



## EDITORIALE / EDITORIAL

La nostra ricerca sul Lavoro Dignitoso dei Lavoratori Immigrati a Roma  
*Marina Russo*

p. 2

## STUDI / CONTRIBUTIONS

Programma Strong: Indagine sul lavoro dei migranti a Roma: "Occupati tra dignità e sconvenienza"

Aspetti introduttivi e metodologia  
*Roberto Bongianini*

p. 3

I dati anagrafici

*Amal Abdelshafy Mohamed,  
Lalainarivony Andry Rakotomavo*

p. 8

Formazione crescita professionale  
*Nataliia Lazor*

p. 9

Aspetti economici e contrattuali  
*Aissata Camara e Carolina Delgadillo Mejia*

p. 11

Work-life balance

*Oksana Dushchenko*

p. 12

Parità, discriminazione e abusi

*Gabriela Torres Barbosa*

p. 14

Tutela e sicurezza

*Gabriela Torres Barbosa*

p. 16

Grado di soddisfazione nel lavoro

*Victoria Grosu Vremes*

p. 17

Risultati finali e riferimenti bibliografici

*Roberto Bongianini*

p. 19

Questionario utilizzato per la ricerca

p. 24

## SPAZIO APERTO / OPEN SPACE

INTERNATIONAL BUSINESS ETHICS MEGATREND. A story of International Business Ethics of the last 25 years from a Chinese perspective

*Stephan Rothlin*

p. 32

La cultura dello scarto come effetto nascosto del digitale

*Edoardo Mattei*

p. 37

## RECENSIONI/ REVIEWS

Marco Stefano Birtolo,  
"I diritti umani tra occidente e oriente"

*Luigi Troiani*

p. 43

Edoardo Mattei: I Vangeli narrano il digitale. Una lettura biblica al tempo dei social

*Presentazione*

p. 45

HANBOOK OF MULTI-LEVEL CLIMATE ACTIONS Sparking and Sustaining Transformative Approaches Eds. M. Starik, Rands G.P., Deason J.P., Kanashiro P.

*Stefania Lucchesi*

p. 48

## COLLABORATORI / CONTRIBUTORS

p. 51

## EDITORIALE

## EDITORIAL

**D**al 2018 la Facoltà di Scienze Sociali ha attivato il programma pluriennale STRONG (*Selection - Training-Research-Orientation-Net-work-Global monitoring*) con l'obiettivo di rafforzare le capacità personali e sociali di cittadini stranieri residenti in Italia e di italiani di seconda generazione, giovani ed adulti. In particolare, il programma offre ogni anno borse di studio per l'accesso agli studi universitari o professionali, integrando i percorsi accademici con attività complementari (ricerca sul campo, laboratori, esperienze di orientamento al lavoro e di cittadinanza attiva, partenariati con associazioni e realtà del territorio che operano con le medesime finalità).

Dal 2022 il programma è entrato in una seconda fase affiancando alle attività formative già previste uno specifico percorso sul "Safeguarding", con l'obiettivo di contribuire alla sensibilizzazione su questo tema ed avviare, diffondere e sostenere buone pratiche per la prevenzione ed il contrasto di molestie, abusi ed altre condotte lesive dell'integrità e della dignità delle persone, con speciale attenzione ai minori. Il programma STRONG+ intende dunque sviluppare competenze multi-disciplinari sul tema, in particolare di natura etica, giuridica, delle relazioni internazionali, dell'organizzazione del lavoro e delle istituzioni.

Ad oggi il programma ha coinvolto 99 studenti, dai 18 ai 67 anni, cittadini stranieri (8 hanno la cittadinanza italia-

## La nostra ricerca sul lavoro dignitoso dei lavoratori immigrati a Roma

Marina Russo

na), residenti per lo più a Roma, ma anche in altre località italiane, provenienti da 40 diverse nazioni (Africa, Europa centro-orientale e America Latina), con una spiccata presenza femminile (75%). Più della metà (52%) degli studenti erano già laureati, per lo più nei paesi di provenienza.

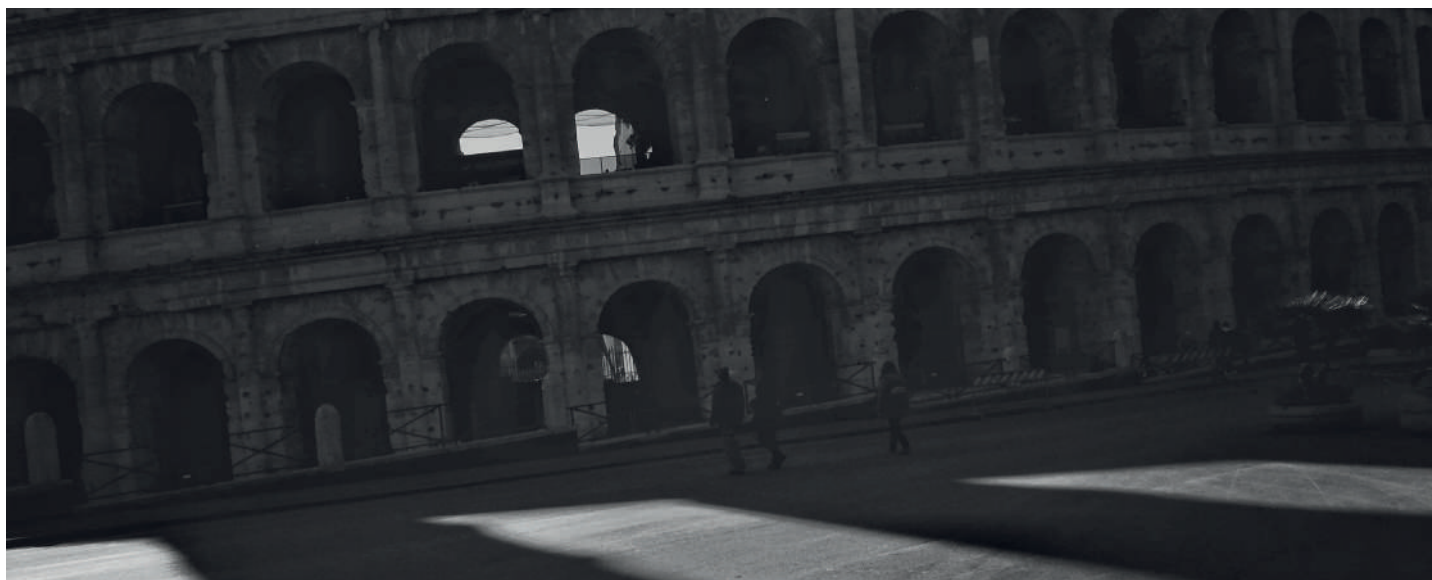
In questi 5 anni, 49 studenti (quasi la metà) hanno frequentato (o stanno frequentando) il corso professionale annuale in Management delle organizzazioni del terzo settore e delle imprese sociali, organizzato da Adjvantes Onlus, in collaborazione con la Facoltà. Di questi, 39 hanno concluso il percorso formativo, 4 hanno rinunciato, 6 lo stanno attualmente completando. 54 studenti sono (stati) iscritti al corso di laurea triennale in Scienze sociali (scienze politiche e delle relazioni internazionali): 17 si sono già laureati e 5 di loro stanno proseguendo con la laurea specialistica, 8 hanno rinunciato o hanno chiesto di sospendere gli studi per un periodo, gli altri stanno completando il percorso formativo. In generale, il tasso di abbandono è abbastanza contenuto (12%), tenendo conto delle difficoltà di conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio dei soggetti coinvolti.

Nell'ambito del programma, ogni anno viene proposto agli studenti di partecipare ad una ricerca sociale sul territorio, su un tema di particolare

interesse. La ricerca, guidata da docenti della Facoltà e/o da esperti delle reti territoriali coinvolte, si svolge da marzo a settembre e i risultati vengono presentati in un evento pubblico a fine ottobre. Lo scopo è quello di offrire agli studenti un'esperienza pratica con cui mettere a punto specifici strumenti di lavoro, opportunità di crescita personale e di valorizzazione di sé. Sono 41 gli studenti che hanno partecipato e portato a termine i progetti di ricerca proposti nei 5 anni dal 2019 al 2023.

In questo numero della rivista Oikonomia viene presentato il progetto di ricerca che si è svolto nel 2023, che ha avuto come titolo: "Decent Work" dei migranti a Roma: indagine sul lavoro dei migranti a Roma, occupati tra dignità e sconvenienza".

Ha diretto la ricerca il prof. Roberto Bongiani, religioso dell'Ordine dei Frati Minori, docente di Sociologia del lavoro, di Etica economica e di Etica della Finanza. Hanno partecipato alla ricerca 10 studentesse: 7 iscritte alla Facoltà di Scienze Sociali (secondo e terzo anno della laurea triennale) e 3 al Corso professionale in Management delle organizzazioni del terzo settore; età compresa tra i 34 e i 54 anni; lavoratrici, da tempo in Italia, provenienti da 9 nazioni differenti (4 africane, 3 latino-americane, 3 est-europee).



Roberto Bongianini

## Aspetti introduttivi e metodologia

La domanda che ha guidato questa ricerca nasce dall'esigenza di comprendere attraverso una ricerca quantitativa l'effettiva condizione lavorativa dei migranti nell'area di Roma, e soprattutto capire se questa condizione possa essere definitiva compatibile con il concetto di "decent work". Non è quindi una ricerca sulla condizione dei migranti, ma un'indagine che ha l'obiettivo di misurare alcune dimensioni compatibili con il lavoro dignitoso.

L'esigenza che ha mosso il gruppo di lavoro, costituito da ricercatrici nell'ambito facoltà di Scienze Sociali della Pontificia Università S. Tommaso (Angelicum), è stata quella di raccogliere e far parlare soprattutto i dati, per arrivare a misurare in qualche modo una possibile distanza tra la condizione attuale, e un livello teorico compatibile con condizioni di lavoro in linea con il principio della dignità umana.

Per tale ragione si è preferito ricorrere ad una indagine quantitativa misurata attraverso diverse variabili qualitative applicate alla posizione lavorativa dello straniero migrante.

La ricerca dal titolo "Indagine sul lavoro dei migranti a Roma: occupati tra dignità e sconvenienza" ha posto così sotto osservazione soltanto la popolazione di coloro che risultano essere occupati, che svolgono la loro attività di lavoro nell'area metropolitana di Roma, e che si possono definire migranti<sup>1</sup>. È stato somministrato un questionario costituito da 35 domande<sup>2</sup> finalizzato a misurare alcune dimensioni proprie del *decent work*, dagli aspetti economici, contrattuali, alle condizioni di sicurezza, discriminazione, e dal rapporto con la propria vita privata. Alcune domande si caratterizzano per la misura di aspetti oggettivi<sup>3</sup>, altre si basano sulla rilevazione di aspetti di maggiore soggettività (percezione, soddisfazione).

