantito, in parte, dall'intenso interscambio con la città metropolitana di Milano, dove lavora una quota significativa dei residenti pavesi, e in parte dalle rendite legate al patrimonio accumulato nel tempo. Di conseguenza, il territorio pavese ha progressivamente modificato la propria vocazione produttiva, trasformandosi da polo industriale

a zona prevalentemente “ricettiva”, cioè dedicata ad accogliere persone che lavorano altrove.

Questo cambiamento ha conseguenze rilevanti: le infrastrutture sono sottoposte a crescenti pressioni, le attività economiche si riconvertono dal manifatturiero ai servizi alla persona e al commercio, spesso caratterizzati da produttività inferiore, e si registra una crescente mobilità quotidiana della popolazione. Tutto ciò contribuisce a ridefinire il tessuto sociale, come emerso anche nei precedenti approfondimenti.

L’evoluzione dell’economia pavese può essere compresa appieno solo considerando il lungo arco temporale che parte dal secondo dopoguerra, quando la città di Pavia rappresentava, dopo Milano, il principale centro industriale della Lombardia. All’epoca, il tasso di industrializzazione del capoluogo raggiungeva il 28,2%, una percentuale che collocava Pavia tra i primi della regione. Tuttavia, con il passare dei decenni, si è assistito a una progressiva chiusura degli stabilimenti manifatturieri storici – Necchi, Neca, SNIA – e a un parziale sviluppo di microimprese supportate da interventi pubblici.

Questo processo di riconversione ha segnato profondamente la struttura economica e sociale del territorio. Il Documento di Piano della Variante al Piano di Governo del Territorio del Comune di Pavia, con lucida consapevolezza, definisce la città come una “città dei servizi e delle potenzialità connesse”, riconoscendo la mancanza della “produzione attiva” e la conseguente ristrutturazione della base economica urbana. Una trasformazione che si colloca all’interno di una società sempre più anziana e, potenzialmente, più fragile, e che apre la strada a una nuova domanda di servizi pubblici e di protezione sociale.

A fronte di un contesto economico con elementi di relativa stabilità, emergono con evidenza fattori di vulnerabilità di natura sociale. Il primo fra tutti è il profilo demografico del comune di Pavia, caratterizzato da un’elevata anzianità della popolazione e da una

scarsa presenza di giovani. Sebbene l'immigrazione abbia contribuito a rallentare questo processo, non è riuscita a invertirne la tendenza. Si tratta di un fenomeno strutturale che incide in maniera significativa sulla vitalità economico-sociale e sulla sostenibilità dei servizi alla persona.

Il quadro dell'offerta sociosanitaria è, in questo contesto, tutt'altro che rassicurante. La recente Variante al Piano dei Servizi del Comune di Pavia ha evidenziato come le strutture disponibili – tre dell'ASP (Istituto Cura S. Margherita, Casa di riposo Pertusati, Centro polivalente Emiliani) e quattro case private – non riescano a soddisfare la domanda crescente. Si stima, infatti, che siano circa 1.300 le persone in lista d'attesa nella sola provincia, con uno squilibrio particolarmente acuto nell'area del Pavese. L'aumento dei nuclei familiari composti da soli anziani, spesso in condizioni di isolamento, pone interrogativi urgenti in termini di autonomia, inclusione e mantenimento della qualità della vita.

Un ulteriore elemento critico è rappresentato dalla pressione abitativa, accentuata dalla connotazione di Pavia come città universitaria. La presenza di un numero elevato di studenti fuori sede e pendolari – stimati in circa 10.000 solo per l'ambito universitario – alimenta una domanda abitativa cui l'offerta non riesce a rispondere in modo adeguato. Gli orientamenti previsti dal Piano dei Servizi cercano di intervenire su più fronti: (i) promozione dell'edilizia residenziale pubblica; (ii) soluzioni abitative temporanee per studenti, giovani e familiari di degenti ospedalieri; (iii) valorizzazione del patrimonio immobiliare esistente, ancora oggi sottoutilizzato. Tuttavia, la complessità dei bisogni richiede una regia integrata e un dialogo costante tra istituzioni, enti del terzo settore e operatori privati.

La questione occupazionale rappresenta un ulteriore fattore di criticità. La provincia di Pavia registra un tasso di disoccupazione superiore alla media regionale e degli altri capoluoghi lombardi, in particolare tra la popolazione straniera. Nonostante la

partecipazione femminile al mercato del lavoro mostri livelli relativamente alti, permane un divario significativo rispetto alla componente maschile. Parallelamente, si osserva una riduzione progressiva della dimensione media dei nuclei familiari, che in circa metà dei casi sono composti da una sola persona. Questo fenomeno, legato a dinamiche come l'invecchiamento, la diminuzione dei matrimoni e l'instabilità relazionale, mina la tradizionale funzione assistenziale del nucleo familiare.

La composizione della popolazione pavese è sempre più eterogenea, con una significativa presenza di cittadini stranieri, molti dei quali legati all'università, ma non sempre residenti in senso anagrafico. Questo pluralismo culturale e sociale, pur arricchendo il territorio, impone nuove sfide in termini di coesione, inclusione e adattamento delle politiche pubbliche.

L'analisi complessiva delle vulnerabilità evidenzia la natura multidimensionale dei bisogni emergenti. La povertà, oggi, non è più solo materiale, ma riguarda anche aspetti relazionali, psicologici, formativi. La pandemia ha amplificato questa tendenza, facendo emergere nuove fragilità – legate all'ascolto, all'orientamento, all'inserimento lavorativo, al supporto educativo – che richiedono risposte integrate e personalizzate.

Di fronte a uno scenario così complesso, si rende necessario un cambiamento di paradigma: non bastano più politiche settoriali e interventi frammentati. Occorre una visione di sistema, fondata sull'ascolto, sulla corresponsabilità e sulla costruzione di reti collaborative capaci di generare opportunità, orientamento e inclusione. In questo quadro si colloca l'impegno della **Fondazione Laboratorio di Nazareth**, che ha come missione quella di integrare accoglienza, formazione e inserimento lavorativo.

Cuore del progetto CALIS è **Domus LabOra**, uno spazio polifunzionale concepito come casa e laboratorio insieme: una struttura capace di offrire accoglienza a chi è in difficoltà, ma anche formazione pratica e accompagnamento verso il lavoro, in sinergia con le

risorse già presenti nel territorio. Il progetto CALIS – che integra percorsi di affiancamento lavorativo e laboratori pratici – rappresenta un modello concreto di innovazione sociale, nel quale la dimensione umana e quella produttiva non sono in contraddizione, ma si alimentano reciprocamente.

L'obiettivo è ambizioso: **ricostruire un'Alleanza sul Lavoro**, intesa come patto tra soggetti diversi – istituzioni, imprese, associazioni, cittadini – per rafforzare il legame sociale e promuovere percorsi di sviluppo sostenibile. Una rete che valorizzi le competenze, le disponibilità e le esperienze già attive sul territorio, e che sia capace di dare continuità e visibilità alle iniziative in atto.

Perché ciò accada, occorre un impegno collettivo orientato a:

- **collegare domanda e offerta di lavoro**, favorendo l'incontro tra imprese e lavoratori attraverso sportelli territoriali, eventi di networking e piattaforme digitali;
- **rafforzare i percorsi di orientamento e inserimento**, con particolare attenzione alle persone più fragili e ai giovani in cerca di prima occupazione;
- **sostenere la formazione continua**, in una logica di adattamento ai cambiamenti tecnologici e ai nuovi bisogni del mercato;
- **promuovere l'inclusione**, garantendo pari opportunità a donne, stranieri, disoccupati di lungo corso e persone in situazione di svantaggio.

Questa visione richiede una nuova cultura del lavoro, fondata sulla reciprocità, sull'equità e sulla valorizzazione della persona. Un lavoro che non sia solo mezzo di sostentamento, ma anche strumento di dignità, appartenenza e partecipazione attiva alla vita collettiva.

La Fondazione Laboratorio di Nazareth, nel suo operare quotidiano, invita le realtà del territorio a **sottoscrivere un'alleanza concreta**, che metta al centro il tema del lavoro come leva di cambiamento. In un tempo di grandi trasformazioni, è necessario

coinvogere tutte le energie disponibili: professionisti, istituzioni, aziende, comunità educanti, volontari. Ognuno può offrire un contributo prezioso, in termini di idee, contatti, competenze, tempo.

I dati analitici raccolti nei documenti strategici del Comune e della Provincia di Pavia confermano la necessità di agire sui seguenti cinque aspetti:

- la capacità delle imprese di generare occupazione resta limitata, con una **forte specializzazione nei settori sanitario, assistenziale e dei servizi professionali**, ma una progressiva **perdita del manifatturiero**;
- il settore pubblico riveste un peso rilevante nell'economia locale, ma da solo **non può compensare la mancanza di iniziativa privata** in grado di trainare sviluppo e innovazione;
- il **tasso di disoccupazione** è elevato, in particolare tra gli stranieri, mentre i **livelli di reddito medio** restano alti grazie alla prossimità con Milano;
- il **livello d'istruzione** è superiore alla media, ad eccezione di Milano, ma la **pressione abitativa** e la **frammentazione dei nuclei familiari** pongono nuove sfide al sistema di welfare locale;
- emergono con forza **nuove forme di vulnerabilità**, che non si esauriscono nella povertà economica, ma coinvolgono aspetti relazionali, educativi, sanitari e psicologici.

Il territorio pavese, dunque, si trova oggi di fronte a un bivio. Da un lato, un'economia che mostra segni di capaci, ma anche fragilità strutturali; dall'altro, una comunità che conserva energie vitali, capacità progettuali e reti collaborative. Lavorare per un futuro più giusto e inclusivo significa scommettere su queste risorse, facendo leva sulla coesione sociale, sull'innovazione responsabile e sulla partecipazione.

Concludendo, è evidente che nessuno può agire da solo. La costruzione di un nuovo modello di sviluppo richiede il contributo di tutti: istituzioni, cittadini, imprese, realtà del terzo settore. Solo

unendo le forze sarà possibile **offrire opportunità concrete a chi cerca lavoro, dignità a chi è in difficoltà, fiducia a chi crede ancora nella possibilità di una comunità solidale e giusta**.

Questo è l'orizzonte in cui si inserisce il lavoro della Fondazione, questo è l'appello che si rivolge a tutti: **costruire insieme un'alleanza per il lavoro, per la comunità, per il futuro**.

RICOSTRUIRE IL FUTURO. IL LAVORO CONTRO LA MARGINALITÀ SOCIALE

Lara Sissinio

L'occasione del Giubileo dei Lavoratori appare fondamentale per riflettere sul significato profondo del lavoro e sul suo impatto trasformativo sulle vite individuali e sull'intera società.

Il lavoro, quando è dignitoso, non si limita a essere un mero strumento di sostentamento economico, ma si configura come una vera e propria fonte di speranza, realizzazione personale e inclusione sociale.

In questo contesto di celebrazione del lavoro, è fondamentale comprendere come tre aspetti specifici – l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, la figura del socio lavoratore e il contrasto al lavoro povero – si intreccino in maniera cruciale per contrastare attivamente la marginalità sociale. Invece di considerarli come elementi separati, è necessario riconoscerli come pilastri interdipendenti di una strategia più ampia volta a promuovere dignità, inclusione e opportunità per tutti. Approfondire questi tre punti non è solo un esercizio teorico, ma un imperativo pratico per costruire una società più equa e coesa.

L'accesso al mondo del lavoro rappresenta ben più di una semplice opportunità economica per chi si trova ai margini della società. Esso incarna un vero e proprio strumento di riabilitazione sociale, capace di restituire dignità e speranza a individui che hanno affrontato percorsi di vita difficili. Offrire concrete possibilità di impiego significa, in sostanza, investire nella ricostruzione attiva delle loro esistenze, fornendo loro le risorse per riappropriarsi del proprio futuro.

Attraverso il lavoro, queste persone possono acquisire competenze preziose, sentirsi parte integrante del tessuto sociale e riscoprire il proprio valore. Progetti mirati di inclusione lavorativa di soggetti svantaggiati, tirocini formativi e programmi di riqualificazione professionale si rivelano, in questo contesto, strumenti indispensabili per supportare gli individui nel superare le avversità e nel trovare un'occupazione stabile e significativa.

È imperativo, pertanto, investire con convinzione in tali iniziative, promuovendo una sinergia virtuosa tra istituzioni pubbliche, imprese private e organizzazioni del terzo settore. Solo attraverso una collaborazione sinergica sarà possibile creare un sistema di supporto efficace e duraturo.

I benefici derivanti dall'inserimento lavorativo di persone svantaggiate sono molteplici e profondi, andando ben oltre la semplice sfera economica. In primo luogo, il lavoro dona dignità e rafforza l'autostima: attraverso l'attività lavorativa, le persone si sentono utili, valorizzate e capaci di contribuire attivamente alla società, elementi fondamentali per ricostruire la fiducia in sé stesse e per raggiungere una piena realizzazione personale.

