

Incontro annuale con i Moderatori delle Associazioni di fedeli,  
dei Movimenti ecclesiali e delle Nuove Comunità

***“Condizioni lavorative all’interno delle associazioni.  
Un servizio secondo giustizia e carità”***

*Aula della Congregazione della Curia Generalizia dei Gesuiti*

*giovedì 28 aprile 2022*

---

# Riflessioni sulla responsabilità sociale e le obbligazioni delle organizzazioni cattoliche

Pierre Martinot-Lagarde sj

La mia presentazione si baserà sulla mia esperienza all'ILO, dove sono stato consulente del Direttore generale per 14 anni. È un incarico che ho ricevuto dalla Compagnia di Gesù e dal mio Provinciale. È il risultato di un accordo tra il Direttore Generale dell'ILO e la Santa Sede. È anche il risultato di una forte convergenza tra i principi della Dottrina Sociale della Chiesa e quelli che governano l'ILO.

È sulla base di questa convergenza che vorrei sviluppare oggi la nostra riflessione sulle implicazioni giuridiche del lavoro per il Regno.

In particolare, vorrei basare le mie riflessioni

- sulle Convenzioni fondamentali dell'ILO
- sull'agenda del lavoro dignitoso, che informa le organizzazioni dell'ILO
- E infine vorrei prendere come esempio alcune disposizioni della Convenzione per il lavoro domestico.

Questo mi permetterà di tracciare alcune prospettive per ulteriori riflessioni e impegni.

Ci sono costantemente due direzioni per la nostra riflessione.

- La prima è quella di affrontare il ruolo diretto della vostra organizzazione
- La seconda è l'organizzazione con la quale la vostra è coinvolta, nel qual caso, voi avete un ruolo indiretto, un obbligo e una responsabilità:
  - come investitore

- come partner
- come fornitore di servizi.

## Alcuni aspetti delle convenzioni fondamentali dell'ILO

- Le convenzioni fondamentali dell'ILO delineano quattro aree di riflessione e ci invitano a riflettere sulla loro risonanza nel contesto che ci riguarda e cioè quello dei movimenti e delle associazioni.
  - A volte il legame tra le norme internazionali e il contesto di ogni organizzazione può essere evidente, a volte ci sono situazioni che possono richiedere uno sguardo più attento.
  - Ci sono quattro aree da esaminare:
    - Libertà di associazione e contrattazione collettiva
    - Rimozione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio
    - Abolizione effettiva del lavoro minorile.
    - Cancellazione della discriminazione nell'impiego e nell'occupazione

### Libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva

- Questa libertà è fondamentale per l'ILO. Deve essere tradotta in modi di pensare insieme all'occupazione e alle condizioni di lavoro nelle vostre organizzazioni. Troppo spesso, forse, tendiamo ad "affrontare le situazioni individuali", a scapito del "quadro generale". In realtà, la questione del lavoro nelle nostre organizzazioni deve essere oggetto di una riflessione condivisa che impegna tutti, e in cui la parola deve essere il più possibile libera. Questo è il suo significato essenziale. Questo richiede anche la traduzione concreta con dialoghi, discussioni, e possono essere istituzioni o organizzazioni, in modo che la voce di molti possa essere espressa e sentita e che le decisioni prese siano possedute e comprese da tutti.

### L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio

- Per lavoro forzato o obbligatorio si intende qualsiasi lavoro o servizio che viene richiesto a qualsiasi individuo sotto la minaccia di qualsiasi sanzione e per il quale detto individuo non si è offerto volontariamente". Questo punto è ovviamente fondamentale e non deve essere sottovalutato. Converte con una lunga tradizione della Chiesa che insiste sulla **libertà di impegno**. Il lavoro deve essere libero. Ci invita anche a prevedere meccanismi di ricorso. Dobbiamo anche stare attenti a non diventare "complici di situazioni o organizzazioni" che praticano una forma di lavoro forzato.

### L'effettiva abolizione del lavoro minorile

- Si deve mirare all'effettiva abolizione del lavoro minorile. L'età minima deve essere stabilita e non può essere inferiore ai 14 anni. Per i bambini dai 13 ai 15 anni, possono essere considerati lavori leggeri e non dannosi per la loro salute.
- Ovviamente si tratta anche di lottare contro le **peggiori forme di lavoro minorile**, cioè la schiavitù o pratiche simili, la prostituzione, le attività illecite (produzione e distribuzione di droga), e i lavori che mettono in pericolo la salute dei bambini.
- Come per il lavoro forzato, l'obbligo è in qualche modo duplice: da un lato, fare in modo che queste pratiche non siano realizzate (se lo sono, c'è il rischio che siano relativamente nascoste), e dall'altro, non essere complici nel collaborare con organizzazioni che le praticano.

## L'eliminazione della discriminazione nel lavoro e nell'occupazione

- Questo riguarda, da un lato, la **retribuzione**, cioè il salario, il salario ordinario, di base o minimo, o qualsiasi altro beneficio, pagato direttamente o indirettamente in denaro o in natura dal datore di lavoro al lavoratore. Ma anche **l'accesso al lavoro e all'occupazione**, così come la formazione professionale, la mobilità nel lavoro e le condizioni di impiego.
- Discriminazione di base: "qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza basata su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, origine nazionale o sociale che abbia l'effetto di annullare o compromettere l'uguaglianza di opportunità o di trattamento nell'occupazione o nel lavoro";
- Questi principi richiedono un attento esame, perché la discriminazione a volte può essere evidente, ma anche a volte nascosta, perché può essere ereditata da vecchie situazioni, o praticata senza dirlo. Ci sono anche situazioni in cui sono "accettate".