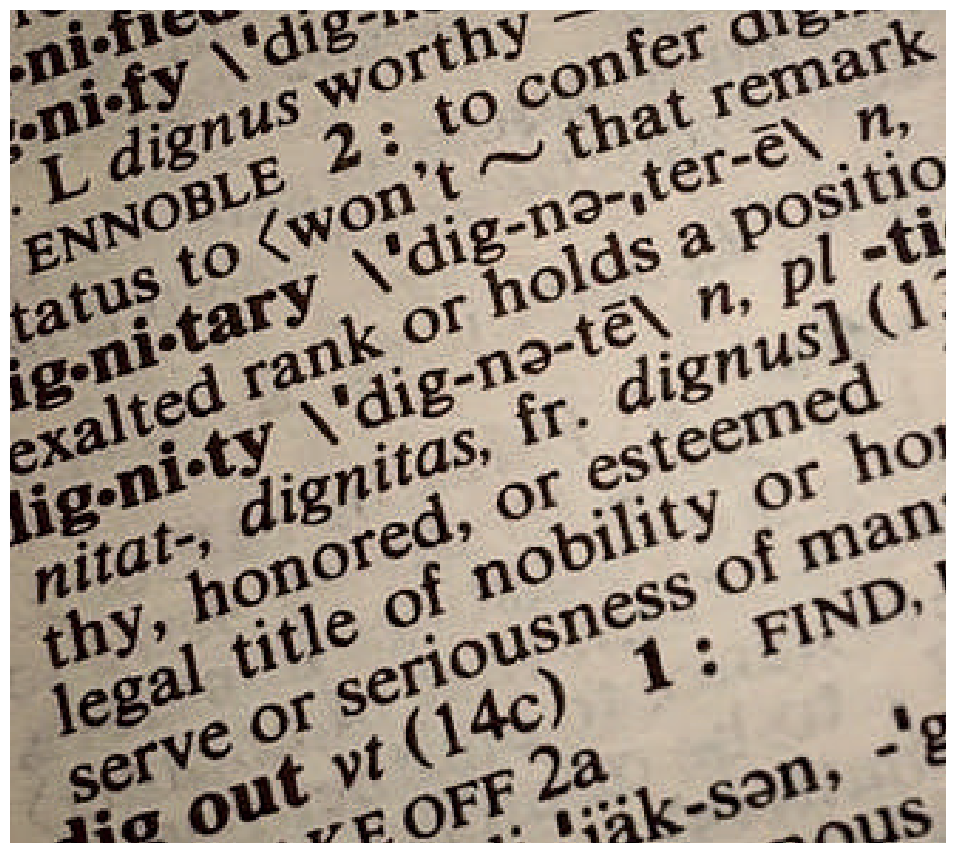
In merito all'idea che ha guidato la ricerca, ovvero, il concetto di *decent*

*work*, si è fatto riferimento sia all'interpretazione corrente presente nelle fonti internazionali, che al magistero sociale della Chiesa.

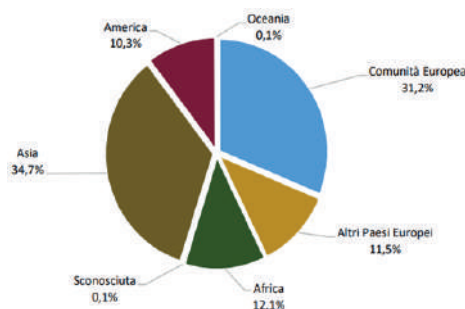
Le sfumature del termine "decent"<sup>4</sup> rimandano più che altro al latino *dignitas*<sup>5</sup> (derivato da *dignus*), che rimanda alla persona umana, alle sue attività, e soprattutto alle attività lavorative. In questo senso il concetto implica in sé anche la dignità a ricoprire una posizione lavorativa, e ad avere una occupazione dignitosa (*decent job*) corrispondente alle proprie esigenze, alle proprie aspirazioni, mentre nello specifico il *decent work* sembra rimandare più ad una dignità specifica che è associabile alla propria attività lavorativa, con tutto ciò che ne consegue (remunerazione, orari, ferie, sicurezza, assistenza previdenziale e sanitaria, ecc.). Nella sua prima origine, fornita nel contributo di Juan Somavia nel 1999, in qualità di direttore generale dell'OIL<sup>6</sup>, il concetto fu espresso in questi termini: "oggi l'obiettivo primario dell'ILO è garantire che tutti gli uomini e le donne abbiano accesso

ad un lavoro produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana" (ILO 1999). Grazie all'attività di promozione dell'Agenzia in pochi anni il concetto divenne un elemento centrale nelle politiche sociali, per arrivare ad essere espresso in questi termini: "Il lavoro dignitoso è quello a cui ogni individuo aspira per la propria vita lavorativa; esso comporta la possibilità di ottenere una posizione produttiva e sufficientemente retribuita, sicurezza sul lavoro e protezione sociale per sé e per le proprie famiglie. Lavoro dignitoso significa migliori prospettive per lo sviluppo personale e per l'integrazione sociale, libertà di manifestare le proprie opinioni, di organizzarsi e di partecipare alle decisioni riguardanti la propria vita, e dà pari opportunità di trattamento a tutte le donne e gli uomini." (ILO 2007, 6). Con l'adozione dell'Agenda 2030 da parte della Nazioni Unite, all'interno delle definizioni dei 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile viene indicato all'obiettivo n. 8 un riferimento esplicito all'eliminazione della povertà attra-

## Indagine sul lavoro dei migranti a Roma: "Occupati tra dignità e sconvenienza"







GENERE	Uomo	Donna	N.S.
UNIVERSO	49,9%	50,1%	-
CAMPIONE	46,9%	52,8%	0,3%
CLASSE DI ETÀ LAVORATIVA			
UNIVERSO	15-29	30-49	50-64
CAMPIONE	16,7%	52,2%	31,2%
CAMPIONE	21,8%	55,3%	22,9%
AREA DI PROVENIENZA <sup>11</sup>	Paesi Unione Europea	Paesi Extra Unione Europea	
UNIVERSO	34,2%	65,8%	
CAMPIONE	38,8%	61,2%	
TIPOLOGIA DI LAVORO <sup>12</sup>	Lavoro Domestico	Altre Tipologie di Lavoro	
UNIVERSO	30,3%	69,7%	
CAMPIONE	36,6%	63,4%	

Con riferimento alla popolazione di lavoratori occupati, sulla base dei dati INPS, riferiti a Roma e Provincia, risulta alla fine del 2022 un totale dei lavoratori (dipendenti e parasubordinati) pari a 269.408. Dal punto di vista del genere (vedi tabella a seguire) metà della popolazione è di sesso maschile: la differenza rispetto al dato del campione è probabilmente dovuta al fatto che quest'ultimo comunque esclude la provincia, limitandosi alla zona di Roma, e dove certamente il lavoro domestico ha un peso relativo maggiore. Distinguendo poi per classi di età lavorativa<sup>13</sup> risulta preponderante la fascia centrale di coloro che sono in un'età compresa tra i 30 e i 49 anni (circa il 52,2% della popolazione contro il 55,3% del campione).

In merito all'area di provenienza il 65,8% alla fine del 2022 risulta immigrato in Italia da paesi extra Unione Europea, mentre il 34,2% proviene da paesi dell'Unione Europea. Di questi circa 82 mila sono impegnati in attività di lavoro domestico (una percentuale pari al 30,3% del totale della popolazione).

## La raccolta dei dati

In merito alla raccolta dei dati, è stato necessario ottenere un bilanciamento adeguato tra la tempistica (circa tre mesi), la disponibilità di operatori per la somministrazione (circa 10 persone), e la messa a punto di uno strumento di rilevazione adeguato. In merito allo strumento, si sono scartate modalità che prevedevano l'uso di supporto digitali, o interviste on-line, e si è preferita una modalità classica che prevede l'uso di un questionario che può essere auto-compilato, con domande a risposta multipla e con la presenza passiva e discreta del somministratore<sup>14</sup>, ma disponibile a fornire eventuali chiarimenti. Dal momento che le domande riguardavano contenuti relativi alla propria attività lavorativa è stato necessario pensare nel momento del primo contatto, un chiarimento generale sull'uso dei dati raccolti e sulle finalità della ricerca. Al fine di garantire una adeguata rappresentatività si è cercato di raccogliere i dati presso luoghi pubblici o di passaggio (vedi tabella), evitando raccolte in zone critiche, o condizionate da particolari istanze politiche, religiose, o culturali.

Il questionario una volta raccolto su base cartacea, è stato inserito su piattaforma on-line<sup>15</sup> agganciato ad un foglio *google-sheets* come prima base per una analisi descrittiva dei risultati e per una prima valutazione di associazione statistica tra le variabili<sup>16</sup>. Per l'analisi delle corrispondenze si è invece utilizzato il programma statistico R. In totale sono stati raccolti 386 questionari utili, per una dimensione campionaria che può offrire margini per una rappresentatività statistica<sup>17</sup>.

## Limiti della ricerca

Un primo riscontro da evidenziare è connesso al fatto che l'applicazione e la misura del concetto del *decent work* è soprattutto effettuato nell'ambito della psicologia del lavoro<sup>18</sup>, con approcci generalmente differenti rispetto a quello adottato in questo lavoro, volto invece a misurare più che altro la presenza di elementi oggettivi che definiscono il rapporto e le attività di lavoro; per cui non si è tenuto conto ad esempio delle aspirazioni personali, del significato che può essere dato al lavoro, della storia

lavorativa e familiare. Il riferimento al lavoratore migrante, e alla zona della città di Roma, restringono la validità dei risultati ad un ambito specifico, e localizzato, tuttavia importante per evidenziare alcune problematiche di fondo: nello stesso ambito altre ricerche con approcci differenti riguardano soprattutto storie di vita e indagini di tipo qualitativo (cfr. Dolente 2010).

Le unità raccolte (n. 386) sono al limite di un campionamento probabilistico, compensate solo in parte da un'attenzione posta sulla metodologia di raccolta, e dal fatto che il gruppo di ricerca, costituito da lavoratrici migranti, è di fatto partecipe della stessa popolazione oggetto di osservazione. Questo aspetto se da una parte è un limite, dall'altra ha consentito di definire con precisione gli elementi da sottoporre ad osservazioni attraverso il questionario.