Inoltre, l'inserimento lavorativo favorisce l'integrazione sociale, rompendo l'isolamento e permettendo agli individui di rientrare a pieno titolo nella comunità, creando reti sociali significative che migliorano la qualità della vita. Dal punto di vista pratico, il lavoro garantisce l'indipendenza economica, consentendo agli individui di provvedere a sé stessi e alle proprie famiglie, promuovendo l'autonomia e riducendo la dipendenza da forme di assistenza.

Infine, non va sottovalutato il ruolo del lavoro nella crescita personale e professionale, offrendo l'opportunità di apprendere nuove competenze, consolidare quelle esistenti, strutturare la propria routine quotidiana, trovare un senso di scopo e provare una profonda soddisfazione.

Per promuovere efficacemente l'inserimento lavorativo, è necessario implementare diverse strategie sinergiche, che

comprendono programmi di formazione e riqualificazione per fornire le competenze necessarie per il mercato del lavoro, tirocini formativi come ponte verso contratti di lavoro a tempo determinato e indeterminato, il superamento dei pregiudizi sensibilizzando la società e il mondo del lavoro sull'importanza dell'inclusione, e la cooperazione tra istituzioni, imprese e terzo settore per sviluppare progetti di inclusione lavorativa che rispondano concretamente alle esigenze del territorio.

In conclusione, l'inserimento lavorativo rappresenta un investimento sociale di grande valore, capace di trasformare la vita di individui emarginati e di costruire una società più inclusiva e coesa. Esempi concreti di iniziative efficaci includono progetti di inserimento lavorativo specificamente pensati per persone con disabilità, che offrono supporto personalizzato e ambienti di lavoro accessibili; programmi di reinserimento lavorativo per ex detenuti, che forniscono formazione, tirocini e accompagnamento nella ricerca di un impiego; iniziative di microcredito, che sostengono l'avvio di piccole attività imprenditoriali da parte di persone in difficoltà e il ruolo cruciale delle cooperative sociali nell'offrire opportunità di lavoro a persone svantaggiate. Queste strategie e questi progetti tangibili hanno il potere di fare una reale differenza, promuovendo l'inserimento lavorativo e migliorando significativamente la qualità della vita delle persone. È fondamentale riconoscere che l'inserimento lavorativo non è solo un costo, ma un investimento nel futuro, che genera benefici non solo per i singoli individui, ma per l'intera collettività.

Il secondo punto di riflessione, in occasione di questo Giubileo, riguarda il ruolo del socio lavoratore all'interno delle imprese cooperative, un elemento distintivo e un vero e proprio pilastro. Il socio lavoratore rappresenta una figura centrale, il cui ruolo si estende ben oltre la semplice prestazione lavorativa. Egli incarna una duplice natura: da un lato, partecipa alla vita associativa dell'impresa,

contribuendo alle decisioni strategiche e alla governance; dall'altro, è un lavoratore che instaura un rapporto di lavoro con la cooperativa, assumendo responsabilità professionali e produttive.

Il socio lavoratore non è un semplice dipendente, ma un protagonista attivo nella gestione e nello sviluppo della cooperativa. In particolare, partecipa alla gestione dell'impresa attraverso l'elezione degli organi sociali e la definizione della strategia aziendale, esercitando un'influenza diretta sulle decisioni operative e direzionali. Prende parte alle scelte strategiche, ai piani di crescita e all'organizzazione delle risorse, favorendo un modello di impresa sostenibile e condiviso.

Egli partecipa al rischio d'impresa e ai risultati economici, condividendo le decisioni sulla destinazione degli utili e sugli investimenti futuri. Il suo contributo non è solo economico, ma anche tecnico e operativo, in funzione delle esigenze e delle attività della cooperativa. Questo ruolo attivo consente al socio lavoratore di influenzare significativamente le dinamiche interne dell'impresa, contribuendo a creare un ambiente di lavoro collaborativo e partecipativo.

Uno degli aspetti distintivi delle cooperative è il principio della partecipazione democratica. Ogni socio, indipendentemente dalla quota di capitale posseduta, ha diritto a un voto, contribuendo a un modello di gestione basato sul consenso e sulla collaborazione. Questo sistema garantisce che le decisioni siano prese nell'interesse collettivo e che ogni socio possa esprimere il proprio punto di vista.

Il socio lavoratore, in quanto membro attivo dell'impresa cooperativa, aiuta a costruire un ambiente di lavoro fondato sulla solidarietà e sulla condivisione degli obiettivi. Le sue scelte e il suo impegno quotidiano plasmano il futuro dell'impresa, rendendolo non solo un lavoratore, ma anche un vero e proprio imprenditore cooperativo.

La partecipazione attiva dei soci lavoratori offre numerosi vantaggi, tra cui un maggiore senso di appartenenza, motivazione e

responsabilizzazione. Questo modello consente di creare un'impresa più resiliente, in cui i lavoratori si sentono parte di un progetto comune e non semplici esecutori di direttive.

Tuttavia, la gestione democratica presenta anche delle sfide. La necessità di trovare un consenso tra soci con idee diverse può rallentare i processi decisionali, e la coesione interna richiede un forte impegno nella mediazione e nel dialogo. Nonostante ciò, le cooperative dimostrano che è possibile coniugare partecipazione ed efficienza, adattando il modello di gestione alle esigenze dell'impresa e dei suoi membri.

Il socio lavoratore rappresenta un pilastro del sistema cooperativo, combinando il ruolo di lavoratore con quello di partecipante attivo nella gestione dell'impresa. La partecipazione democratica non è solo un principio teorico, ma un elemento concreto che permette alle cooperative di mantenere fede ai propri valori e di rispondere alle esigenze della comunità in modo inclusivo e solidale. Grazie a questo modello, le cooperative si affermano come realtà dinamiche e innovative, capaci di affrontare le sfide del mercato con un approccio sostenibile e partecipativo.

Il modello cooperativo si distingue per la sua intrinseca capacità di valorizzare le competenze e le potenzialità di ogni individuo, indipendentemente dalle difficoltà incontrate nel proprio personale cammino. Attraverso percorsi di inserimento personalizzati, il socio lavoratore viene accompagnato nello sviluppo delle proprie capacità, acquisendo progressivamente autonomia e fiducia in sé stesso. Questo clima inclusivo è particolarmente importante per coloro che hanno vissuto esperienze di emarginazione o discriminazione.

Infine, in questo giorno dedicato al lavoro, non possiamo ignorare la preoccupante realtà del lavoro povero, un fenomeno che affligge un numero crescente di persone nel contesto economico attuale. Confcooperative, pienamente consapevole di questa sfida,

ha assunto un ruolo proattivo nel contrastare questa tendenza, a partire dal significativo rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative operanti nei settori sociosanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo.

Questo rinnovato contratto rappresenta un passo avanti cruciale verso il riconoscimento del valore intrinseco del lavoro svolto da migliaia di persone che quotidianamente si dedicano con impegno alla cura e al benessere della comunità. Nella sola provincia di Pavia, le cooperative sociali offrono impiego a oltre 6082 lavoratori, erogando servizi essenziali a fasce vulnerabili della popolazione. Confcooperative intende proseguire con determinazione la propria battaglia per la piena applicazione dei CCNL e per il riconoscimento del ruolo fondamentale che le cooperative svolgono all'interno del sistema di welfare. La convinzione è che solo attraverso un lavoro dignitoso e adeguatamente retribuito sia possibile costruire un futuro di speranza per tutti.

In particolare, l'impegno si concretizza nel promuovere un dialogo costruttivo con le PA per sensibilizzarle sull'importanza di adeguare le tariffe ai costi reali dei servizi, nel sostenere attivamente le cooperative nella loro azione di tutela dei diritti dei lavoratori e nel sensibilizzare l'opinione pubblica sul valore del lavoro sociale e sulla necessità di investire con lungimiranza in questo settore.

Il lavoro povero, caratterizzato da salari insufficienti e condizioni precarie, è una piaga che mina la dignità delle persone e acuisce le disuguaglianze sociali. È imperativo contrastare con fermezza questo fenomeno attraverso politiche che garantiscano salari equi, contratti di lavoro stabili e tutele adeguate.

Promuovere un lavoro di qualità, che consenta alle persone di vivere dignitosamente e di costruire un futuro sereno, è un investimento cruciale nel benessere dell'intera società. Solo attraverso un impegno congiunto di istituzioni, imprese e organizzazioni del terzo

settore potremo creare un mercato del lavoro inclusivo e sostenibile, in cui ogni lavoratore sia valorizzato e rispettato.

In questo modo, il lavoro potrà tornare ad essere il motore di una crescita economica e sociale equa e duratura, fondata sui principi di giustizia, solidarietà e dignità umana.

PER UN LAVORO SICURO

Fabio Fugazza

Papa Francesco nel 2023 in un incontro con l'ANMIL, l'associazione che riunisce mutilati e invalidi del lavoro, ha sottolineato l'importanza della sicurezza sul lavoro, affermando: «La sicurezza sul lavoro è come l'aria che respiriamo: ci accorgiamo della sua importanza solo quando viene tragicamente a mancare, ed è sempre troppo tardi!»

Inoltre, ha ribadito che «la sicurezza è primo dovere di un imprenditore», evidenziando la responsabilità dei datori di lavoro nel garantire ambienti lavorativi sicuri

Queste dichiarazioni mettono in luce la necessità di una cultura della sicurezza condivisa da tutti, per prevenire incidenti e tutelare la vita e la salute dei lavoratori

Per Assolombarda, la sicurezza sul lavoro rappresenta un valore fondante, oltre che un fattore di competitività e crescita. Siamo convinti che non si possa assicurare dignità al lavoro se non in condizioni di sicurezza: soprattutto in un momento di grave crisi come l'attuale, la ripresa passa necessariamente attraverso un percorso di qualità che assegna alla sicurezza una valenza centrale.

Il lavoro non sicuro rappresenta una minaccia alla convivenza civile, contro la quale le istituzioni e l'intera società devono reagire per affermare il valore etico e politico della salute e sicurezza sul lavoro: la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è indice del livello di civiltà di un Paese ed insieme fattore di competitività e di sviluppo.

In occasione del Giubileo dei Lavoratori, è opportuno riflettere sull'importanza di garantire ambienti di lavoro sicuri e sulle azioni necessarie per prevenire incidenti e malattie professionali.

Importanza di un lavoro sicuro

La sicurezza nei luoghi di lavoro non è solo un obbligo normativo, ma anche un principio etico che tutela la vita e la salute delle persone. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), ogni anno milioni di lavoratori subiscono infortuni, spesso con conseguenze gravi o fatali. Investire nella prevenzione significa ridurre i costi sociali ed economici degli incidenti e migliorare la produttività aziendale.

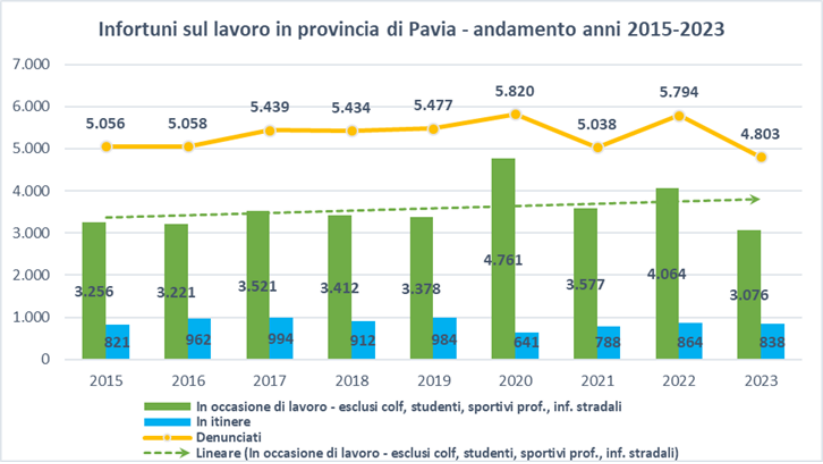
Normative e obblighi

A livello normativo, in Italia il Decreto Legislativo 81/2008 rappresenta il riferimento principale in materia di sicurezza sul lavoro. Tale normativa stabilisce gli obblighi di datori di lavoro, dirigenti e lavoratori, imponendo misure di prevenzione e protezione per ridurre i rischi sul posto di lavoro.

Dati sugli infortuni e considerazioni

Ecco una panoramica aggiornata sugli infortuni sul lavoro in Lombardia.

L'analisi dei dati disponibili (da Flussi INAIL - Regioni e Banca dati statistica INAIL), riferiti al periodo 2015-2023, indica una tendenza in aumento del fenomeno infortunistico, in particolare di quelli in occasione di lavoro, anche se gli effetti della pandemia da SarsCoV2 rendono poco confrontabili i dati del 2020 con gli altri anni.