## I quattro pilastri del lavoro dignitoso

I pilastri sono quattro, due dei quali sono già stati affrontati. Concentriamoci quindi sulla promozione dell'occupazione e sulla protezione sociale.

### Promozione dell'occupazione

- Questo campo sembra un po' meno rilevante. In realtà, ci sono due aspetti che vorrei sottolineare:
  - nel caso **dell'occupazione diretta**, di un membro o di un dipendente dell'organizzazione, nell'agenda del lavoro dignitoso c'è un invito a garantire che "gli individui possano acquisire e aggiornare le capacità e le competenze necessarie che consentano loro di lavorare in modo produttivo per la loro realizzazione personale e il benessere collettivo;"
  - Nel caso **dell'occupazione indiretta**, specialmente quando l'associazione lavora con altre organizzazioni, c'è un invito ad esaminare le pratiche di occupazione di queste organizzazioni, incluso come esse permettono agli individui di raggiungere lo sviluppo economico e un buon livello di vita.

## Protezione sociale

- Questa dimensione è di particolare importanza nel contesto dello sviluppo dell'economia e del raggiungimento di un buon livello di protezione sociale.
- Questa dimensione è senza dubbio una delle più fondamentali per noi oggi. Essa comprende in particolare:
  - le misure di sicurezza sociale\*\* e in particolare la copertura di tutti i rischi, cioè le malattie e gli incidenti sul lavoro, la maternità e la famiglia, la vecchiaia, la disoccupazione.
  - misure che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro
- In questo campo, le situazioni possono essere molto diverse. È necessario considerare il contesto o i contesti in cui si svolge il lavoro o l'attività:
  - **Il paese ha un sistema di copertura**, pubblico o privato. Può essere opportuno verificare se i membri vi hanno accesso e sono coperti da questo meccanismo;
  - **il paese non ha un sistema di copertura**, nel qual caso l'organizzazione può ricorrere a un sistema transnazionale, di che tipo? o organizzare la propria copertura;
  - **la persona non lavora temporaneamente o permanentemente in un paese che non sia il suo paese d'origine**, nel qual caso deve essere garantita anche la portabilità della protezione e dell'assicurazione.
- Infine, l'ultima domanda è se l'organizzazione opera in diversi paesi. Come garantire anche che tutti i membri abbiano una protezione simile per non fare discriminazioni tra i membri.

## Il dialogo sociale

### I diritti fondamentali

Per completezza, vale la pena menzionare queste due aree, anche se in realtà sono state toccate nel paragrafo precedente.

## Un altro esempio è il caso della convenzione sui lavoratori domestici (C189).

Anche una recente convenzione chiede la protezione dei lavoratori domestici. Un punto di questa convenzione mi sembra particolarmente interessante. La convenzione ci ricorda l'importanza di stabilire un **contratto scritto** e va molto in dettaglio per specificare cosa deve essere incluso in questo contratto. In particolare:

- a) il nome e l'indirizzo del datore di lavoro e del lavoratore;
- b) l'indirizzo del luogo o dei luoghi abituali di lavoro;
- c) la data di inizio del lavoro e, se il contratto è a tempo determinato, la sua durata
- d) il tipo di lavoro da svolgere

- e) la retribuzione, il metodo di calcolo e la frequenza di pagamento
- f) l'orario normale di lavoro
- g) le ferie annuali retribuite e i periodi di riposo giornaliero e settimanale
- h) la fornitura di vitto e alloggio, se del caso;
- i) l'eventuale periodo di prova
- j) condizioni di rimpatrio, se del caso;
- k) le condizioni relative alla cessazione del rapporto di lavoro, compreso il preavviso che deve essere dato dal datore di lavoro o dal lavoratore.

## Alcuni pensieri per il futuro

Vorrei concludere con tre piste per il futuro, la prima delle quali è abbastanza aperta, e le altre due sono più concrete.

### Il lavoro è cura - prendersi cura della nostra casa comune

L'enciclica *Laudato Si'* ci invita a prenderci cura della nostra casa comune. Il modo in cui lavoriamo o ci impegniamo in attività, come organizzazione, o anche come vincolati per contratto, per investimento, ecc, contribuisce più o meno a questa cura. Un progetto a cui ho partecipato concludeva dicendo che il lavoro è una dimensione fondamentale, il lavoro deve essere cura, la cura è lavoro. Anche questa è una direzione da perseguire, cioè chiedersi come il lavoro delle nostre organizzazioni partecipa a questa cura della casa comune. È un campo un po' aperto.

### Prima pista concreta: un gruppo di lavoro

Le diverse organizzazioni qui presenti trarrebbero indubbiamente beneficio dalla costruzione di un percorso comune, per scambiare pratiche e dare suggerimenti. Questa potrebbe essere la base, il punto di partenza di un gruppo di lavoro, per vedere come dare un seguito concreto alla riflessione che stiamo facendo qui.

### Seconda pista concreta: un'autovalutazione

Secondo suggerimento: forse andare nella direzione di un'autovalutazione per ciascuna delle vostre organizzazioni. Questo potrebbe arrivare come risultato di una riflessione condotta nel gruppo di lavoro. Potrebbe essere buono fare una specie di vademecum pratico per esaminare come le organizzazioni implementano queste pratiche, su domande relativamente semplici. Da lì, sarebbe anche possibile considerare un piano di lavoro per possibili miglioramenti.