Limite ulteriore è connesso ai tempi tecnici di studio, raccolta, analisi e valutazioni dei risultati.

LUOGO DI RACCOLTA	%
Strada commerciale	27,5%
Stazione / fermata (metro, bus, treno)	17,7%
CAF / altro tipo di uffici	11,9%
Uffici pubblici (es. questura)	15,1%
Mercato	21,8%
Negozi	0,3%
Altro	5,7%
<b>TOTALE</b>	<b>100,0%</b>

## La metodologia di analisi

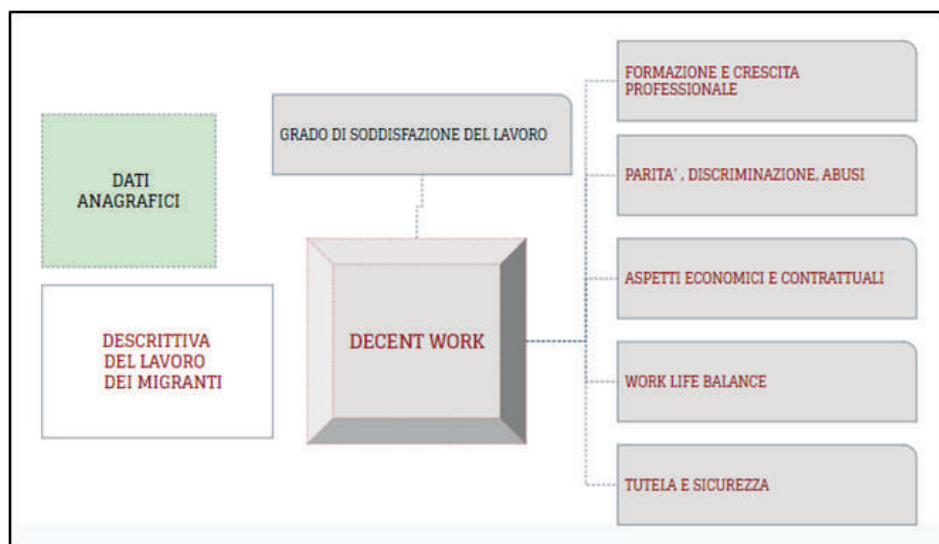
La costruzione del questionario ha coinvolto il gruppo di ricerca per almeno due mesi. Il criterio seguito ha tenuto conto sia dei riferimenti qualitativi assunti nelle dimensioni del *decent work* con riferimento alla posizione lavorativa (vedi sopra), sia nello specifico della condizione potenziale in cui può venire a trovarsi un lavoratore migrante. In effetti l'indagine, come risulta anche dal titolo della ricerca, doveva cogliere la condizione dell'occupato tra dignità e sconvenienza. Per tale ragione il gruppo di lavoro (costituito interamente da lavoratrici migranti)<sup>19</sup> ha potuto arricchire la riflessione teorica con la propria esperienza lavorativa, mettendo in evidenza nella

costruzione del *response set* le possibili modalità che può assumere la variabile qualitativa in una ricerca di questo tipo; soprattutto per quanto è relativo ad esempio alle possibili discriminazioni connesse alla condizione del lavoro straniero, alla mancanza di tutele, alle difficoltà di integrazione nell'ambiente lavorativo, e altri aspetti specifici<sup>20</sup>.

Il questionario è costituito da 35 domande, organizzato in 7 ambiti<sup>21</sup>: dati anagrafici (7 domande), formazione e crescita professionale (4 domande), condizioni paritarie (3 domande), aspetti economici e stabilità contrattuale (10 domande), work-life balance (4 domande), obblighi previdenziali (2 domande), ambiente e sicurezza del lavoro (4 domande). E' stata inoltre inserita nella parte anagrafica una ulteriore domanda riferita al grado di soddisfazione per alcuni aspetti del lavoro (guadagno, stabilità, relazioni, ore di lavoro, distanza, interesse); questa misura della soddisfazione è stata volutamente espressa in modo simile all'indicatore BES calcolato dall'ISTAT (2022) per la rilevazione sulla forza di lavoro, e riportato per l'area di Roma anche nell'Annuario Statistico, e rappresenta un punto di contatto indiretto, ma significativo, con il resto del mondo degli occupati nella Capitale<sup>22</sup>.

Nel questionario delle 35 domande, 27 fanno riferimenti ad aspetti oggettivi, 6 sono di tipo soggettivo, e le altre 2 possono essere considerate miste. Infatti pur essendo l'intervistato un lavoratore si è cercato per quanto possibile di fare riferimento a caratteri connessi alla condizione del lavoro che potevano essere osservati come presenti o assenti, o dati in diversa misura; mentre soltanto 6 domande chiedono di esprimere la propria percezione in termini di soddisfazione, o di percezione in rapporto ad alcuni elementi<sup>23</sup> connessi alla propria condizione lavorativa.

La struttura del questionario con le relative domande sono state poi analizzando le statistiche ottenute secondo cinque dimensioni derivate dalla operativizzazione del concetto di *decent work*, ed utili per l'analisi dei risultati (vedi schema a seguire). L'obiettivo è quello di poter comprendere, in rapporto ad una condizione oggettiva ideale, la situazione effettiva dei migranti a



Roma, e comprendere quali sono le dimensioni più vicine alla condizione ideale e quelle più lontane. Un riferimento a latere riguarda la misura del "grado di soddisfazione del lavoro" sulla scala 0 - 10 (simile a quella utilizzata negli indicatori BES) per valutare la posizione relativa dei migranti a Roma e poterla confrontare con quella calcolata dall'ISTAT. Altre analisi hanno riguardato alcuni aspetti inferenziali connessi all'individuazione di alcuni possibili associazioni tra le variabili.

Si è ipotizzata una risultanza teorica pari alla seguente: per la determinazione del livello ideale di dignità nei cinque ambiti monitorati dall'analisi (formazione e crescita, parità e discriminazione, aspetti economici, work-life balance, tutela e sicurezza) si sono aggregati i conteggi relativi alle risposte corrispondenti al *decent work* secondo quanto formulato nel questionario, e secondo le seguenti tabelle di riferimento.

PARITA', DISCRIMINAZIONE E ABUSI	peso 9,0%
. non si è mai subita alcuna discriminazione	1
. non si sono mai subiti abusi di potere	1

FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE	peso 18,2%
. aver svolto uno o più corsi di formazione	1
. averli considerati di una qualche utilità	1
. aver ottenuto una qualche promozione	1
. si preferisce restare nella posizione lavorativa attuale	1
. livello alto di soddisfazione dei benefit aziendali ricevuti	1

I dati, una volta aggregati per ambito e standardizzati in base al corrispondente massimo e ponderati<sup>24</sup> in base al numero di dimensioni di variabili esaminate in ogni ambito, esprimono un valore che può teoricamente variare tra 0 ed 1, che consente di esprimere una valutazione sintetica del risultato.

#### NOTE

1. Per tale ragione sono stati esclusi i disoccupati, e coloro che normalmente sono a Roma per altre ragioni: studio, turismo ad esempio.
2. Vedi in allegato.
3. In questo caso la domanda è rivolta al lavoratore, ed il punto di vista offerto può risentire di questo un condizionamento, tuttavia proprio per questo si è voluto dare parola alla dimensione più fragile e debole dal punto di vista dei rapporti di forza contrattuali. Il lavoratore migrante non è spesso nelle condizioni di poter accettare o rifiutare un'offerta non adeguata in ragione del suo stato di bisogno.
4. Da non confondere con il falso amico dato dalla traduzione di "decente".

WORK-LIFE BALANCE	peso 18,2%
. un datore di lavoro che comprende equilibrio lavoro - vita privata	1
. un datore di lavoro che cerca soluzioni migliorative	1
. ferie prese con regolarità, e possibilità di concordare il periodo	1
. avere sempre gli stessi turni di lavoro	1
. possibilità di avere permessi per motivi familiari	1

ASPETTI ECONOMICI E CONTRATTUALI	peso 36,4%
. un orario di lavoro tra le 10 e le 40 ore settimanali	1
. non effettuare lavoro straordinario	1
. essere pagato secondo le condizioni stabilite dal contratto	1
. considerare la propria paga adeguata al lavoro prestato	1
. essere soddisfatti della propria paga	1
. poter scegliere le condizioni contrattuali (full time / part time) e le ore di lavoro	1
. nessun problema di ritardo per il pagamento	1
. una percezione alta nella stabilità del proprio lavoro	1
. un salario orario netto superiore a 9 euro	1

TUTELA E SICUREZZA	peso 18,2%
. regolare versamento dei contributi previdenziali e assicurativi	1
. partecipazione ad attività sindacali (senza ripercussioni sul lavoro)	1
. nessuna partecipazione al sindacato per propria scelta (senza ripercussioni sul lavoro)	1
. l'ambiente di lavoro è considerato pulito e sano	1
. l'ambiente di lavoro è considerato sicuro	1

5. Espressione di un qualcosa che esprime un valore associabile ad uno status che non può dipendere da condizioni esterne, scelte, attività, o capacità, qualità specifiche. La dignità si associa così alla persona umana, perché in ragione del suo stato è.
6. Organizzazione Internazionale del Lavoro è l'Agenzia delle Nazioni Unite preposta ai temi del lavoro e della politica sociale.
7. UNHCR, 2011: "Refugee workers often find themselves in precarious situations and are vulnerable to exploitation, discrimination and abuse in the workplace. They may be less well paid than nationals and may be compelled to accept longer working hours and less favourable or more dangerous working conditions. This is at variance with Article 24(1)(a) of the 1951 Convention. Moreover, when refugees have a safe and fair way of generating income, they are better able to avoid negative coping strategies, including survival sex and unsafe labour, and will be less prone to exploitation. Also, the enjoyment by refugees of just and favourable conditions of work is likely to reduce the risk of undercutting the local labour

market, and to increase the stability and safety of communities at large."

8. L' articolo 31 del Carta dal titolo "Condizioni di lavoro giuste ed eque" riporta: 1. Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. 2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.
9. Il Pilastro europeo dei diritti sociali sancisce 20 principi e diritti fondamentali, che si articolano in tre categorie (grafico della Commissione Europea): 1) pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; 2) condizioni di lavoro eque; 3) protezione sociale e inclusione.
10. La popolazione straniera a Roma risulta essere pari a 378.882, di cui occupati 219.294 su un totale di occupati pari a 1.723.846.
11. I dati in questo caso fanno riferimento ai dati Inps riferiti agli stranieri occupati presente a Roma e provincia, che non è esattamente l'universo osservato, dal momento che il campione di dati raccolti esclude la provincia, facendo riferimento alla sola zona

metropolitana di Roma (il dato statistico di Roma Capitale fa invece riferimento alla popolazione straniera ivi residente).