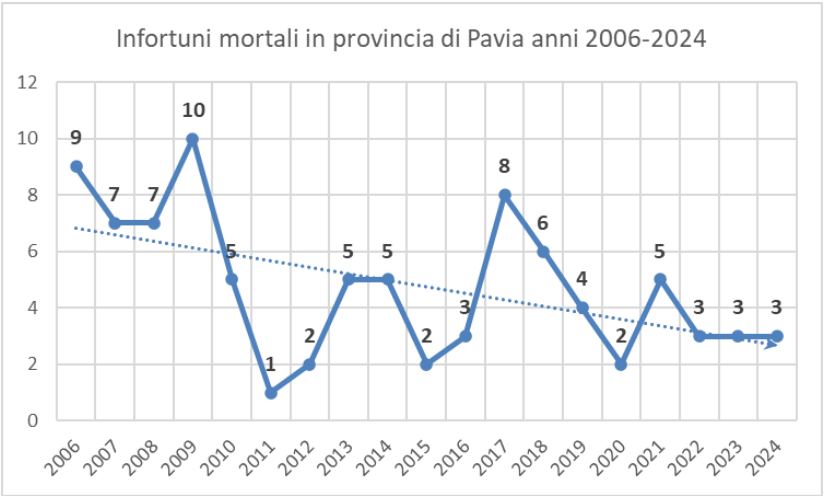


Il 79,3% degli infortuni vede coinvolti cittadini italiani.

Il 20,7% sono stranieri rappresentati principalmente da soggetti nati in Romania (4,6%), Albania e Marocco (2,3%).

In riferimento al genere, risultano coinvolti soprattutto lavoratori maschi 62%.

La distribuzione per classi di età mostra una prevalenza di casi nelle fasce comprese tra i 40 e i 54 anni.



Nel periodo gennaio-agosto 2024, l'INAIL ha registrato in Lombardia 71.894 denunce di infortunio sul lavoro, segnando un incremento dello 0,8% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Le province con il maggior numero di denunce sono:

- Milano: 23.798 denunce
- Brescia: 10.049 denunce
- Bergamo: 8.451 denunce

Per quanto riguarda gli infortuni mortali, nei primi sette mesi del 2024 si sono registrati 102 casi, con un incremento del 5,15% rispetto allo stesso periodo del 2023.
L'indice di incidenza degli infortuni mortali in Lombardia è di 16,4 per milione di occupati, leggermente inferiore alla media nazionale di 18,7.

I settori con il maggior numero di infortuni denunciati sono:

- Attività manifatturiere: 74.376 denunce
- Sanità: 41.171 denunce
- Costruzioni: 36.196 denunce
- Trasporto e magazzinaggio: 33.855 denunce
- Commercio: 31.824 denunce

Nonostante la Lombardia presenti un indice di incidenza degli infortuni mortali leggermente inferiore alla media nazionale, il numero assoluto di incidenti rimane elevato, soprattutto in settori come le costruzioni e le attività manifatturiere.

Questi dati sottolineano l'importanza di promuovere una cultura della sicurezza sul lavoro, coinvolgendo attivamente istituzioni, aziende e lavoratori nella definizione e nell'implementazione di strategie preventive efficaci.

Ruolo etico della sicurezza sul lavoro

La sicurezza sul lavoro è un diritto fondamentale che riflette il valore intrinseco della vita umana. Garantire condizioni di lavoro sicure significa rispettare la dignità dei lavoratori e riconoscere il loro contributo alla società. Le aziende e le istituzioni hanno una responsabilità morale nel promuovere ambienti di lavoro sicuri, non solo per conformarsi alle normative, ma anche per proteggere il benessere fisico e psicologico dei lavoratori. La prevenzione degli infortuni non deve essere vista come un costo, ma come un investimento in giustizia sociale e progresso collettivo. La sicurezza non è né di destra né di sinistra.

Le principali misure di prevenzione

1. Formazione e informazione: è essenziale che i lavoratori siano adeguatamente formati sui rischi specifici del proprio settore e sulle procedure di sicurezza da adottare.

2. Uso di dispositivi di protezione individuale (DPI): indossare guanti, caschi, occhiali protettivi e altre attrezzature specifiche può ridurre significativamente il rischio di infortuni.

3. Manutenzione degli strumenti di lavoro: un'adeguata manutenzione delle macchine e delle attrezzature riduce la possibilità di guasti e incidenti.

4. Promozione della cultura della sicurezza: creare un ambiente lavorativo in cui la sicurezza è una priorità condivisa aiuta a prevenire comportamenti a rischio.

Su questo ultimo punto, cosa si intende per cultura della sicurezza?

La cultura della sicurezza si riferisce all'insieme di valori, percezioni, comportamenti e pratiche condivisi all'interno di un'organizzazione o di una società per prevenire incidenti e garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Elementi fondamentali della cultura della sicurezza

1. Consapevolezza e responsabilità: ogni lavoratore, dirigente e datore di lavoro deve comprendere i rischi e sentirsi responsabile della propria sicurezza e di quella altrui.

2. Formazione e informazione continua: un ambiente sicuro si costruisce attraverso l'educazione sui pericoli e sulle misure di prevenzione.

3. Comunicazione aperta: segnalare situazioni di rischio senza paura di sanzioni aiuta a prevenire gli incidenti.

4. Coinvolgimento di tutti i livelli aziendali: la sicurezza non è solo un compito del management, ma una responsabilità collettiva.

5. Miglioramento continuo: l'analisi degli incidenti e la revisione delle misure di sicurezza permettono di aggiornare le pratiche e ridurre i rischi.

Assolombarda, con le sue imprese associate, adotta una forte cultura della sicurezza. Contribuisce a creare ambienti di lavoro in cui il benessere dei lavoratori è una priorità, riducendo il numero di infortuni e migliorando la qualità della vita professionale.

In particolare, offre un ampio ventaglio di servizi per supportare le aziende nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro, assistendole nell'applicazione delle normative vigenti, coprendo tutti gli aspetti principali quali la formazione delle varie figure della sicurezza: datori di lavoro, dirigenti, responsabili del servizio di prevenzione e protezione, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, addetti antincendio e primo soccorso etc.

Assolombarda promuove la cultura della sicurezza anche tra i giovani, attraverso un programma *Safety First si fa in 3*, rivolto agli studenti coinvolti in percorsi di alternanza scuola-lavoro e tirocini. Questo progetto è attuato nei territori di Milano, Monza, Pavia e Lodi ed utilizza laboratori interattivi per sensibilizzare gli studenti

sui rischi presenti nei luoghi di lavoro e sull'importanza di rispettare le normative di sicurezza.

Inoltre, Assolombarda Servizi offre consulenze specializzate, tra cui la possibilità di nominare un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno. Questa opzione permette alle aziende di avvalersi di professionisti esperti per garantire la conformità alle normative sulla sicurezza, risparmiando tempo e risorse interne.

L'Associazione partecipa attivamente a iniziative territoriali per la promozione della sicurezza sul lavoro, come dimostrato la firma di vari protocolli promossi dalle Prefetture Lombarde per la regolarità e la sicurezza nelle aziende.

Collabora attivamente anche con le Agenzie di Tutela della Salute (ATS) per promuovere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Un esempio significativo di questa collaborazione è il programma *Aziende che Promuovono Salute - Rete WHP Lombardia*, che mira a favorire cambiamenti organizzativi nelle aziende per incoraggiare stili di vita salutari tra i lavoratori.

Conclusione

Il Giubileo dei Lavoratori è un'occasione per riaffermare l'importanza della sicurezza sul lavoro come diritto fondamentale. Investire nella prevenzione e nella cultura della sicurezza significa tutelare la vita e la dignità dei lavoratori, contribuendo al benessere dell'intera società.

PARITÀ TRA UOMINI E DONNE NEL MONDO DEL LAVORO

Marco Contessa

I dati che delineano l'attuale situazione

Nonostante un mercato del lavoro in apparente crescita, con un'occupazione in aumento e una disoccupazione in calo, il divario di trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro permane inalterato, confermandosi una piaga sociale radicata da decenni.

Paradossalmente, nonostante un livello di istruzione spesso superiore a quello degli uomini, le donne in Italia continuano a subire una sistematica penalizzazione nel mercato del lavoro, che si manifesta subito dopo il conseguimento del titolo di studio. Questa disparità si evince da un tasso di occupazione femminile significativamente inferiore rispetto a quello maschile, con un divario allarmante, nella Provincia di Pavia di 10 punti percentuali, mentre in Italia di quasi 18 punti percentuali.

Tale squilibrio non solo limita le opportunità professionali delle donne, ma si traduce anche in una retribuzione media giornaliera inferiore di circa il 20% rispetto ai colleghi uomini, un divario che persiste nonostante l'aumento delle qualifiche tipicamente femminili. Questa situazione è aggravata dalla difficoltà di conciliare vita lavorativa e familiare e dalla sottorappresentazione delle donne nei ruoli di leadership, fattori che contribuiscono a perpetuare un ciclo di disuguaglianza economica e professionale. Il divario salariale tra uomini e donne è sicuramente una problematica complessa e persistente ed è alimentata da una serie di fattori interconnessi.

Oltre alle differenze di qualifica e alla minore propensione agli straordinari, emerge con forza il ricorso al lavoro part-time spesso una scelta obbligata per le donne. Infatti, le donne rappresentano

una quota preponderante dei lavoratori part-time (64,4%), con un tasso di part-time involontario che triplica quello degli uomini (15,6% contro 5,1%). Questa situazione è ulteriormente aggravata dalla precarietà contrattuale: le donne incontrano maggiori difficoltà nell'ottenere contratti a tempo indeterminato, con una percentuale di assunzioni pari al 18%, inferiore al 22,6% registrato per gli uomini. Tale divario non solo incide negativamente sulla retribuzione immediata, ma compromette anche le prospettive di carriera a lungo termine, limitando gli avanzamenti di carriera e alle conseguenti opportunità di crescita professionale.

Nella nostra società, il ruolo della donna come madre, moglie, figlia e nuora è profondamente radicato e valorizzato, ma paradossalmente, questa stessa condizione si trasforma in un ostacolo insormontabile nel mondo del lavoro. Basti pensare che una donna su cinque ha lasciato il posto di lavoro dopo la nascita del figlio. Il sostegno offerto dal sistema paese e dal mondo del lavoro, quando presente, si limita spesso a un mero supporto economico, trascurando completamente il potenziale di crescita professionale e di carriera. Questa esclusione sistematica dalle opportunità di sviluppo professionale non solo penalizza le donne, ma impoverisce l'intero tessuto economico e sociale, privandolo di competenze e talenti preziosi. Il recente Rendiconto sociale INPS 2023 dipinge un quadro allarmante: nel contesto del mercato del lavoro della provincia di Pavia, su una popolazione lavorativa di 203.120 persone, le donne rappresentano il 45% e gli uomini il 55%.

Analizzando le assunzioni del 2023, emerge un quadro che evidenzia una progressiva disparità di genere all'aumentare della precarietà contrattuale. Su un totale di 13.329 assunzioni a tempo indeterminato, le donne rappresentano il 40%, mentre per le 23.744 assunzioni a tempo determinato, la percentuale femminile sale al 42%. Questo dato rivela una tendenza preoccupante: le donne, pur essendo una componente significativa della forza lavoro, incontrano maggiori difficoltà nell'ottenere contratti stabili,

concentrandosi prevalentemente nelle forme contrattuali più precarie. Il divario retributivo di genere si accentua in modo allarmante quando si analizzano le retribuzioni medie settimanali per genere e posizione lavorativa nella provincia di Pavia. A fronte di una media provinciale di 537,6 euro, le donne percepiscono un reddito/retribuzione inferiore del 25% rispetto agli uomini. Questa disparità, già significativa, si manifesta con intensità diverse nei settori pubblico e privato: nel settore pubblico, il divario si attesta al 13%, mentre nel settore privato raggiunge un preoccupante 24%. Nell'ambito di un'analisi approfondita dei dati occupazionali, emerge con particolare evidenza la necessità di focalizzarsi sul tasso di occupazione, scomposto per genere e fasce d'età. Tale disaggregazione rivela disparità di genere significative, particolarmente marcate nella fascia di età corrispondente a giovani donne (25-34 anni), dove il tasso di occupazione femminile risulta inferiore del 17% rispetto a quello maschile. Questa discrepanza può essere attribuita a diversi fattori, tra cui le difficoltà di conciliazione tra vita professionale e familiare, la persistenza di stereotipi di genere nei percorsi di carriera e la limitata disponibilità di servizi di supporto alla genitorialità.