12. Idem nota precedente.
13. I dati relativi al 2022 sono forniti dall'Osservatorio Statistico dell'INPS relativo ai lavoratori stranieri su Roma e provincia. Rif.to sito: <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/1059/o/464>.
14. Le indicazioni fornite agli operatori prevedono un atteggiamento in prima istanza passivo, ma disponibile a fornire tutti gli elementi necessari a chiarire il contenuto delle domande, soprattutto per eventuali problemi linguistici, o a mitigare eventuali dubbi su aspetti tecnici, connessi ad esempio ad argomenti contrattuali, per cui si è concordato che l'intervistatore resti nelle vicinanze ma senza interferire con la persona.
15. Per la precisazione è stato utilizzato il modulo del *google-forms*.
16. Con riferimento soprattutto al calcolo del Chi-test.
17. Applicando la formula standard del dimensionamento campionario.
18. Lavori basati sulla metodologia sviluppata nell'ambito della *Psychology of Working Theory* (Duffy, Blustein, Diemer e Autin, 2016), e sulla applicazione in Italia della *decent work scale* (Di Fabio, Kenny 2019).
19. Hanno partecipato alla ricerca: Amal Abdelshafy Mohamed Abdelshafy, Ines Amer, Aissata Camara, Carolina Delgadillo Mejia, Oksana Dushchenko, Victoria Grosu Vremes, Clara Elisa Jimenez Lizardi, Nataliia Lazor, Lalainarivony Andry Rakotomavo, Gabriela Torres Barbosa.
20. Gli indici di eterogeneità misurati su ogni singolo set di risposte evidenziano distribuzioni che lasciano supporre una buona indicatività in rapporto ad un determinato aspetto osservato.
21. Vedi in allegato.
22. Pur essendo di notevole interesse, l'economia dei tempi e delle risorse, non ha permesso l'estensione dell'indagine agli occupati italiano a Roma; per tale ragione si è preferito comunque lasciare un punto di contatto sul modo di percepire alcuni aspetti della propria condizione lavorativa.
23. Esempio la domanda 23: "Come valuta la sua attuale posizione lavorativa in termini di stabilità futura?".
24. La valutazione dei pesi di ponderazione resta comunque una scelta soggettiva del ricercatore: in questo caso si è preferito esprimere una corrispondenza solo formale, misurata dal numero di aspetti indagati in ciascuna delle dimensioni del decent work.

**Amal Abdelshafy Mohamed,  
Lalainarivony Andry Rakotomavo**

### I dati anagrafici

Analizzando i dati anagrafici il totale del campione risulta pari a 386 unità; l'analisi descrittiva del genere evidenzia che il 46,9% è composto da uomini, ed il 52,8% da donne e l'0,3% ha preferito non specificarlo<sup>1</sup>. Il dato rappresenta in modo adeguato la differenza presente nella popolazione dei lavoratori migranti a Roma, risultando in questo caso le donne più numerose degli uomini<sup>2</sup>.

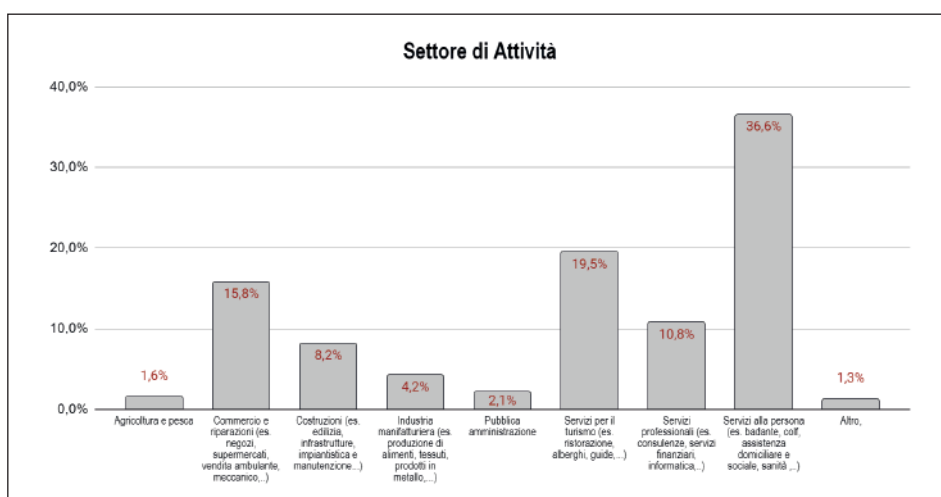
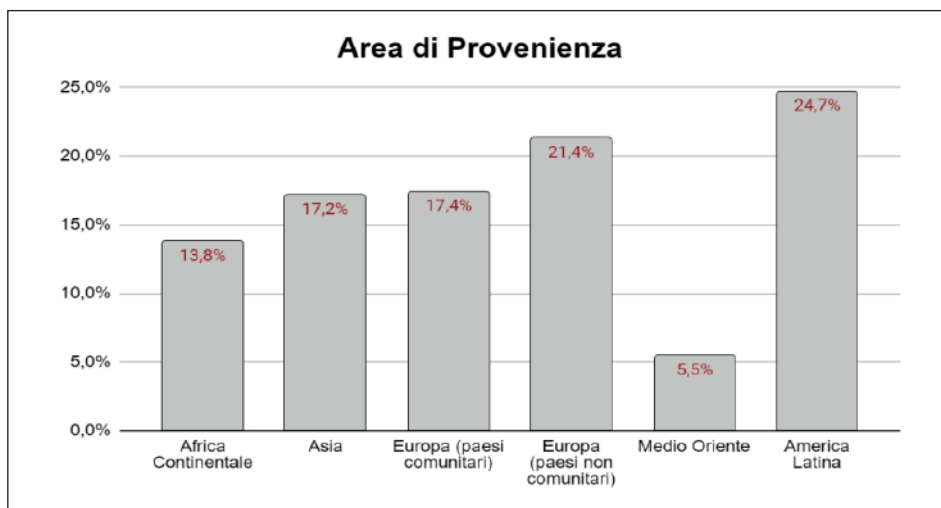
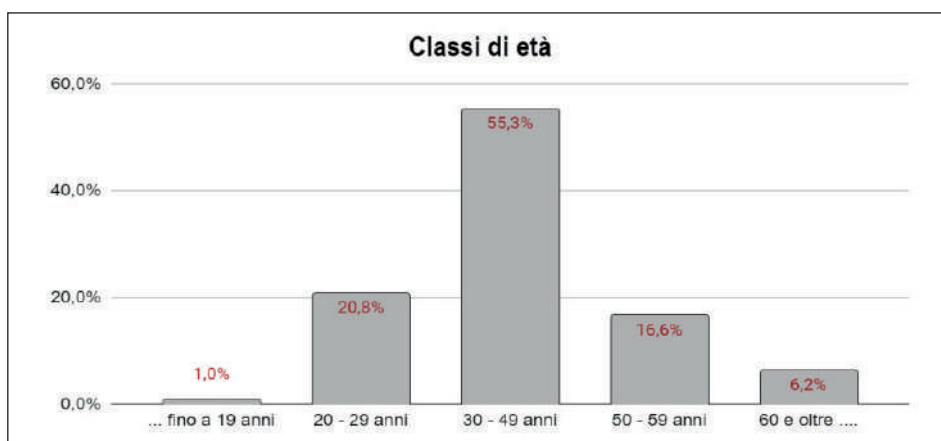
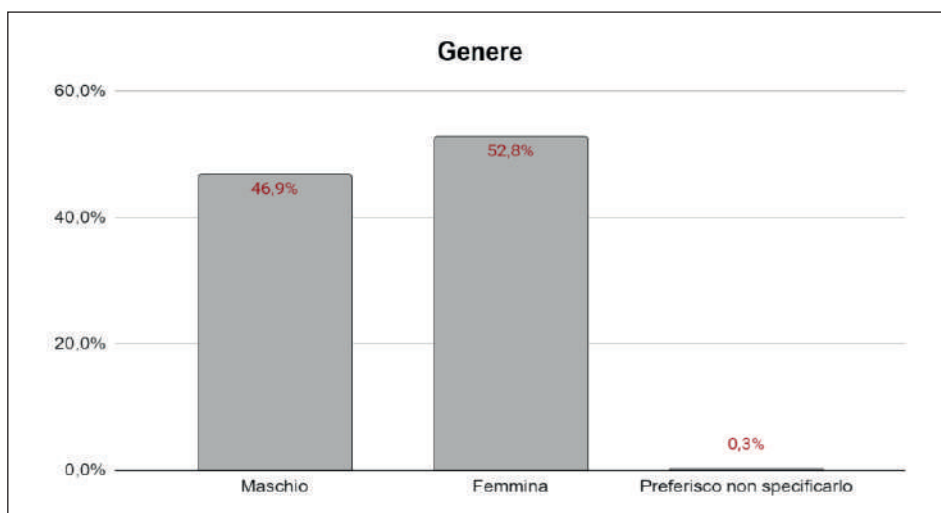
Si nota inoltre nel campione come l'età lavorativa degli occupati tra i 20 e i 60 anni è pari a 92,8%, di questi il 55,3% ha un'età compresa tra i 30 e i 49 anni.

Per quanto riguarda l'area di provenienza notiamo che la maggioranza proviene dal bacino dei paesi europei (il 38,8%, nello specifico il 21,4% del totale migranti proviene da paesi non comunitari). Per i migranti provenienti da fuori l'Europa si registra una presenza importante dall'America Latina con il 24,7%, poi il 17,2% dall'Asia. A seguire si trova l'Africa continentale con il 13,8% e infine il Medio Oriente con solo il 5,5%.

Riguardo al titolo di studio si osserva che il 48,8% ha conseguito un titolo di laurea (triennale o specialistica) mentre il 38,2% ha un diploma superiore; l'11,2% ha terminato solo la scuola elementare e primaria. Agli estremi si rileva nel campione un 0,8% con il dottorato di ricerca, e un 1,0% di migranti che dichiarano di non aver nessun titolo di studio.

Parlando del settore di attività si avverte come il 36,6% lavora nei servizi alla persona si tratta della categoria più ampia (in genere badanti e colf), a seguire con il 19,5% troviamo i servizi per il turismo, segue il settore del commercio e riparazioni con il 15,8%, il 10,8% degli occupati è nei servizi professionali, mentre nel settore delle costruzioni si riscontra un 8%; per finire si trova l'industria manifatturiera con il 4,2%, la pubblica amministrazione con il 2,1%, l'agricoltura e pesca con il 1,6%, e un 1,3% ha risposto nella voce altro.

Mettendo a confronto la percentuale di persone che hanno una laurea e la





percentuale di persone occupate in un ambito come quello dei servizi alla persona, è probabile che nonostante il titolo di studio questi ultimi non abbiano trovato un impiego corrispondente al loro titolo di studio.

Riguardo la tipologia di contratto con la percentuale più alta è occupato con un contratto a tempo indeterminato con il 50,9%, mentre il 16,3% ha un contratto a tempo determinato e con un totale del 14,4% troviamo diverse tipologie di contratti atipici, mentre il 6,8% lavora con una partita IVA. Pur considerando che il 50,9% ha un contratto indeterminato e quindi gode di una determinata stabilità lavorativa, il dato risulta ancora molto lontano rispetto al livello di contratto a tempo indeterminati dei lavoratori a Roma che risulta essere pari circa all'87,4%<sup>3</sup>.

**NOTE**

1. Si tratta di un solo caso.
2. Dall' Annuario Statistico del Comune di Roma le donne straniere a Roma risultano essere pari al 53,3%.
3. Il dato è riportato per il 2022 dall' Annuario Statistico di Roma Capitale: p. 349.

**Nataliia Lazor**

**Formazione e crescita professionale**

Nella dimensione "Formazione e crescita professionale" abbiamo inserito la variabile "corsi di formazione ricevuti" per capire se hanno avuto l'accesso a queste formazioni che sono di somma importanza sia per lo svolgimento del lavoro ma anche per la

crescita professionale.

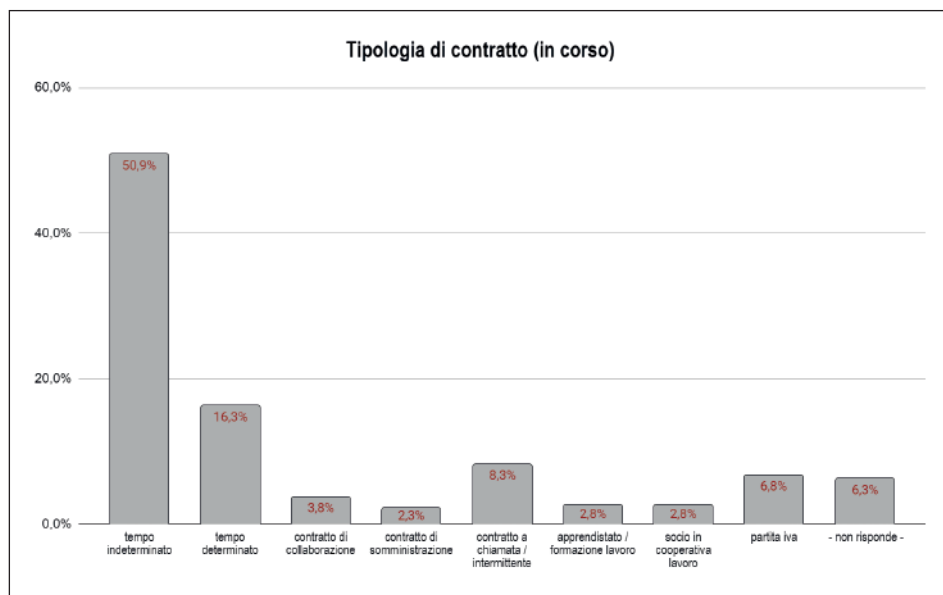
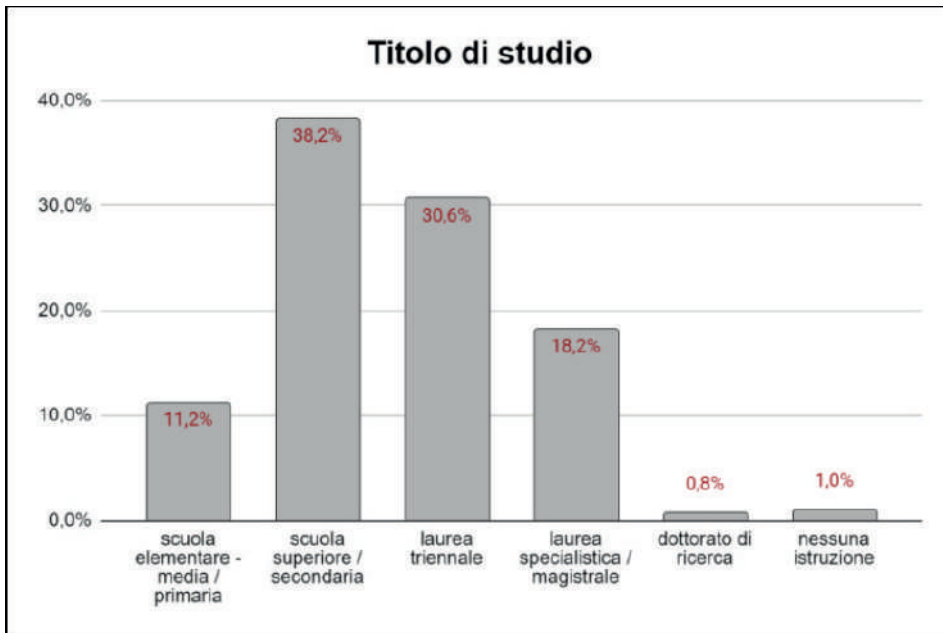
Nell' indagare su questo aspetto si è puntato non soltanto alla frequentazione ai corsi ma anche alla quantità di corsi fatti, nell'intento di capire se i datori di lavoro sono attenti a questa dimensione, ma anche al rispetto ad esempio dei corsi obbligatori previsti per legge.

Dai dati raccolti emerge un risultato piuttosto preoccupante. Il 48,2% dei nostri intervistati hanno dichiarato di non aver mai ricevuto un corso di formazione. Soltanto il 51,8% dei lavoratori migranti è riuscito a fare almeno un corso di formazione. Osservando questi risultati emergono alcune considerazioni riguardo alla percezione dei migranti; probabilmente la lingua e forse anche la mancanza di consapevolezza può essere un fattore che limita l'investimento in formazione, e allo stesso tempo non aiuta nella comprensione del significato, dell'importanza e della loro utilità.

Un corso di formazione è sempre un'esperienza importante per la crescita professionale ma anche in quella personale, ed in proporzione è un fattore che contribuisce anche al miglioramento della società. Innanzitutto bisogna capire a cosa servono i corsi di formazione:

1. **Aumento delle conoscenze e competenze nel campo di lavoro:** qualsiasi lavoro si sviluppa nel tempo, si applicano nuove tecniche, nuovi materiali e questo richiede un aggiornamento costante, un aumento delle conoscenze e competenze nel suo campo di lavoro.
2. **Miglioramento delle opportunità di carriera:** perché per crescere, bisogna sempre l'aumentare delle conoscenze e competenze.
3. **Servono anche per avere maggiore fiducia in sé stessi e nelle proprie capacità professionali:** tutto ciò che tutto ciò che viene imparato durante un corso può aprire la mente e aiutare a fornire nuove idee e soluzioni sul lavoro.
4. **Maggiore sicurezza sul posto di lavoro:** frequentare questi corsi è importante perché consente di ridurre rischi di incidenti e infortuni ai lavoratori.

Pur se quasi la metà degli intervistati non ha mai fatto un corso di formazione, si può osservare attraverso la variabile "opinione sull'utilità della

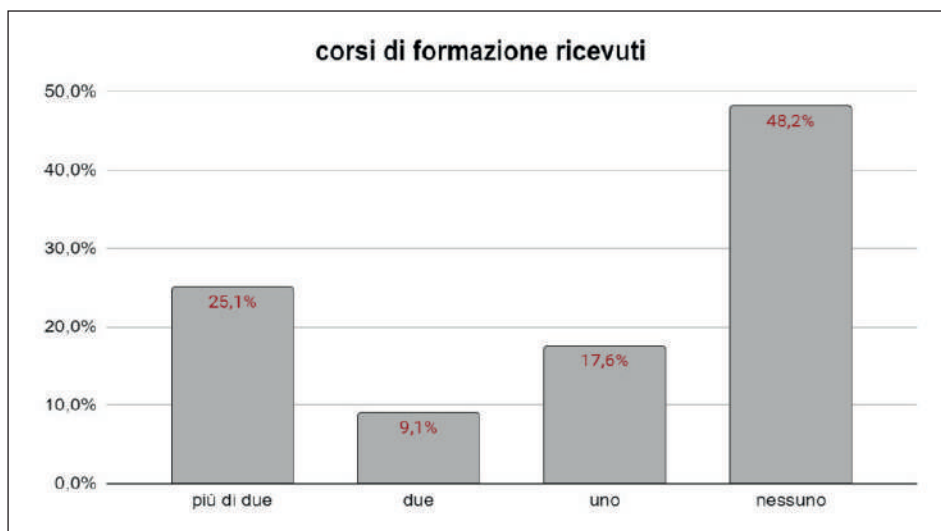
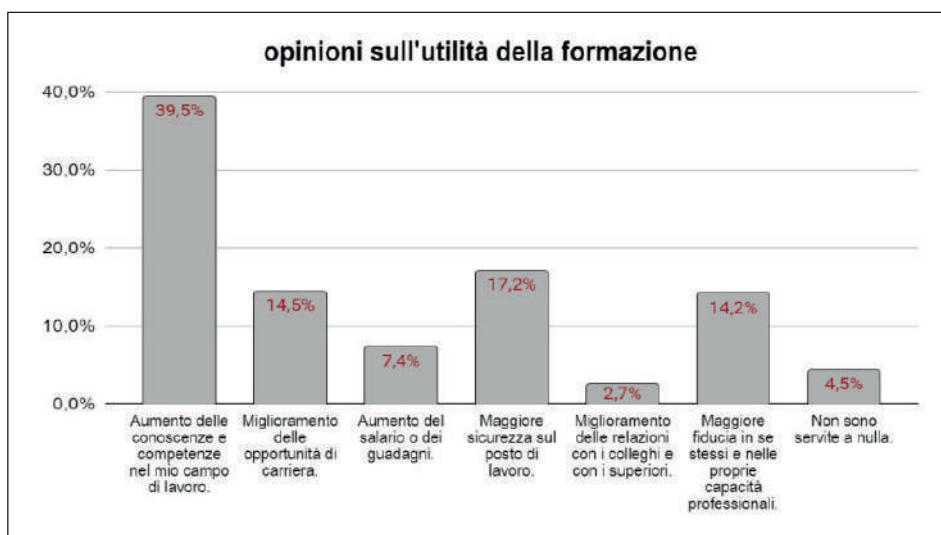


*formazione*” che chi ha avuto modo di farla esprime un giudizio favorevole sulla loro utilità. Il 39,5% ritiene infatti che la formazione ha aumentato le sue conoscenze e competenze, mentre soltanto il 4,5% ha dichiarato che non è servito a nulla.