Mentre per le donne in età adulta (39-49 anni) il divario si attesta al 18%, evidenziando come le disuguaglianze di genere tendano ad accentuarsi con il progredire dell'età e delle responsabilità familiari. Infine, un'analisi del panorama occupazionale non può prescindere dalla considerazione della fascia di popolazione definita "inattiva" ovvero coloro che non sono impegnati in percorsi di studio, o che non cercano lavoro. I dati relativi alla provincia di Pavia, in particolare, evidenziano una situazione allarmante, con una marcata disparità di genere dove l'Inattività femminile (15-24 anni) si attesta al 78,6%, superando del 12% il dato relativo ai coetanei maschi. Tale divario suggerisce la presenza di ostacoli specifici che limitano l'accesso delle giovani donne al mondo del lavoro e dell'istruzione.

La tendenza all'inattività femminile persiste anche nelle fasce d'età successive, sebbene con variazioni percentuali. Questo dato

sottolinea la necessità di un'analisi più approfondita delle cause strutturali che determinano l'esclusione delle donne dal mercato del lavoro.

Cause e azioni per la parità di genere nel mondo del lavoro

Istruzione. Come è stato già sottolineato, le donne dimostrano un livello di istruzione superiore e risultati scolastici eccellenti rispetto agli uomini, ma questa superiorità non si traduce in un accesso agevolato al mondo del lavoro né in posizioni lavorative di maggiore prestigio. L'istruzione, paradossalmente, contribuisce a perpetuare le disparità di genere nel mercato del lavoro, a causa di una serie di dinamiche complesse. Fin dalle scuole superiori, si osserva una netta tendenza delle ragazze a orientarsi verso percorsi di studio umanistici e sociali, mentre i ragazzi prediligono le discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica).

Queste scelte, spesso influenzate da stereotipi di genere radicati nella cultura familiare e territoriale, limitano le opportunità lavorative future delle donne, che risultano sottorappresentate nei settori a più alta crescita e retribuzione. La persistenza di stereotipi di genere, che associano le donne a determinate professioni e gli uomini ad altre, gioca un ruolo cruciale in queste scelte. È quindi fondamentale promuovere una maggiore equità nelle scelte educative, adottando un approccio multidimensionale che coinvolga diversi attori e livelli del sistema educativo.

Occorre rafforzare e ampliare i programmi di orientamento scolastico e professionale, con un focus specifico sulle discipline STEM, per svelare alle ragazze le molteplici e promettenti opportunità di carriera in questi settori, presentando modelli di ruolo femminili di successo e offrendo esempi concreti di donne che hanno raggiunto traguardi significativi in questi settori. In parallelo bisogna agire sulle famiglie attraverso iniziative di informazione e dialogo, per evidenziare l'importanza di sostenere le scelte educative delle figlie,

incoraggiandole a superare gli stereotipi di genere che limitano le loro aspirazioni.

Divario salariale e di carriera. Gli stereotipi, che tradizionalmente associano le donne al ruolo di cura familiare e gli uomini al lavoro retribuito, continuano a esercitare un'influenza pervasiva, limitando le aspirazioni professionali delle donne e condizionando le decisioni dei datori di lavoro. Come evidenziato dall'analisi dei dati, questa associazione si traduce in una situazione lavorativa in cui le donne sono spesso costrette ad accettare forme contrattuali penalizzanti, come il part-time involontario o contratti precari, al fine di conciliare le responsabilità familiari con l'attività professionale.

La persistente disparità salariale e la maggiore responsabilità di cura che grava sulle donne si traducono inevitabilmente in una significativa insicurezza economica, con ripercussioni sia nel presente che nel futuro. Nel contesto lavorativo attuale, le donne percepiscono retribuzioni inferiori rispetto ai colleghi uomini, anche a parità di mansioni e qualifiche. Questa disparità salariale, combinata con la maggiore probabilità di utilizzare congedi e permessi per la cura dei familiari (figli o genitori anziani), crea un'immagine di minore affidabilità agli occhi dei datori di lavoro, limitando le opportunità di carriera e la progressione salariale.

Le conseguenze di questa situazione si estendono al futuro pensionistico, dove le donne si trovano a percepire pensioni inferiori rispetto agli uomini, a causa dei salari più bassi e delle interruzioni di carriera dovute alle responsabilità di cura. Affrontare la complessa problematica della disparità di genere nel mondo del lavoro richiede un impegno sinergico e coordinato da parte di istituzioni, aziende e società civile. In un paese come l'Italia, dove l'articolo 1 della Costituzione sancisce che la Repubblica è fondata sul lavoro, è imperativo attivare politiche di conciliazione vita-lavoro efficaci e strutturate. Tali politiche non solo consentirebbero alle donne di superare la percezione di lavoratrici "inaffidabili", in relazione alle

responsabilità di cura, ma le riconoscerebbero come pilastri fondamentali per la crescita e lo sviluppo del nostro paese.

L'investimento in politiche di conciliazione vita-lavoro deve prioritariamente orientarsi verso la creazione di un sistema integrato di servizi di cura, accessibili e sostenibili, per l'infanzia e la terza età che offra prestazioni di elevata qualità, possibilmente personalizzate in base alle specifiche esigenze di ciascun nucleo familiare che abbia tariffe commisurate al reddito delle famiglie e che possa garantire una fruizione capillare e di prossimità**.**

È necessario inoltre implementare politiche di flessibilità oraria e telelavoro, che rappresentano un pilastro fondamentale per favorire una gestione più equilibrata degli impegni familiari e professionali, con un impatto positivo sia sul benessere dei dipendenti che sulle dinamiche lavorative aziendali**.**

Occorre attivare modalità di implementazione di congedi parentali equi e condivisi per promuovere una maggiore partecipazione degli uomini alle responsabilità di cura, superando la tradizionale divisione dei ruoli che grava prevalentemente sulle donne.

È inoltre necessario **intraprendere azioni di messa in trasparenza introducendo** obblighi di pubblicare dati statistici aziendali e per genere onde evidenziare sistematicamente le differenze di genere introducendo obblighi di riequilibrio.

Onde **incentivare la leadership femminile** occorre introdurre politiche che promuovano la presenza femminile nei ruoli dirigenziali, inclusa la creazione di quote o programmi di sviluppo della leadership femminile.

In tema di politiche fiscali occorre adeguare le politiche fiscali per supportare la parità di genere, ad esempio con deduzioni fiscali per le famiglie che usufruiscono di servizi di cura e per le donne imprenditrici. L'attivazione di politiche di conciliazione vita-lavoro, unitamente a un profondo cambiamento culturale che superi la visione della donna come unica responsabile della gestione dei

carichi di cura, rappresenta una leva fondamentale per infrangere il cosiddetto “soffitto di cristallo”. Questo fenomeno, che descrive le barriere invisibili che ostacolano la progressione di carriera delle donne verso posizioni di vertice, è strettamente legato alla persistenza di questi modelli culturali. Il riconoscimento del ruolo fondamentale delle donne nell’economia del paese è un passo imprescindibile per la costruzione di una società più equa e prospera. Le donne non sono solo una risorsa preziosa per il mercato del lavoro, ma anche attrici chiave dello sviluppo economico e sociale.

LE DIFFICOLTÀ DI INSERIMENTO O REISERIMENTO PER I GIOVANI E GLI OVER 50 NEL TEMPO IN CUI VIVIAMO

Enea Felice Vercesi

Oggi viviamo un tempo dove anche le cose più semplici diventato complicate

Come se non bastassero le crisi economiche, monetarie, alimentari, belliche, idriche, ambientali, demografiche e…

Oltre a tutte queste crisi c'è la crisi occupazionale, soprattutto per i giovani e gli over 50.

Ma se tutti i giorni leggiamo sui quotidiani che aumentano i posti di lavoro e diminuisce la disoccupazione, dove si inceppa il meccanismo?

Non ho una ricetta pronta, ma credo, ad esempio, che per i giovani ci sia poco spazio. Forse non siamo riusciti a trasmettere loro quel bisogno di appartenenza che ci ha aiutati a crescere. Quei valori che riuscivano a smorzare qualsiasi effetto collaterale creato dal sacrificio. Senza sacrificio non si ottiene nessun risultato, non si arriva a nessuna meta. Ce lo hanno insegnato i nostri genitori che ne hanno fatti tanti senza sentirne il peso.

Però, c'è sempre un però.

Oggi viviamo un tempo dove non c'è tempo da perdere. Quindi anche imparare, trasmettere il sapere è tempo perso?

La macchina produce più pezzi/ora, non si ammala, non fa le ferie, non ha limiti di orario. Ma, attenzione! La macchina non partecipa alla vita sociale e non vota! Sarà un bene?

Non è una provocazione ma una semplice constatazione.

Un giovane che ha conseguito un diploma, o è un genio – e molto spesso è ricercato all'estero con offerte di impiego molto superiori a quelle che può trovare da noi – o si dovrà accontentare di confezionare pacchi; il che non è del tutto disonorevole, ma non può essere un traguardo ambito.

Senz'altro l'*e-commerce*, le vendite *online* e i grandi centri commerciali hanno sostituito molte delle attività che non ci sono più. Ma il profitto, i costi, le regole di mercato non incidono su queste nuove attività. Le tasse le pagano? E dove? Sembra che i conti non coincidano molto.

Ci sono mestieri e attività che abbiamo perso, perché economicamente non rispettano i *budget*, oppure perché si pensa che l'intelligenza artificiale sostituirà totalmente l'uomo. Ma ne siamo proprio sicuri?

Quindi, la piramide dei bisogni (fisici, emotivi, sociali e spirituali) di Maslow non sarà più un riferimento per raggiungere la punta di tale piramide: l'autorealizzazione! Ma nemmeno il primo livello della piramide (la fisiologia), il secondo (la sicurezza), il terzo (l'appartenenza) o il quarto (la stima e autostima).

Non perderemo solo questi valori di riferimento, il lavoro è tutto questo, dignità, sicurezza, autostima, autorealizzazione.

Ebbene sarebbe ancora lungo l'elenco delle valutazioni da fare sui mestieri/opportunità perse o che stiamo perdendo.

Le attività che erano presenti in tutti i nostri paesi e città, non erano solo fonte di guadagno per chi le esercitava. Erano luoghi e momenti di incontro e socializzazione per i cittadini. Erano momenti di vita quotidiana.

Ricordiamo spesso con piacere, quando incontriamo amici o conoscenti, questa o quella bottega, ormai scomparsa, ma che sarebbe ancora utile se ci fosse. Ci accorgiamo di quanto sia grave questa moria economica, quando percorriamo le vie dei paesi nei quali abbiamo vissuto. Le vetrine spente, le saracinesche abbassate, i capannoni vuoti.

Oltre alla malinconia ci provocano anche un senso di degrado e insicurezza.

Dove ci sono attività, c'è vita

Negli ultimi dieci anni abbiamo perso nelle nostre città 130.000 negozi e 19.000 attività.

I più colpiti sono i settori commerciali, ambulanti e artigianali.

Ma è un bene o un male? Certo è un cambiamento! Sono mutate le abitudini, e forse, complici anche il Covid e il carovita, il tempo a nostra disposizione è sempre meno.

Perché? Perché, forse, i pochi che hanno ancora un posto di lavoro hanno fatto di necessità virtù. Perché immediatamente la comodità apparente ha preso il sopravvento.

Fare la spesa dal proprio computer (o dal telefonino per i più *smart*) è molto comodo e si risparmia tempo. Già il tempo che non c'è più, che non ci aspetta più. Si risparmiano soldi in spostamenti. Nei periodi di promozioni, i noti *black friday*, i cittadini spendono oltre 2 miliardi. Tante transazioni a basso valore che non sempre soddisfano le aspettative. Il valore dell'*e-commerce* è stimato in 50 miliardi anno. Sono numeri importanti che devono far riflettere.

I guru del marketing dicono che bisogna valutare bene i prodotti ad alta remunerazione rispetto a quelli a basso margine. Allo stesso tempo fra i secondi bisogna valutare bene quelli da tenere rispetto a quelli da "gettare". Ad esempio, una confezione non rende niente, eppure a volte costa di più del contenuto. Quindi, se non produco una bella confezione, non vendo nemmeno il prodotto.

Tutta questa frenesia del fare presto e produrre molto, con le macchine però, porta inevitabilmente alla moria delle attività tradizionali, alla chiusura dei negozi, alla limitazione della vita sociale, a trascurare la frequentazione della comunità.

Non è che mancano argomenti, motivazioni, opportunità, ma l'offerta non soddisfa il bisogno del bilancio familiare.

Il lavoro non deve essere solo un mezzo per raggiungere una tranquillità economica, che è pure importantissima.

Il lavoro deve essere dignitoso, stimolante, deve creare consapevolezza e aumentare l'autostima. Solo così si può arrivare all'autorealizzazione.