Altro ambito monitorato è stato quello delle *“promozioni”*: dai dati raccolti emerge che soltanto il 20,4% delle persone che hanno chiesto una promozione per un lavoro ben fatto, o per un progetto riuscito bene, hanno ottenuto una promozione; una percentuale bassa soprattutto in connessione al fatto che più del 65% dei lavoratori migranti non chiede mai una promozione sul lavoro, e questo per diversi motivi. Una delle ragioni più rilevanti (la % riguarda il 32,7% dei casi totali) è quella di un mancato interesse nel crescere in termini di posizione lavorativa. Forse dietro questa risposta si nasconde il timore e/o la preoccupazione di cambiamenti negli orari, nei turni che impedirebbero la possibilità di svolgere più di un lavoro; inoltre è necessario tener conto anche del fatto che il 36,6% presta servizi alla persona ed in questo settore non c'è mobilità, ed evoluzione professionale.

Il 27,1% delle persone dichiarano di non aver nessuna speranza di ottenere una promozione e per tale ragione non la chiedono; questa percentuale potrebbe essere influenzata dal fatto che le persone subiscono spesso delle discriminazioni al lavoro. Incrociando i dati delle variabili *“titoli di studio”* e *“promozione sul lavoro”* si osserva che i lavoratori non si sentono fiduciosi nel chiedere una promozione neanche quando hanno un alto livello di studio (vedi tabella a seguire). Il titolo di studio non sembra essere percepito dai migranti come un elemento utile in grado di influire sulla possibilità di ottenere una promozione. Allo stesso tempo emerge una mancanza di valorizzazione, di riconoscimento delle competenze e delle capacità dei migranti.

Circa il 60% dei migranti con laurea specialistica non chiede una promozione, ed il 42% di questi non lo fa perché non ha nessuna speranza di ottenerla. La dimensione Formazione e crescita professionale valorizza in termini di indicatore di Decent Work un risultato pari al 43,8%.



FREQUENZE % (x riga)	Sì, HO CHIESTO	NO, NON LA CHIEDO
scuola elementare - media primaria	17,5%	82,5%
scuola superiore / secondaria	34,5%	65,5%
laurea triennale	32,2%	67,8%
laurea specialistica / magistrale	41,2%	58,8%
dottorato di ricerca	66,7%	33,3%
nessuna istruzione	100,0%	0,0%
	<b>33,8%</b>	<b>66,2%</b>

**Aissata Camara,  
Carolina Delgadillo Mejia**

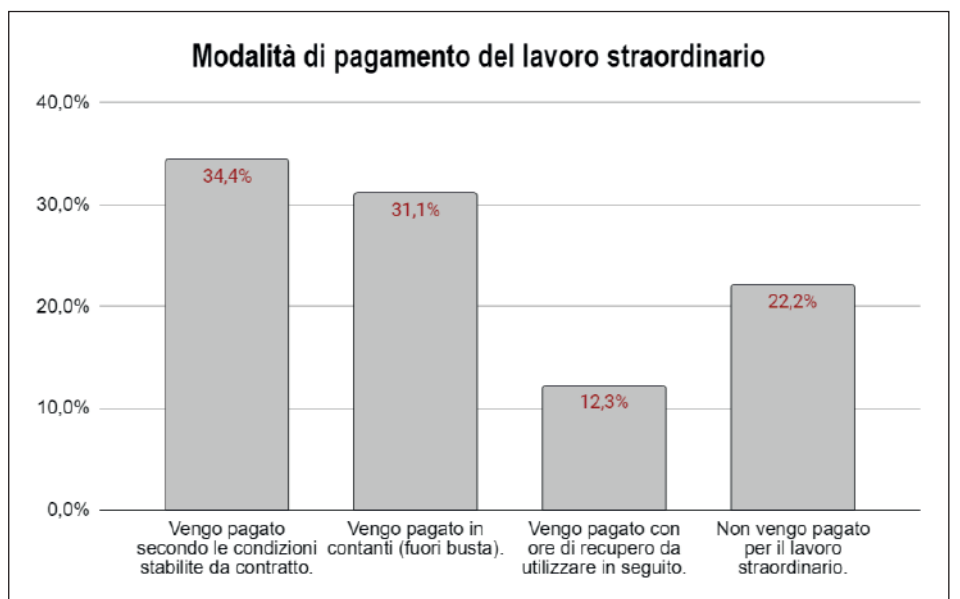
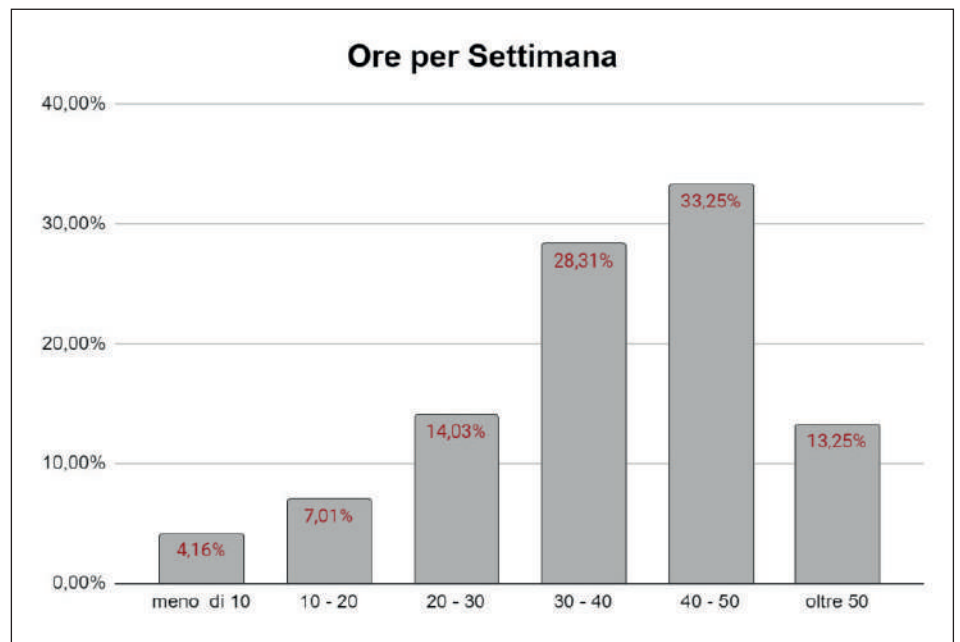
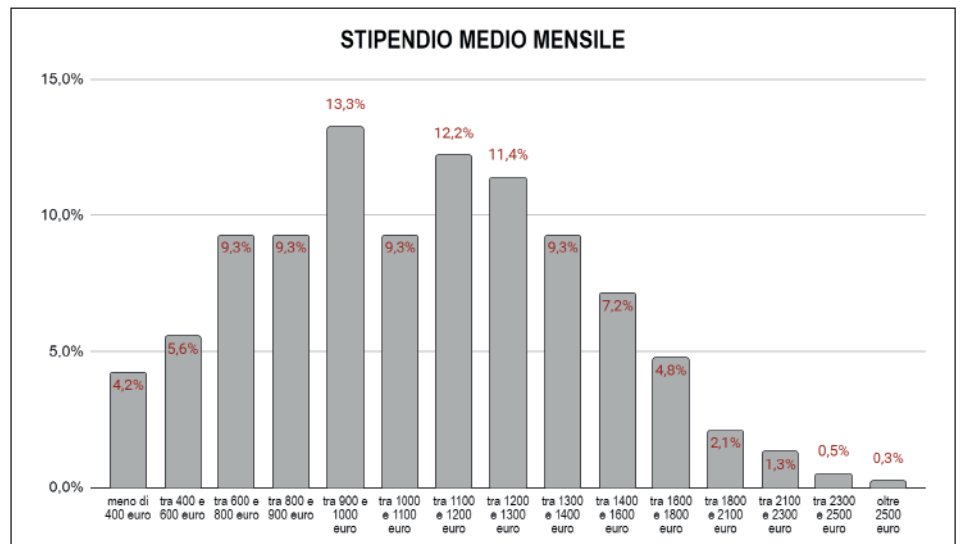
**Aspetti economici e contrattuali**

In base ai risultati del campione emerge un primo dato significativo: l'ammontare dello "stipendio medio mensile" di un immigrato che lavora e vive a Roma è pari ad euro 1.102. Questo valore è molto vicino alla soglia di povertà dichiarata dall'ISTAT per la città di Roma e fissata in euro 1050.06<sup>1</sup> (ISTAT). Il dato è ancora più preoccupante se si considera che il 41,5% del campione percepisce un reddito da lavoro mensile inferiore ai mille euro<sup>2</sup>. In particolare la condizione di povertà affligge soprattutto le donne infatti il 51% percepisce un reddito inferiore ai mille euro, mentre per gli uomini la percentuale si attesta al 30,6%.

Per quanto riguarda la paga, ad eccezione di circa un 20% che si ritiene soddisfatto, una maggioranza significativa riporta un parere negativo (il 76,9%).

In merito al numero di "ore di lavoro settimanale" gli immigrati che vivono e lavorano a Roma prevalentemente effettuano, per la loro attività un impegno corrispondente alle 50 ore settimanali, oltrepassando di molto le 40 ore settimanali stabilite dalla linea guida fissate nella contrattazione collettiva. Automaticamente sorge la domanda sulla vita sociale degli immigrati: come è possibile coniugare lavoro e socialità?

Altro aspetto indagato è quello relativo alla "modalità di pagamento" relativamente alla paga dello stipendio. Dai risultati emerge come soltanto una metà del campione riceve il salario mediante un bonifico bancario (il 50,5%); se si fa riferimento in generale a mezzi comunque tracciabili la percentuale complessiva sale al 60,0%; mentre resta una percentuale molto alta (il 29,3%) di coloro che sono pagati esclusivamente in contanti, mentre il restante 10,7% è pagato in modalità mista (mezzi tracciabili, e contante). Dietro questi dati possono emergere rischi di diverso tipo: talvolta una paga che non corrisponde effettivamente a quanto è dovuto, il mancato versamento dei contributi previdenziali e assicurativi, l'evasione delle imposte dovute, e tutto ciò che potrebbe essere inquadrato



nell'ambito dello sfruttamento.

Per quanto riguarda invece la "modalità di pagamento del lavoro straordinario", risulta inaccettabile che le persone lavorino oltre le ore ordinarie senza ricevere nessun compenso. Nel

campione il 22,2% dichiara di non ricevere alcun compenso per le ore di straordinario svolto; anche qui emerge una situazione grave per cui una percentuale consistente di lavoratori immigrati che vive a Roma sembra di

TITOLO DI STUDIO	W/h
scuola elementare - media / primaria	7,6
scuola superiore / secondaria	7,5
laurea triennale	7,9
laurea specialistica / magistrale	9,5
dottorato di ricerca	7,8
nessuna istruzione	10,3

fatto sfruttata dal suo datore di lavoro. Inoltre il 31,1% dei migranti per il lavoro straordinario è pagato in contanti, evidenziando una ulteriore forte zona di irregolarità.

Dal punto di vista del “*salario medio orario*” il valore medio è pari a circa 8 euro l’ora, con una differenza lieve in rapporto al genere, mentre la differenza più significativa è in rapporto alle ore settimanali (45,6 h/settimana per gli uomini, 39,9 h/settimana per le donne).

Risulta così curiosa l’evidenza che la condizione dei lavoratori migranti a Roma riesce a fare scomparire la disparità di genere (per l’uomo 7,9 euro/h, per la donna 8,1 euro/h).

Dai dati del campione emerge anche come il titolo di studio non manifesta una associazione significativa con il salario medio orario. La tabella evidenzia addirittura il dato controintuitivo per cui chi non ha alcun tipo d’istruzione riesce ad ottenere una paga oraria più alta<sup>3</sup>.

In conclusione, il quadro che emerge, in questa indagine, per quanto è relativo agli aspetti economici e contrattuali, consente di affermare che siamo molto lontani dagli schemi del decent work. L’insieme delle domande in questa dimensione raggiunge un valore pari soltanto al 40,3%. In generale una situazione che risulta compromessa probabilmente dall’assenza di adeguati controlli, e resa ancora più complessa dalla struttura dimensionale di molteplici piccole-medie imprese che possono facilmente nascondere casi di illegalità, e di sfruttamento del lavoro, probabilmente presenti nell’ambito del commercio, del turismo<sup>4</sup>.

## NOTE

1. Il dato fa riferimento alle tavole per le soglie mensili di povertà con

riferimento all’area “Centro area metropolitana” ed in corrispondenza della condizione di un singolo componente in fascia di età compresa tra i 30 e i 59 anni. Questa soglia supera i 1.500 euro se si prevede un figlio a carico tra 0 e 3 anni. Rif.to: <https://www.istat.it/it/archivio/289724>.

2. In questo caso probabilmente incide l’alta percentuale di donne impegnate in servizi alla persona.
3. I casi registrati con “nessuna istruzione” sono soltanto 4.
4. Da non dimenticare i servizi della persona, dove è difficile esercitare un controllo efficace.

## Oksana Dushchenko

### Work-life balance

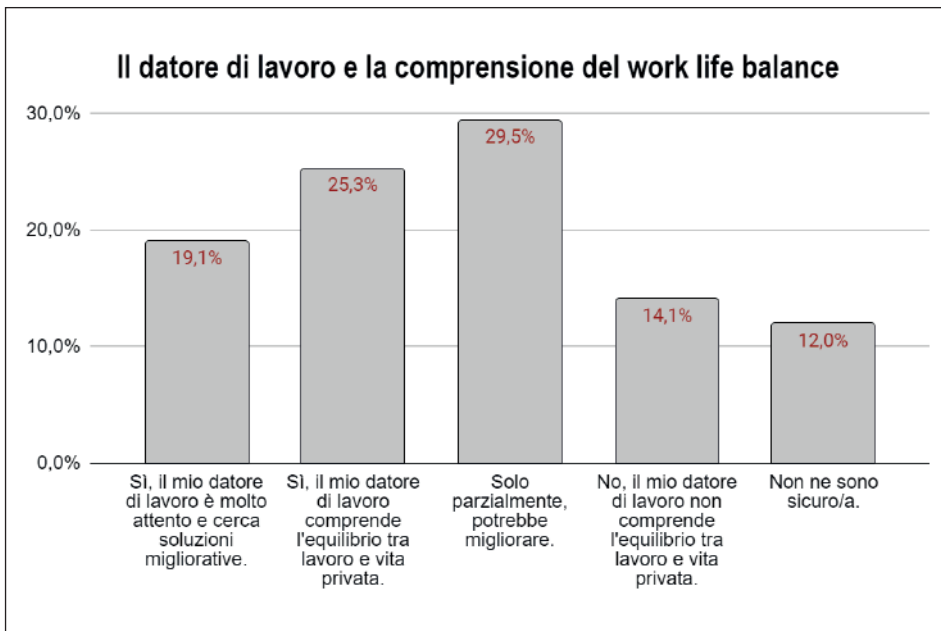
Il concetto di *Work life balance* è uno dei più significativi nel contesto del lavoro dignitoso. Naturalmente, nel corso della nostra ricerca abbiamo tenuto conto del fatto che il tempo è un indicatore importante che può essere utilizzato per misurare l’equilibrio. Si tratta infatti dell’organizzazione del tempo di lavoro e del tempo libero di un dipendente, che influisce direttamente sugli obblighi professionali e privati della sua personalità. Per identificare le dimensioni di questo ambito, abbiamo esaminato le seguenti variabili: la comprensione del *work life balance*, la gestione delle ferie, i permessi, i turni e livelli di stress. I risultati ottenuti richiedono attenzione a questo aspetto, in particolare per quanto riguarda il rispetto della distribuzione razionale del tempo, tenendo conto non solo degli interessi dei datori di lavoro, ma anche della qualità della vita del lavoratore-migrante. Analizzando in modo

più dettagliato, si valuta non solo quanto sia equilibrato il livello tra impegni di lavoro e vita privata, in rapporto ad un benessere complessivo, ma anche cosa incide su questo livello.

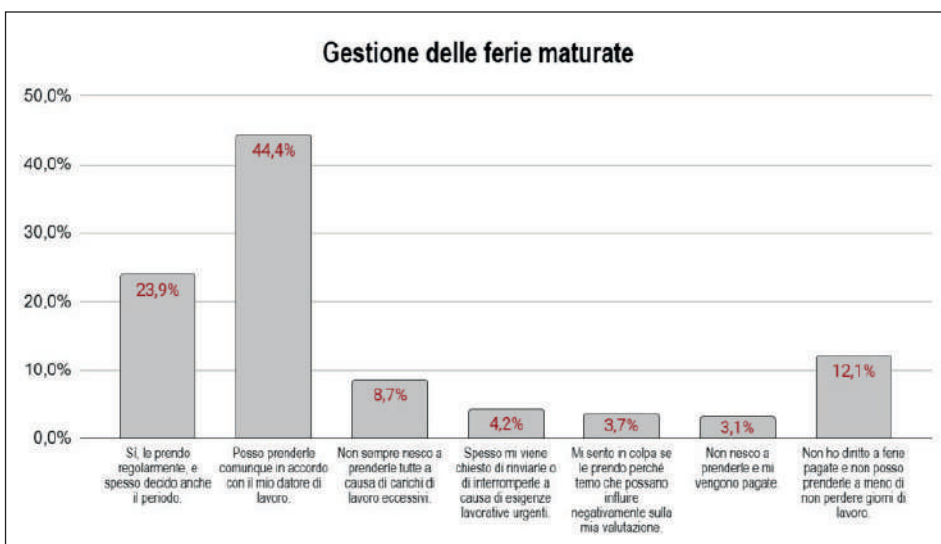
Agli intervistati è stato chiesto come primo aspetto di valutare il livello di “*comprensione del work life balance*” da parte dei datori di lavoro. Come possiamo vedere dal grafico, in base alle risposte del questionario emerge attenzione e comprensione da parte dei datori di lavoro riconosciuta dal 44,4% dei lavoratori; in particolare il 25,3% dichiara di “comprendere” l’equilibrio tra vita personale e il lavoro, mentre per il 19,1% sembra che il datore di lavoro risulti “molto attento” a questa dimensione e cerchi soluzioni migliori. Il dato negativo è che una percentuale maggiore, pari al 55,6%, indichi invece una mancanza di comprensione del *work life balance*. Questo risultato comprende una valutazione ritenuta parziale (29,5%), cioè situazioni in cui i lavoratori riescono a dedicare una quantità ragionevole di tempo ed energia sia al lavoro, che alla vita al di fuori del lavoro, ma anche situazione dove risulta una mancanza di equilibrio a causa incomprensione del datore di lavoro. È importante ricordare, che la comprensione del datore di lavoro misura un aspetto di tipo soggettivo, e si presta a valutazione che possono variare da persona a persona, e possono dipendere da diversi fattori, ad esempio, la cultura aziendale, le relazioni interne, le aspettative reciproche, obiettivi specifici.

Valutando l’intensità di alcuni legami associativi tra la variabile “comprensione del datore di lavoro” dell’equilibrio in rapporto ad esempio al genere, alla provenienza, o alla tipologia di contratto emergono risultati diversi. In generale ad un livello di significatività 5% la comprensione del datore di lavoro sembra riconducibile non tanto al genere, né alla provenienza, ma soprattutto alla tipologia del contratto in essere. Questo è confermato dal risultato del X-test<sup>1</sup> che indica un legame di associazione tra tipo di contratto e comprensione del *work-life balance*.

Nella tabella riportata la comprensione del bilancio risulta maggiore tra rispondenti che hanno contratti a tempo indeterminato (per il 45,3% è presente)<sup>2</sup>,



CONTRATTO → % datore che è	OK	NON OK
contratto a tempo indeterminato	45,3%	54,7%
contratto di somministrazione	11,1%	88,9%
socio in cooperativa lavoro	0,0%	100,0%



mentre la tendenza critica si osserva soprattutto tra le persone con i contratti di somministrazione, dove la percentuale degli insoddisfatti sale all'88,9%; per i contratti dei soci in cooperativa lavoro, la situazione è giudicata totalmente negativa. In base ai risultati statistici, si può affermare che la situazione è critica per quanto riguarda

l'organizzazione del lavoro attraverso agenzie in somministrazione, e cooperative di lavoro.