Oggi è complicato trovare un impiego con queste caratteristiche; in effetti, i candidati sono portati a propendere per la scelta economica che soddisfa almeno una parte.

Oscar Wilde diceva: «viviamo un tempo dove gli uomini sono talmente laboriosi da sembrare persino stupidi». Chissà che cosa direbbe oggi.

Certo che dalla rivoluzione industriale ai giorni nostri le macchine e l'automazione nelle linee di montaggio hanno contribuito in modo significativo non solo all'aumento della produzione e alla riduzione dell'impiego di manodopera, ma anche alla diminuzione dei rischi e delle fatiche, così producendo enormi vantaggi.

Bisogna però analizzare bene, se questi vantaggi non spostano troppo il baricentro della bilancia della vita quotidiana a sfavore della dignità dell'uomo.

L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro, come sancito dall'articolo 1 della nostra Costituzione; il che è uno dei principi fondamentali del nostro Stato.

Si può tranquillamente dire che la regola d'ingaggio per gli over 50 è la stessa che subiscono i giovani; con un'unica differenza però: la percentuale dei giovani con una famiglia a carico è decisamente inferiore e, conseguentemente, anche le responsabilità sono minori.

Bisogna tenere conto che oggi, se si progetta una famiglia o un figlio, non si può farlo prescindendo da una solidità economica. Eppure, neanche molto tempo fa, l'esperienza era preziosa, ricercata.

I lavoratori che arrivavano alla pensione venivano considerati parte integrante e fondamentale dell'azienda, incentivandoli a rimanere in essa per trasmettere ai giovani il loro sapere e le loro esperienze.

La prima domanda che veniva posta in un colloquio di lavoro era: che esperienze hai maturato, cosa sai fare?

Oggi, invece, c'è solo un imperativo: «di questi pezzi bisogna produrne 50 all'ora». Ma il sapere non rispetta i numeri.

In passato il ricambio generazionale garantiva un aiuto concreto nel progettare una stabile continuità aziendale, riguardante sia gli anziani a supporto, sia i giovani in avvio d'impresa. Tutto ciò era motivo di orgoglio e soddisfazione per i genitori, ma anche stimolo importante per i giovani che vivevano la nuova avventura con impegno, al fine di dimostrare le loro qualità e le nuove idee da mettere in campo.

Da notare poi che i giovani, quand'anche abbiano un entusiasmo iniziale e buoni propositi, vogliono misurare da subito i risultati e, se si disattendono le loro aspettative, si scoraggiano.

Purtroppo, però, il mondo di oggi non aspetta nessuno, è selettivo e non lascia margini di errore.

I numeri e i dati sono implacabili, è proibito anche sognare

Oggi viviamo un tempo nel quale la descritta continuità aziendale non è più considerata un valore, dovendosi rispondere soltanto a precise regole di mercato.

Nei paesi che identifichiamo come sottosviluppati l'occupazione è alta, ma gli stipendi sono purtroppo bassissimi e le condizioni di lavoro sono molto precarie, sia sotto l'aspetto della sicurezza che delle condizioni del luogo stesso. In tali situazioni, dunque, manca non il lavoro, ma l'offerta di salario adeguata.

La falegnameria, il turismo e l'agroalimentare

La CNA di Pavia ha individuato dei settori nei quali possiamo vantare le nostre eccellenze e si possono trovare da subito degli spazi per giovani e meno giovani.

Abbiamo organizzato un corso di formazione diviso in due sezioni: falegnami e falegnami-mobilieri; settori, questi, dove l'esperienza e l'uomo contano ancora. Il corso (costituito da 100 ore di teoria e da 50 ore di pratica presso le aziende) è stato un successo: vi hanno partecipato 20 persone tra giovani e over 50 e alcuni di loro hanno trovato un adeguato impiego. Visti i risultati, il corso avrà una terza edizione.

Contestualmente, abbiamo avviato un gruppo di interesse sul turismo enogastronomico. Abbiamo coinvolto anche la scuola di formazione professionale per operatori della ristorazione, cuochi e pasticceri. Ed anche in questo settore abbiamo riscontrato una forte partecipazione.

Ovviamente tutto ciò non è un punto d'arrivo, ma il grande interesse e la voglia di mettersi in gioco dei partecipanti sono stati un impulso vibrante che ci ha convinti sulla qualità e la bontà dei progetti già realizzati. Il percorso è ancora lungo e le idee sono tante.

Siamo convinti che con l'impegno e la costanza che contraddistinguono la visione del mondo artigiano, ci porterà altri risultati gratificanti e utili per i lavoratori.

Una conclusione

Voglio lasciare un messaggio ai giovani e agli over 50 che faticano a intraprendere o a riprendere un percorso di vita lavorativa soddisfacente.

Abraham Lincoln diceva: «*You cannot fail, unless you quit* [non puoi fallire se non ti arrendi]»: lui non si è arreso, neppure con il suo percorso di vita, pieno di fallimenti e di disgrazie che, alla fine, lo ha portato a diventare uno dei più grandi presidenti degli Stati Uniti d'America.

IL VALORE SOCIALE DELL'AGRICOLTURA

Silvia Garavaglia

La svolta della legge di orientamento: un nuovo orizzonte per l'agricoltura italiana

Negli ultimi 20 anni l'agricoltura italiana ha vissuto una profonda trasformazione, evolvendosi da settore esclusivamente produttivo a protagonista di un cambiamento culturale, sociale ed economico. Questo mutamento ha portato a una ridefinizione del ruolo dell'agricoltore, non più confinato alla mera produzione di derrate alimentari ma riconosciuto come custode del territorio, promotore di benessere sociale e protagonista attivo delle comunità locali.

Al centro di questa rivoluzione silenziosa troviamo Coldiretti, l'unica Organizzazione agricola che ha saputo interpretare e guidare il cambiamento, promuovendo una visione innovativa dell'agricoltura che integra la tradizionale funzione produttiva con nuove responsabilità sociali. Particolarmente significativa è l'esperienza della Provincia di Pavia, territorio dove l'agricoltura rappresenta non soltanto un importante settore economico, ma anche un elemento identitario e culturale di primaria importanza.

La vera svolta per l'agricoltura italiana è arrivata con l'approvazione della legge n. 228 del 18 maggio 2001, nota come "Legge di Orientamento". Questo provvedimento, fortemente sostenuto da Coldiretti, ha rappresentato un vero e proprio cambiamento di direzione per il settore primario, ridefinendo il concetto stesso di impresa agricola e ampliandone notevolmente il raggio d'azione.

Prima di questa legge, infatti, l'agricoltore era giuridicamente limitato alla produzione di beni primari. La legge 228/2001 ha innovato profondamente questo quadro, introducendo il concetto di multifunzionalità dell'impresa agricola. Da quel momento sono

state considerate attività agricole anche le attività connesse, a partire dalla fornitura di beni e servizi mediante l'utilizzo delle risorse dell'azienda. Questo ha aperto la strada a numerose attività integrative: dall'agriturismo alla vendita diretta, dalle fattorie didattiche alla trasformazione dei prodotti, fino all'agricoltura sociale.

Coldiretti ha avuto un ruolo determinante nel promuovere questo cambiamento, riconoscendo in anticipo sui tempi come l'agricoltura potesse e dovesse assumere un ruolo più completo e complesso nella società contemporanea. Non più solo coltivazione, ma benessere, educazione, tutela ambientale e inclusione sociale.

L'agricoltura sociale: un paradigma innovativo di sviluppo rurale

Tra le varie dimensioni della multifunzionalità agricola, l'agricoltura sociale rappresenta una delle espressioni più significative e innovative. Si tratta di un concetto che integra l'attività agricola tradizionale con l'erogazione di servizi culturali, educativi, assistenziali, formativi e di inclusione sociale e lavorativa, rivolgendosi in particolare alle fasce più vulnerabili della popolazione.

La legge 228/2001 ha posto le basi per questo sviluppo, ma è stato poi con la legge n. 141 del 2015 che l'agricoltura sociale ha trovato un riconoscimento specifico e una regolamentazione organica. Quest'ultima legge ha definito e normato l'agricoltura sociale come un insieme di attività che utilizzano le risorse dell'agricoltura per promuovere azioni terapeutiche, di riabilitazione, di inclusione sociale e lavorativa, di educazione e di servizi utili per la vita quotidiana.

Non si tratta semplicemente di affiancare attività assistenziali alle tradizionali attività agricole, ma di ripensare il modello di agricoltura, ponendo al centro la persona, la comunità e la responsabilità sociale. In questo senso, l'agricoltura sociale rappresenta un esempio concreto di come il settore primario possa contribuire

attivamente alla costruzione di un modello di sviluppo più sostenibile e inclusivo.

Nella Provincia di Pavia, Coldiretti ha saputo interpretare in modo proattivo le opportunità offerte dalla legge di orientamento, promuovendo e sostenendo lo sviluppo dell'agricoltura sociale attraverso numerose iniziative e progetti concreti.

Il territorio pavese, con la sua ricca tradizione agricola che spazia dalle risaie della Lomellina ai vigneti dell'Oltrepò, rappresenta infatti un laboratorio ideale per sperimentare e implementare modelli innovativi di agricoltura multifunzionale. Particolarmente significativo è stato l'impegno di Coldiretti nel sensibilizzare gli agricoltori pavesi sulle potenzialità dell'agricoltura sociale, attraverso seminari, workshop e corsi di formazione dedicati. Queste iniziative hanno permesso di diffondere conoscenze, competenze e buone pratiche, facilitando l'avvio di progetti di agricoltura sociale sul territorio.

Nel territorio pavese, diverse aziende agricole associate a Coldiretti hanno intrapreso con successo il percorso dell'agricoltura sociale, sviluppando progetti e iniziative che hanno un impatto concreto sulla comunità locale.

Alcune aziende hanno sviluppato programmi di inserimento lavorativo per persone svantaggiate, come disabili, ex detenuti, persone con problemi di dipendenza o migranti. Questi programmi non si limitano a offrire un'opportunità di lavoro, ma mirano a un percorso completo di inclusione e riabilitazione, dove l'attività agricola diventa strumento terapeutico e di crescita personale.

Altre imprese agricole, invece, si sono concentrate sulla dimensione educativa, creando fattorie didattiche che accolgono scolaresche e gruppi di bambini e ragazzi, offrendo percorsi formativi sull'agricoltura, l'alimentazione sana, la sostenibilità ambientale. Queste esperienze permettono di ricostruire il legame tra le nuove generazioni e il mondo agricolo, promuovendo consapevolezza alimentare e rispetto per l'ambiente.

L'impatto dell'agricoltura sociale sul trinomio lavoro-dignità-speranza

L'agricoltura sociale, così come promossa e sostenuta da Coldiretti nella Provincia di Pavia, incarna perfettamente il trinomio lavoro-dignità-speranza, rappresentando un modello virtuoso di economia civile e inclusiva.

Il lavoro in agricoltura, specialmente nell'ambito di progetti di agricoltura sociale, non è infatti soltanto un mezzo di sostentamento economico, di per sé già importantissimo soprattutto per certe categorie sociali. Ma esso diventa anche strumento di realizzazione personale, di inclusione sociale e di riscatto. L'attività agricola, con i suoi ritmi legati ai cicli naturali, con la sua concretezza, con la visibilità immediata dei risultati del proprio lavoro, si rivela particolarmente adatta a percorsi di reinserimento e riabilitazione.

La dignità, infatti, è un elemento centrale dell'agricoltura sociale. Attraverso questi progetti, le persone che rischiano di essere emarginate o escluse trovano non soltanto un'occupazione, ma un ruolo attivo nella società, un riconoscimento delle proprie capacità e del proprio valore.

Infine, la speranza. L'agricoltura sociale offre una prospettiva di futuro a chi rischia di non vederla, un orizzonte di possibilità a chi vive situazioni di difficoltà o marginalità. Coltivare la terra diventa metafora di coltivare la speranza, di seminare oggi per raccogliere domani, di guardare al futuro con fiducia.

Il ruolo di Coldiretti come motore di innovazione sociale

Il supporto di Coldiretti all'agricoltura sociale nella Provincia di Pavia non si limita alla promozione di progetti specifici, ma si inserisce in una visione più ampia di innovazione sociale e sviluppo sostenibile del territorio.

Attraverso un costante lavoro di sensibilizzazione, infatti, Coldiretti ha contribuito a creare un ambiente favorevole allo sviluppo dell'agricoltura sociale, promuovendo politiche pubbliche di sostegno, semplificazioni normative, incentivi fiscali. Ha inoltre facilitato l'accesso delle aziende agricole a finanziamenti regionali, nazionali ed europei dedicati a progetti di agricoltura sociale.

Un elemento distintivo dell'approccio di Coldiretti è stata la capacità di costruire alleanze strategiche con altri attori del territorio: istituzioni pubbliche, enti del terzo settore, mondo dell'istruzione e della formazione, sistema sanitario. Questa visione collaborativa ha permesso di sviluppare progetti integrati e diffusi sul territorio, in grado di rispondere in modo efficace ai bisogni complessi della popolazione.

Coldiretti ha inoltre investito nella formazione e nell'accompagnamento degli agricoltori interessati a sviluppare progetti di agricoltura sociale, offrendo consulenza tecnica, supporto nella progettazione, opportunità di networking e scambio di buone pratiche. Questo ha permesso di costruire una comunità intorno all'agricoltura sociale, facilitando la diffusione di conoscenze e competenze.

Sfide e prospettive future per l'agricoltura sociale in Provincia di Pavia

Nonostante i significativi progressi degli ultimi anni, l'agricoltura sociale nella Provincia di Pavia, così come in tutta Italia, si trova ad affrontare alcune sfide importanti per consolidare e ampliare il proprio impatto.

Una prima sfida riguarda la sostenibilità economica dei progetti di agricoltura sociale. Sebbene questi progetti generino un importante valore sociale, non sempre questo si traduce in adeguati ritorni economici. È necessario quindi sviluppare modelli di business che integrino in modo efficace la dimensione economica con quella

sociale, valorizzando anche economicamente l'impatto sociale generato.

Una seconda sfida riguarda la formazione e le competenze. L'agricoltura sociale richiede agli agricoltori di sviluppare nuove competenze, non soltanto tecniche ma anche relazionali, educative, terapeutiche. È quindi fondamentale investire nella formazione continua e nell'aggiornamento professionale.

Una terza sfida concerne la misurazione e la comunicazione dell'impatto sociale. È importante sviluppare strumenti e metodologie per misurare in modo rigoroso l'impatto sociale generato dai progetti di agricoltura sociale e comunicarlo efficacemente a tutti, dalle istituzioni pubbliche ai consumatori.

Guardando al futuro, Coldiretti Pavia è impegnata ad affrontare tutte queste sfide, continuando a promuovere e sostenere lo sviluppo dell'agricoltura sociale nel territorio. Tra le prospettive future si può prevedere anche un ulteriore rafforzamento delle reti collaborative, un maggiore investimento nella digitalizzazione e una più stretta integrazione con altre dimensioni della multifunzionalità agricola, come l'agricoltura biologica, le filiere corte, il turismo rurale.

L'agricoltura sociale come modello di sviluppo territoriale

L'esperienza dell'agricoltura sociale nella Provincia di Pavia, promossa e sostenuta da Coldiretti, rappresenta un esempio concreto di come l'agricoltura possa evolversi e rispondere alle sfide contemporanee, integrando la produzione di cibo con la generazione di valore sociale.

La legge di orientamento n. 228/2001, fortemente voluta da Coldiretti, ha rappresentato un punto di svolta, aprendo nuovi orizzonti per l'agricoltura italiana e pavese in particolare. Da quel momento, l'agricoltura ha potuto esprimere pienamente il suo potenziale multifunzionale.

Oggi, l'agricoltura sociale rappresenta una delle espressioni più significative di questa multifunzionalità, incarnando un modello di sviluppo che mette al centro la persona, la comunità, la sostenibilità. Un modello che risponde in modo integrato alle sfide economiche, sociali, ambientali del nostro tempo.

Coldiretti continua oggi come ieri a essere protagonista di questa evoluzione, promuovendo una visione dell'agricoltura come motore di sviluppo territoriale sostenibile e inclusivo.

In questa prospettiva, il futuro dell'agricoltura pavese, così come di quella italiana, passa necessariamente attraverso un ulteriore sviluppo della sua dimensione sociale, in un percorso di innovazione continua che vede in Coldiretti un imprescindibile punto di riferimento.

AGRICOLTURA E INNOVAZIONE: LA NUOVA RIVOLUZIONE VERDE TRA SOSTENIBILITÀ ED ETICA DEL LAVORO

Marta Sempio

La ricerca in agricoltura ha avuto un impatto dirompente, nel corso degli anni, sul modo in cui produciamo e conserviamo il cibo, gestiamo le risorse naturali e affrontiamo le sfide globali legate all'alimentazione, alla sostenibilità e al cambiamento climatico. A partire dalla Rivoluzione Verde fino all'Agricoltura 4.0, con l'introduzione di modelli predittivi basati su big data e intelligenza artificiale, tutti i progressi hanno comportato una serie di implicazioni etiche, soprattutto quando si parla di lavoro agricolo, gestione delle risorse e distribuzione dei benefici derivanti dalle innovazioni.

Se pensiamo, per esempio, nella nostra pianura risicola, al lavoro estenuante delle mondine, che lavoravano con la schiena piegata, le gambe nell'acqua e le mani nel fango, le punture di zanzare, gli orari pesantissimi … vediamo quanto la cosiddetta Rivoluzione Verde – che ha avuto luogo nel periodo tra gli anni '40 e '60 del XX secolo e che si è concentrata sull'introduzione di nuove tecniche agricole, come l'uso di varietà di piante ad alta produttività, fertilizzanti chimici e fitofarmaci, nuove pratiche di irrigazione e meccanizzazione – abbia avuto anche impatti sulle condizioni di vita dei lavoratori agricoli. La Rivoluzione Verde ha migliorato le rese agricole, certo, consentendo una maggiore disponibilità di cibo e un aumento delle entrate per molti agricoltori, così come le tecniche moderne hanno permesso di produrre più cibo con meno risorse, riducendo lo spreco e migliorando la sicurezza alimentare. Ma un altro aspetto fondamentale è che l'introduzione di nuove tecnologie, come la meccanizzazione delle coltivazioni e l'introduzione dei

fitofarmaci, ha ridotto la necessità di lavoro manuale e aumentato la capacità di produzione; l'aumento della produttività ha portato a salari più alti per i lavoratori agricoli, col conseguente accesso migliore a servizi come l'istruzione e la sanità, finanziati anche dalle maggiori risorse generate dall'impresa agricola.

E' chiaro che ci sono state alcune criticità lungo questo processo, innanzi tutto la diseguale accessibilità di queste opportunità tra agricoltori non solo di diversi paesi e diverse regioni, e l'impatto a volte significativo dell'uso di fitofarmaci sull'ambiente e la salute dei lavoratori e delle comunità; lato oscuro che ancora oggi si manifesta negli squilibri tra le agricolture dei diversi continenti, e che ha fortemente a che fare coi concetti di giustizia e reciprocità negli scambi commerciali.

Nel frattempo, la Revisione Europea ha ritirato quasi il 70% delle molecole impiegate fino ai primi anni '90, l'uso dei soli insetticidi si è più che dimezzato in circa 15 anni. La pressione complessiva esercitata sull'ambiente da parte degli agrofarmaci è ormai solo una frazione irrisoria rispetto a quella esercitata fino al 1990.

Tanto più che negli ultimi anni alcune tecnologie si sono diffuse capillarmente: parlo in generale della tecnologia satellitare, che permette di operare con grandissima precisione in tutte le lavorazioni, dalla semina, alla fertilizzazione ai trattamenti fitosanitari alla irrigazione, riducendo gli sprechi e per esempio le dispersioni ambientali dei trattamenti… permettendo di produrre con maggiore qualità e con miglior efficienza nell'uso delle materie prime.

Oggi, infatti, l'agricoltura sta vivendo una delle trasformazioni più significative di tutti i tempi: l'agricoltura 4.0, grazie ai progressi della scienza e della ricerca tecnologia. Le tecnologie di precisione, come sensori, droni e GPS, guida automatica, mappe di prescrizione, IoT… ci permettono di monitorare e gestire le coltivazioni in modo estremamente dettagliato. Grazie all'innovazione e alla ricerca è stato possibile modernizzare i sistemi agricoli tradizionali migliorando la loro vocazione alla sostenibilità attraverso un uso più

razionale di fertilizzanti, risorsa irrigua, consumi energetici, e prodotti fitosanitari.

Tra i progressi più significativi, le biotecnologie genetiche sono particolarmente rilevanti, dalle colture geneticamente modificate (OGM) che permettono una maggiore resistenza a malattie, parassiti e condizioni climatiche sfavorevoli, un ridotto utilizzo di fitofarmaci, alle nuove tecniche genomiche (NGT), risultato più significativo degli ultimi anni della ricerca scientifica in agricoltura, come il CRISPR-Cas9, permettono di modificare il DNA delle piante in modo preciso e mirato, creando colture resistenti a malattie e condizioni climatiche estreme.

Confagricoltura ha sempre sostenuto il lavoro della scienza e della ricerca, per consentire agli agricoltori di produrre maggiormente con costi minori e in maniera più sostenibile, in modo da risultare competitivi sui mercati internazionali.

Abbiamo tutti presente i danni causati dai cambiamenti climatici e dalle fitopatie alle coltivazioni agricole. Nell'estate 2024 la peronospora, per esempio, ha colpito duramente la viticoltura oltrepadana, tanto che alcune aziende hanno addirittura rinunciato alla vendemmia a fronte di cali produttivi medi di oltre il 60%: il settore primario non può prescindere dall'innovazione scientifica se vuole assicurare la sostenibilità ambientale ed economica.

Proprio in provincia di Pavia, a Mezzana Bigli, lo scorso anno è stata avviata la prima sperimentazione italiana in campo di riso con Tecniche di Evoluzione Assistita (TEA): un piccolo terreno di 28 metri quadrati che rappresenta una grande opportunità per la ricerca biotecnologica, ed è notizia di questi giorni la partenza del negoziato a livello Europeo per avviare il confronto sulle nuove tecniche genomiche (NGT).

Una decisione fondamentale che si aspettava da tempo, con l'obiettivo di arrivare ad una normativa, e richiesta non solo dagli agricoltori ma da tutta la filiera.

La sperimentazione in campo è stata osteggiata per troppo tempo con motivazioni poco comprensibili, spesso frutto di un'ideologia o di cattiva informazione, o di una informazione ideologica che interpreta la sostenibilità come un concetto statico, bucolico e nostalgico… mentre invece di cos'altro parliamo se non di responsabilità nell'uso delle risorse? Terra, acqua, sementi, lavoro dell'uomo sono tutte risorse limitate.

Uno degli aspetti più critici rispetto a tema dell'etica del lavoro agricolo riguarda proprio l'uso razionale delle risorse naturali e umane. Con l'aumento della popolazione mondiale e le crescenti pressioni ambientali, l'agricoltura deve diventare più efficiente nel gestire le risorse naturali.

Le tecniche agricole moderne, come l'agricoltura di precisione e la conservazione del suolo, stanno migliorando la gestione della terra, riducendo l'erosione e ottimizzando l'utilizzo del suolo per aumentare la produttività senza compromettere l'ambiente. Pratiche come la rotazione delle colture, la minima lavorazione del suolo e la protezione dei terreni agricoli dalla desertificazione sono fondamentali per preservare la qualità del suolo e sostenere l'agricoltura a lungo termine.

Le buone pratiche di irrigazione, la corretta gestione della falda freatica, le tecniche di irrigazione a goccia e il recupero delle acque reflue sono esempi di come l'agricoltura utilizzi l'acqua in modo più efficiente.

L'adozione di fonti di energia rinnovabile, come il solare e l'eolico, la produzione di energia da biomassa nell'agricoltura può ridurre la dipendenza dai combustibili fossili e contribuire alla riduzione delle emissioni di gas serra. L'efficienza energetica, attraverso l'uso di tecnologie intelligenti che ottimizzano l'irrigazione e le operazioni colturali, aiuta a ridurre gli sprechi e migliorare la produttività.

Ottimizzare gli input, quindi, per avere il massimo output in qualità e quantità.

Mentre da più parti si spinge ossessivamente sulla riduzione dei mezzi di difesa, per lo più su motivazioni demagogiche anziché scientifiche, la FAO ha nominato il 2020 *Anno internazionale della salute delle piante*, ricordando come già oggi si stimino intorno al 40% le perdite di cibo a livello mondiale a causa di parassiti e patogeni, significa che circa un terzo di tutti gli alimenti prodotti nel mondo va perso o sprecato nel passaggio fra il produttore e il consumatore. L'agricoltura etica e sostenibile deve fare la propria parte contribuendo alla diminuzione delle perdite in campo, migliorando le tecniche di raccolta e di prima conservazione, cercando di trovare misure di mitigazione degli effetti delle avversità climatiche, degli attacchi dei parassiti delle piante, entrambi fattori ed esternalità incontrollabili, che da soli costituiscono più dell'80% delle cause di spreco in agricoltura.

Ora, è chiaro che questo percorso non è privo di implicazioni etiche e sociali. Abbiamo visto come le applicazioni scientifiche e i progressi tecnologici possano migliorare la produttività, creando reddito che si distribuisce nella catena produttiva, migliorando la qualità del lavoro, le retribuzioni e il benessere nelle aree rurali. È anche chiaro che la loro introduzione potrebbe escludere dalla forza lavoro alcuni, aumentando la disuguaglianza tra le varie categorie di lavoratori. In questo contesto, è necessario porre attenzione ad evitare la marginalizzazione di alcuni lavoratori agricoli e promuovere la creazione di nuove opportunità di impiego, attraverso la via obbligata della formazione che, in questo contesto, diventa di capitale importanza verso figure professionali con competenze trasversali, capaci di coniugare l'esperienza alle tecnologie agro-meccaniche, oltre ad una serie di professionalità che certamente hanno grande appeal sulle nuove generazioni.

Anche il tema delle NGT, assolutamente promettenti per aumentare la produttività e ridurre l'uso di pesticidi, solleva qualche questione etica rispetto all'accesso a queste opportunità.

Oggi siamo dunque sulla strada della *Rivoluzione Verde 2.0* che non solo punta a migliorare la produzione ovviamente nel rispetto dell'ambiente, ma è saldamente centrata sulla difesa della giustizia sociale.

Un'ultima riflessione: in questo contesto, è cruciale che i consumatori siano consapevoli delle scelte che fanno. Sostenere i prodotti che rispettano gli stessi principi etici e ambientali che promuoviamo in Europa significa contribuire a costruire un sistema agricolo più giusto e responsabile. Le politiche incentrate sulla reciprocità e sulla tracciabilità sono strumenti fondamentali per garantire che i prodotti che arrivano sulle nostre tavole provengano da filiere che rispettano l'ambiente e i diritti dei lavoratori, e che garantiscano parimenti il consumatore (di tutte le fasce!) e che salvaguardino l'agricoltore da pratiche di concorrenza sleale.

L'ORIENTAMENTO DEI GIOVANI E L'AUTOIMPRENDITORIALITÀ NELL'ARTIGIANATO

Stefano Bruni

L'artigianato e le aspettative dei giovani

Il mercato del lavoro italiano si trova in una fase senza precedenti, caratterizzata da un eccesso di domanda rispetto all'offerta. Questa situazione deriva da diversi fattori, tra cui la regressione demografica e un cambiamento nel rapporto con il lavoro, soprattutto tra i giovani, nati tra il 1990 e il 2006.

Le aziende stanno affrontando crescenti difficoltà nel trovare manodopera, mentre i giovani mostrano una visione diversa del lavoro.

Confartigianato Imprese Pavia ha condotto un apposito studio su come l'artigianato possa rispondere alle aspettative dei giovani e le pagine seguenti costituiscono una sintesi di questo studio.

Aspettative dei giovani nei confronti del lavoro

I giovani non vedono più il lavoro come il fulcro delle loro vite; lo considerano invece uno strumento per guadagnare. Le aspettative attuali riguardano stabilità, retribuzione adeguata, opportunità di crescita e un ambiente stimolante. Si desidera autonomia nella gestione del tempo e una cultura lavorativa che favorisca la creatività e l'innovazione.

Il lavoro artigiano è spesso visto in modo positivo dai giovani, attratti dalla possibilità di esprimere la propria creatività e dalla flessibilità che offre. Tuttavia, l'avvio di un'attività imprenditoriale rimane un sogno spesso percepito come rischioso.

Requisiti del buon lavoro

Il lavoro ideale per i giovani presenta diversi aspetti: orari flessibili (94,4%), buona retribuzione (94,3%) e stabilità (94,3%). È fondamentale che il lavoro permetta di imparare, essere coinvolgenti e che l'ambiente di lavoro sia positivo e stimolante. La maggior parte dei giovani desidera un contesto relazionare che favorisca la condivisione di valori.

Interesse per l'artigianato

L'artigianato è percepito come un settore che unisce tradizione e innovazione. L'87,4% dei giovani ritiene che il lavoro artigiano offra spazi creativi e l'opportunità di realizzare prodotti unici. Inoltre, il 39,3% dei giovani non attualmente impiegati esprimono il desiderio di lavorare nell'artigianato. Fattori come la manualità, la sostenibilità e l'attenzione alla qualità fanno del lavoro artigiano un'opzione accattivante.

Sostenibilità e comunità

Molti giovani vedono nell'artigianato non solo una carriera, ma anche un modo per contribuire positivamente alla società e all'ambiente. L'83,6% apprezza la vocazione sostenibile dell'artigianato, osservando che questo settore è strettamente legato ai patrimoni culturali e naturali locali.

Attrattività

Il mercato del lavoro italiano sta vivendo una fase inedita, caratterizzata da un eccesso di domanda di lavoro rispetto all'offerta, che impone ai diversi attori di ripensare radicalmente le proprie strategie.

I nuovi trend del mercato del lavoro hanno come epicentro i giovani, intesi come le persone nate tra il 1990 e il 2006.

È nel rapporto di queste generazioni con il lavoro che va emergendo una discontinuità sostanziale negli stili mentali e di vita rispetto a quando erano giovani gli attuali adulti e anziani.

Confartigianato Pavia si muove su due linee di riflessione, analisi, interpretazione e proposta: cosa i giovani oggi si aspettano dal lavoro e come l'artigianato può rispondere a queste nuove attese.

Il buon lavoro per i giovani deve avere buoni fondamentali intesi come stabilità, adeguato livello di retribuzione e soddisfacente orario per non schiacciare gli altri aspetti della vita.

Deve poi esprimere convinzioni, valori e passioni, essere coinvolgente e non routiniero, aperto alle innovazioni e al contributo creativo.

Tra i requisiti del buon lavoro emerge prepotente la voglia di autonomia nei contenuti e nella gestione di tempi e orari.

L'artigianato non richiama un modello produttivo specifico, ma valori, culture e pratiche che possono informare di sé processi produttivi i più diversi. Facendo leva sui potenti elementi di attrattività del lavoro artigiano, come lo spazio che concede per esprimere la propria creatività e l'elevato grado di autonomia nella gestione degli orari lavorativi, l'artigianato attuale è il portato di un dosaggio sapiente tra tradizione e innovazione.

Il lavoro non è più perno esistenziale per i giovani. Il 61,2% dei 18-35enni definisce il lavoro una necessità per avere reddito per soddisfare bisogni e desideri, di contro al 38,8% che lo considera un modo per realizzarsi nella vita. Inoltre, il 74,2% dei giovani ritiene che la propria identità non dipenda dal lavoro che svolge o svolgerà in futuro. Per il 90,7% dei giovani occupati e per il 92,5% degli studenti la priorità è avere tanto tempo libero per sé stessi, la famiglia e le proprie passioni.

Il buon lavoro per i giovani deve essere coinvolgente, motivante e formativo. Il 94,1% dei giovani 18-35enni associa il buon lavoro alla possibilità di fare cose interessanti, che appassionano e

coinvolgono. Il 93,9% lo associa a un bell'ambiente di lavoro con colleghi e capi con cui avere buone relazioni18. Il 92,3% lo associa a una sede lavorativa accogliente. Il 91,7% lo associa all'essere riconosciuto e tenuto in considerazione. Il 91% lo associa all'avere l'opportunità di continuare a imparare sempre cose nuove.

L'87,9% vuole autonomia con spazi per iniziative da proporre e mettere in pratica. L'87,7% vuole un'autonomia totale nella gestione di orari e tempi di lavoro. L'88,4% vuole almeno orari flessibili. Il buon lavoro è fortemente connotato dall'autonomia individuale.

L'89,4% dei giovani ritiene che il buon lavoro debba essere in linea con i propri convincimenti ideali. L'86,7% ritiene che il buon lavoro debba consentire di fare cose utili agli altri e alla società. Il 76,7% ritiene che il buon lavoro debba valorizzare risorse e competenze locali delle comunità con una logica a chilometro zero.

La comodità è un altro aspetto importante del buon lavoro. L'85,5% dei giovani vuole un luogo di lavoro nelle vicinanze della propria abitazione. Il 78,3% vuole potersi spostare in più sedi, inclusa la propria abitazione. L'88,7% non vuole lavorare sotto pressione. Il 65,7% desidera beneficiare di anni sabbatici.

Il lavoro ideale per i giovani deve garantire spazio per la creatività e consentire di stare in contesti aperti alle innovazioni. Per l'80% dei giovani il lavoro ideale deve garantire spazio per la creatività. L'azienda deve essere una comunità di persone con cui condividere valori importanti. L'84,7% dei giovani sottolinea che un mix di persone di generazioni diverse migliora l'ambiente di lavoro. Il 75,5% ritiene che la diversità di genere, etnica e di provenienza rende le aziende più attrattive.

Autonomia e responsabilità, leve della propensione all'impresa

Nella composizione valoriale del lavoro ideale, proprio coloro cui piacerebbe svolgere un lavoro in proprio insistono maggiormente sul valore aggiunto sotteso all'autonomia che da esso discende.

I giovani cui piacerebbe lavorare in proprio attribuiscono più degli altri un valore centrale, nel delineare il lavoro ideale, agli spazi di autonomia e alla flessibilità degli orari.

La voglia di autonomia si riverbera anche nel fatto che gli estimatori del lavoro senza padrone anelano più degli altri ad assumere ruoli decisionali, ad avere responsabilità. Si esprime in tal senso l'83,5% dei giovani per il quali è un sogno poter avviare un'attività, un'impresa o uno studio professionale in proprio contro il 68,1% di coloro a cui non piacerebbe affatto.

Anche la valorizzazione della creatività, che, come si è già detto, può essere considerata un'ulteriore dimensione del bisogno di autonomia sul lavoro, è un aspetto che è fortemente considerato da chi aspira a lavorare in proprio.

Avere spazi per la creatività è parte costituita del lavoro ideale per il 42,3% dei giovani che sognano di avere un'attività in proprio, e non lavorare per un datore di lavoro.

Ecco, dunque, una ulteriore testimonianza di come il bisogno di riconoscimento della propria soggettività e l'attenzione al benessere soggettivo proprio dell'attuale società e dei giovani in particolare possa trovare soddisfazione in un percorso che, facendo leva sui valori e sulle esigenze – strettamente correlati a tale bisogno – dell'autonomia di movimento, da un lato, e dell'assunzione di responsabilità, dall'altro, porti naturalmente verso il lavoro in proprio.

Non sembra dunque essere venuto meno l'appeal del lavoro autonomo, e la tradizionale consonanza di quest'ultimo con le coorti giovanili. Ma oltre all'evidenza del rischio amplificato dalle dinamiche globali, "fare impresa" è divenuto sempre più complicato, anche dal punto di vista gestionale e amministrativo.

Autoimprenditorialità

All'81,8% dei giovani piacerebbe avere un'attività, un'impresa o uno studio professionale in proprio, così da non lavorare per un

datore di lavoro; in effetti, per il 30,3% è il proprio sogno e al 51,5% piacerebbe anche se ne teme i rischi; solo al 18,2% non piace l'attività in proprio; dunque, il non lavorare "sotto padrone" è una prospettiva lavorativa che riscuote elevato consenso tra i giovani di ogni gruppo sociale.

Lavorare in proprio è anche il sogno del 28,9% dei giovani occupati, del 32,7% di coloro che sono in cerca di prima occupazione e del 32,2% degli studenti. Ma è anche il sogno del 31,4% dei 18-25enni, del 29,5% dei 26-35enni, del 33,4% degli uomini e del 27% delle donne e del 35,6% dei residenti nel Sud e nelle isole.

Il lavoro autonomo, inteso come un'attività gestita in proprio che consenta di sfuggire ad un destino di lavoro subordinato, può senz'altro essere considerato parte del sistema valoriale e delle aspettative di una maggioranza di giovani.

Se per circa un terzo è addirittura un sogno, quindi presumibilmente un progetto per cui sono già pronti a investire e rischiare, per la maggioranza è invece una sorta di sogno proibito poiché sono resi timorosi dai rischi annessi.

È evidente che le esperienze di massa del trascorso quadriennio di successive emergenze e, in particolare, quello doloroso del periodo Covid hanno lasciato una traccia profonda nella *social reputation* del lavoro autonomo.

D'improvviso, infatti, una molteplicità di forme di lavoro autonomo, d'impresa si è ritrovata vulnerabile nella massima misura possibile di fronte al blocco delle attività.

È diventato altamente visibile l'alto rischio associato ad attività che per generazioni avevano invece garantito buoni redditi senza eccessivi rischi al di là dello specifico rischio imprenditoriale.

Di questa inedita e traumatica esperienza è senz'altro rimasta traccia nella memoria collettiva anche dei giovani, ecco perché per la maggioranza è un sogno ma che genera non pochi timori.

Si può dire che l'autoimprenditorialità di massa, che un tempo è stato un connotato costitutivo di intere generazioni di italiani a cui

va ascritto il merito di avere operato da protagonisti della saga dello sviluppo e della conquista del benessere, oggi resta come intenzionalità, come potenziale.

Non va neanche sottovalutato l'effetto disincentivante che ha avuto la prolungata retorica delle start up, che nel tempo ha prodotto molto poco, tranne una pubblicistica di esaltazione di singole figure di giovani startupper diventati ricchissimi.

Ma l'autoimprenditorialità di massa è stato fenomeno di ben altro spessore, lievito potente del nostro sviluppo diffuso, inclusivo, capace di unire in un mix virtuoso produzione e distribuzione di reddito e ricchezza. Il dato essenziale è che la presente ricerca certifica la persistenza di una propensione all'imprenditorialità come componente della cultura sociale collettiva anche dei giovani italiani, sia pure con i vincoli indicati.

Conclusioni

L'urgenza di comunicare l'artigianato come un modello lavorativo in sintonia con le aspettative giovanili è chiara. L'artigianato può diventare un punto di riferimento per i giovani, grazie alla sua capacità di rivitalizzare il rapporto con il lavoro, rendendolo significativo e attrattivo.

LA DIGNITÀ DEL LAVORO NELLA DOTTRINA SOCIALE DELLA CHIESA

Vittorio Valvo

Il tema della dignità del lavoro è stato oggetto di interesse, da parte della Chiesa cattolica, fin dagli inizi, visto che già nei Vangeli si trovano alcune riflessioni oltre che, ad esempio, la parabola dei talenti e quella degli operai nella vigna, e Gesù stesso ha lavorato con il padre Giuseppe. A partire dagli ultimi anni dell'800 queste riflessioni hanno costituito materia per diverse encicliche, elaborate nel corso degli anni per adeguarsi ai cambiamenti della società e delle condizioni di lavoro, sempre tenendo presente che il lavoro non è solo uno strumento economico, ma una fondamentale espressione della persona umana, della sua creatività e della sua responsabilità verso il bene comune, e ponendo l'accento sul valore intrinseco di ogni attività lavorativa.

La *Rerum Novarum*, pubblicata nel 1891, rappresenta il punto di partenza della dottrina sociale cattolica in tema di lavoro. Nel contesto delle trasformazioni indotte dalla rivoluzione industriale, questo documento ribalta la concezione meccanica e riduttiva del lavoro, proponendolo invece come un'attività intrinsecamente legata alla dignità dell'uomo. L'enciclica sostiene che l'uomo, creato a immagine e somiglianza di Dio, ha il diritto e il dovere di partecipare attivamente alla creazione attraverso il lavoro. Non si tratta solamente di un mezzo per procurarsi il sostentamento, ma di un'azione che permette all'individuo di esprimere la propria personalità e di contribuire alla vita della comunità. Pur riconoscendo il diritto alla proprietà privata, il testo evidenzia come questa debba essere orientata al bene comune e alla giustizia sociale, invitando a superare le logiche di sfruttamento e a promuovere una cultura del lavoro che valorizzi la persona nella sua interezza.

Questa visione pionieristica si sviluppa ulteriormente nella *Quadragesimo Anno*, enciclica pubblicata nel 1931 in occasione del quarantesimo anniversario della *Rerum Novarum*. In un periodo segnato da crisi economiche e da forti tensioni sociali e politiche, Pio XI ribadisce l'importanza di un'etica del lavoro che metta al centro la dignità umana. L'enciclica affronta le problematiche derivanti dal capitalismo sfrenato e dalle derive autoritarie, sottolineando come l'ordine economico e sociale debba essere riorganizzato in funzione di una giustizia più autentica. Viene richiamata l'attenzione sul ruolo essenziale dei sindacati e delle organizzazioni dei lavoratori, visti come strumenti capaci di garantire un'effettiva partecipazione democratica nelle decisioni economiche. La *Quadragesimo Anno* propone un modello di «giustizia sociale» che, pur accogliendo le dinamiche del libero mercato, ne limita gli eccessi e ne corregge gli squilibri, affinché la distribuzione dei beni e delle opportunità possa rispecchiare il valore di ogni individuo.

Un ulteriore contributo alla riflessione sulla dignità del lavoro è offerto anche dall'enciclica *Mater et Magistra*, pubblicata nel 1961. Questo testo si inserisce in un periodo di grandi cambiamenti e riforme, segnato dal dopoguerra e da un forte fermento per il progresso economico e sociale. *Mater et Magistra* amplia il discorso delle encicliche precedenti, ponendo l'accento sulla necessità di un'economia che metta al centro il benessere umano. In particolare, il documento affronta il problema dello sviluppo e della distribuzione delle risorse, evidenziando come un'economia priva di una dimensione etica possa facilmente cadere nel rischio dell'eccesso e della disuguaglianza. L'enciclica sostiene che il progresso economico deve essere accompagnato da una solida base morale, affinché lo sviluppo non si traduca in un'ulteriore frammentazione sociale, ma diventi strumento di integrazione e di solidarietà. *Mater et Magistra* rimarca che il lavoro è la principale espressione della creatività umana e che, attraverso di esso, l'individuo può

contribuire al progresso e alla giustizia, sia a livello personale sia collettivo.

L'evoluzione del pensiero sul lavoro assume una dimensione ancor più profonda con l'enciclica *Laborem Exercens*, pubblicata nel 1981 da Giovanni Paolo II. In questo documento il lavoro viene presentato non solo come un'attività produttiva, ma come una vocazione che contribuisce in maniera decisiva alla formazione integrale della persona. Il Papa sottolinea che il lavoro, inteso come attività creativa e cooperativa, è una forma di partecipazione alla realtà divina e alla storia dell'umanità. Attraverso il lavoro, l'uomo realizza sé stesso, esprime la propria libertà e costruisce relazioni autentiche con gli altri. *Laborem Exercens* denuncia, inoltre, il rischio dell'alienazione, quando il lavoro si trasforma in un atto privo di senso, strumentale esclusivamente alla produzione di beni e servizi, e in cui l'essere umano diviene un mero ingranaggio in un sistema disumanizzato. Il Papa invita quindi a riscoprire il valore umano del lavoro, affinché esso diventi strumento di emancipazione, crescita personale e solidarietà, piuttosto che motivo di sfruttamento o di esclusione.

Il tema della dignità del lavoro si arricchisce ulteriormente con la *Centesimus Annus*, enciclica pubblicata nel 1991 in occasione del centenario della *Rerum Novarum*. In questo testo, Giovanni Paolo II riprende e aggiorna le riflessioni dei documenti precedenti, ponendo particolare attenzione alle nuove sfide poste dalla globalizzazione, dalle tecnologie moderne e dalle trasformazioni del mercato del lavoro. L'enciclica ribadisce che il lavoro è un diritto fondamentale e, al tempo stesso, un dovere nei confronti della società, un mezzo attraverso il quale ogni persona può contribuire al bene comune. La *Centesimus Annus* si sofferma sul principio di sussidiarietà, evidenziando l'importanza di rafforzare le piccole realtà e le comunità locali come motori della partecipazione democratica. In questo contesto, il lavoro è visto come un elemento integratore, capace di creare un tessuto sociale in cui ogni individuo, valorizzato

nella sua unicità, può sentirsi parte attiva di un progetto comune. Il documento invita a una riorganizzazione dell'ordinamento economico che, pur riconoscendo i vantaggi del mercato globale, non dimentichi mai il valore insostituibile della persona.

Il filo conduttore che attraversa tutte queste encicliche è la convinzione che il lavoro, inteso nella sua dimensione più autentica, rappresenti un incontro profondo tra l'uomo e la sua vocazione divina. Il lavoro non deve essere ridotto a un semplice mezzo per la produzione di ricchezza, bensì deve essere riconosciuto come un'esperienza formativa, capace di valorizzare la persona e di rafforzare il tessuto sociale. In questo senso, ogni attività lavorativa, che si tratti di lavoro manuale o intellettuale, contribuisce alla costruzione di una società più giusta e solidale. L'idea di un'economia al servizio dell'uomo – e non viceversa – è una costante in queste riflessioni, e si esprime attraverso il richiamo a valori quali la giustizia, la solidarietà, la sussidiarietà e il rispetto per la dignità di ogni individuo.

Le encicliche non si limitano a formulare una critica delle ingiustizie economiche, ma propongono un modello etico e normativo che coinvolge ogni aspetto della vita sociale. Esse sottolineano come il lavoro, dal punto di vista giuridico, debba essere tutelato attraverso leggi e regolamenti che ne garantiscano la sicurezza, il riconoscimento e la partecipazione attiva dei lavoratori. In questo quadro, il diritto del lavoro diventa uno strumento essenziale per la protezione dei più deboli e per la promozione di una distribuzione equa delle risorse. La funzione socializzante del diritto, infatti, si integra con la dimensione etica del lavoro, ponendo le basi per un modello di società in cui il progresso materiale si coniughi con il benessere umano e la coesione sociale.

Un ulteriore aspetto centrale emerso dalle riflessioni della Chiesa è il rischio dell'alienazione, ossia la perdita del senso e della creatività nel lavoro, quando questo viene ridotto a un'attività meramente meccanica e produttivista. La modernità, con le sue

innovazioni tecnologiche e le trasformazioni del mercato, ha portato con sé il pericolo che il lavoro venga disumanizzato, trasformando l'uomo in un semplice ingranaggio del sistema economico. Di fronte a questo rischio, le encicliche invitano a una riscoperta del "lavoro umano", inteso come un'azione libera e creativa che riconosca il valore intrinseco della persona. Solo attraverso un impegno etico e una riflessione profonda sul senso del lavoro è possibile contrastare le derive alienanti e promuovere una cultura che ponga al centro l'essere umano.

Nel contesto attuale, in cui la globalizzazione e le nuove tecnologie continuano a ridefinire il panorama economico e sociale, il messaggio di queste encicliche appare più attuale che mai. La sfida consiste nel trovare un equilibrio tra il progresso materiale e il rispetto della dignità umana, affinché l'economia diventi uno strumento al servizio della persona e non qualcosa fine a sé stessa. La necessità di una riorganizzazione del sistema economico, che tenga conto dei diritti fondamentali e della partecipazione democratica, è un invito costante a ripensare il modo in cui il lavoro viene vissuto e valorizzato. In quest'ottica, il ruolo dei governi, delle imprese e delle organizzazioni sindacali si rivela cruciale: essi devono collaborare per creare un ambiente in cui ogni lavoratore possa sentirsi parte integrante di un progetto comune, contribuendo attivamente alla costruzione di una società più equa e solidale.

L'eredità delle encicliche *Rerum Novarum*, *Quadragesimo Anno*, *Mater et Magistra*, *Laborem Exercens* e *Centesimus Annus* e si manifesta dunque come una guida imprescindibile per orientare le scelte politiche ed economiche del nostro tempo. Esse offrono spunti di riflessione e strumenti critici per analizzare le sfide contemporanee, invitando a superare il dualismo tra progresso materiale e benessere umano. La dignità del lavoro, in questo quadro, diventa il fulcro attorno al quale ruota l'intera visione di una società che aspiri a una crescita integrale, dove lo sviluppo economico si

traduca in un concreto miglioramento delle condizioni di vita e nella promozione di una cultura della solidarietà e della responsabilità.

In conclusione, il pensiero sociale della Chiesa cattolica, come espresso nelle encicliche esaminate, ci offre una prospettiva profonda e articolata sulla dignità del lavoro. Il lavoro, inteso come espressione della creatività umana e della partecipazione alla vita comunitaria, rappresenta uno strumento fondamentale per la realizzazione personale e per la costruzione di una società giusta, inclusiva e solidale. Attraverso un costante richiamo al rispetto dei diritti umani, alla giustizia e alla sussidiarietà, queste riflessioni ci invitano a riconsiderare il ruolo del lavoro nella nostra vita quotidiana, proponendo un modello in cui l'economia sia al servizio dell'uomo e non viceversa. In un'epoca di profonde trasformazioni, il messaggio di queste encicliche resta un faro guida, capace di illuminare il cammino verso un futuro in cui ogni persona possa sentirsi valorizzata e parte integrante del progresso della società.

AUTORI

STEFANO BRUNI
Segretario Generale, Confartigianato Imprese Pavia

MARCO CONTESSA
Segretario Generale, CISL Pavia - Lodi

FABIO FUGAZZA
Funzionario expert Area Lavoro,
Welfare e Capitale Umano, Assolombarda

SILVIA GARAVAGLIA
Presidente, Coldiretti Pavia

CORRADO SANGUINETI
Vescovo di Pavia

MARTA SEMPIO
Presidente, Confagricoltura Pavia

LARA SISSINIO
Assistenza alle cooperative, Confcooperative Milano Navigli.
Comitato Pavia - Lodi

FRANCO TASSONE
Direttore, Caritas di Pavia

VITTORIO VALVO
Presidente, UCID Pavia - Vigevano

ENEA FELICE VERCESI
Presidente, CNA Pavia