L'altra variabile è la modalità di "gestione delle ferie maturate": al riguardo la gestione compatibile al *decent work* raggiunge il 68,3% (possibilità di prenderle con regolarità e/o in accordo con il datore di lavoro), mentre risulta una

parte consistente dei dipendenti, che per varie ragioni, non è in grado di esercitare liberamente il suo diritto al riposo legale (31,7%). Di questi l'8,7% dei dipendenti non riesce ad usufruire del diritto alle ferie perché condizionati da carichi di lavoro eccessivi. In merito si potrebbe dire che maggior parte degli intervistati può prendere ferie in modo adeguato, e questo può essere considerato un segno positivo, tuttavia, non si deve sottovalutare che un terzo dei lavoratori migranti nel campione non riesce ad usufruire del diritto alle ferie.

La gestione delle ferie nel contesto del *decent work* può dipendere da diverse variabili. Nel processo di analisi dei dati, abbiamo cercato di capire quali da loro influenzano nella gestione delle vacanze. I risultati del X test misurato su tre variabili, ovvero genere, provenienza, e settore d'attività sono significativi, e evidenziano un qualche legame di dipendenza.

Tra le osservazioni, possiamo aggiungere che, ad esempio, le donne hanno la possibilità di usare molto di più il loro diritto (il 77% contro il 58% per gli uomini).

In rapporto all'area di provenienza risulta che coloro che non riescono ad usufruire del diritto alle ferie, sono provenienti per la maggior parte dall' Africa Continentale e dall'America Latina.

Rispetto al settore di attività più vulnerabili sono i servizi per il turismo e i servizi alla persona. Si ricorda comunque che la gestione delle ferie può variare a seconda delle circostanze specifiche, può dipendere anche dalle politiche aziendali, e da eventuali accordi contrattuali.

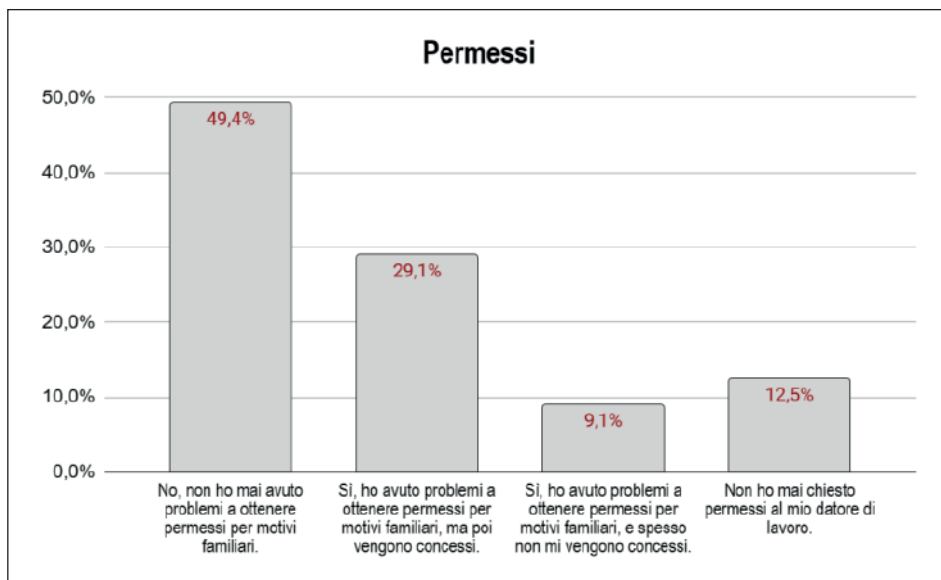
Importante inoltre misurare la possibilità di poter usufruire dei "permessi personali"; in questo caso si ritiene compatibile con il *decent work* in generale il non avere particolari problemi con questa richiesta. Dal campione risulta che il 49,4% non ha mai avuto particolari problemi. Questo dato può essere considerato positivo, perché può

GESTIONE FERIE MATURATE	X test <sup>3</sup>
Genere	0,001003
Provenienza	0,019680
Settore di attività	0,015072

contribuire a promuovere un ambiente lavorativo più favorevole alla conciliazione tra lavoro e vita privata, ma il 29,1 % dei lavoratori riscontra problemi a chiedere ma poi riesce ad ottenere, mentre il 9% circa alla fine non riesce ad ottenere permessi, anche se richiesti.

#### NOTE

1. Il Chi-test è pari a 0,000693.
2. Il risultato pur essendo inferiore al 50% è comunque molto al di sopra di quanto riscontrato nei contratti atipici.
3. Livello di significatività: 5%.

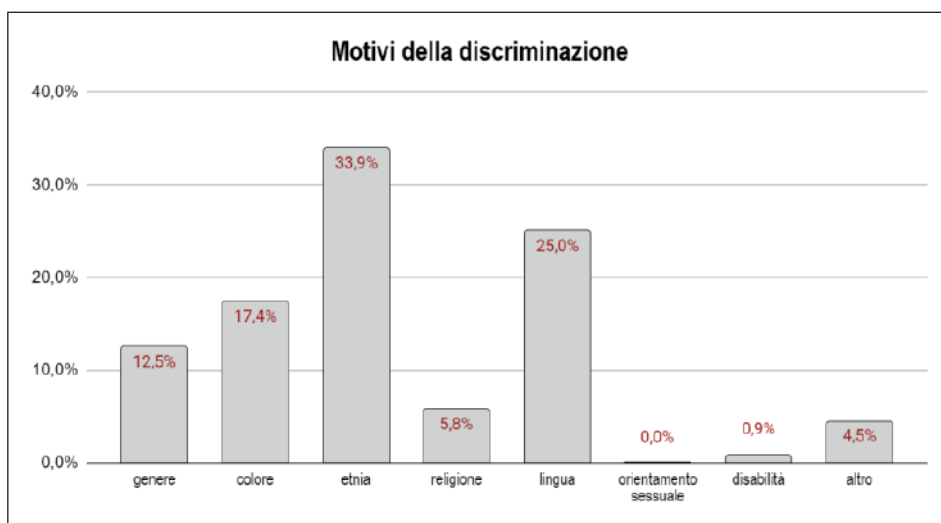
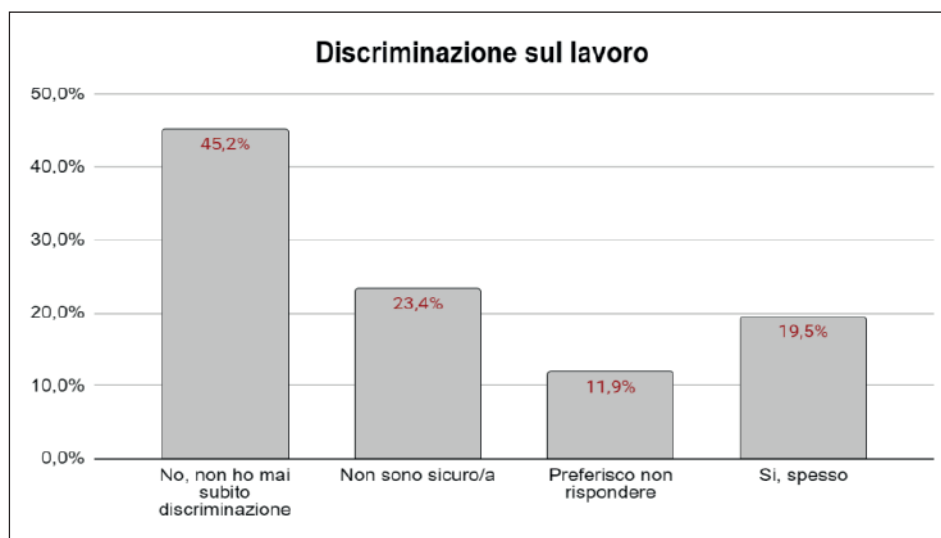


### Gabriela Torres Barbosa

#### Parità, discriminazione e abusi

Un aspetto molto importante della nostra indagine è la dimensione “Parità, Discriminazione e Abusi”. Questa dimensione ha permesso di osservare in diverse variabili i problemi generati dall’aspetto dell’interculturalità e dell’accoglienza in ambito lavorativo rivelando una certa tensione ed anche delle conseguenze socio-economiche, ed anche psicologiche che possono influenzare la vita di queste persone.

La variabile “discriminazione sul lavoro” ha rivelato che il 45,2% non ha mai subito discriminazione. Tuttavia accanto a questo dato positivo risulta un 23,4% che non è sicuro, l’11,9% preferisce non rispondere, e il 19,5% che la subisce spesso: una zona di ombra che nel complesso supera il 50%. Una prima questione che emerge è nella difficoltà a comprendere di essere oggetto di discriminazione. Gli aspetti culturali e comportamentali possono “mascherare” ed indurre a non capire quello che di fatto accade. Un altro fattore evidente riguarda coloro che preferiscono non rispondere (11,9%) per non dire se hanno subito o meno la discriminazione, e questo potrebbe anche portarci a pensare che gli intervistati hanno avuto paura, pur sapendo che il questionario era anonimo. Il livello di *decent work* in questo ambito è del 45,2% (in corrispondenza alla prima risposta); il valore basso consente di affermare che la discrimi-



nazione è un elemento che può impedire la dignità dei lavoratori migranti a Roma.

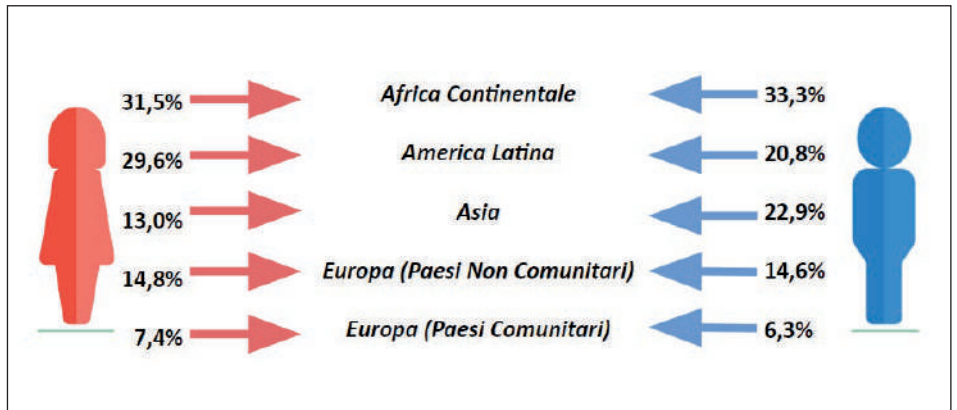
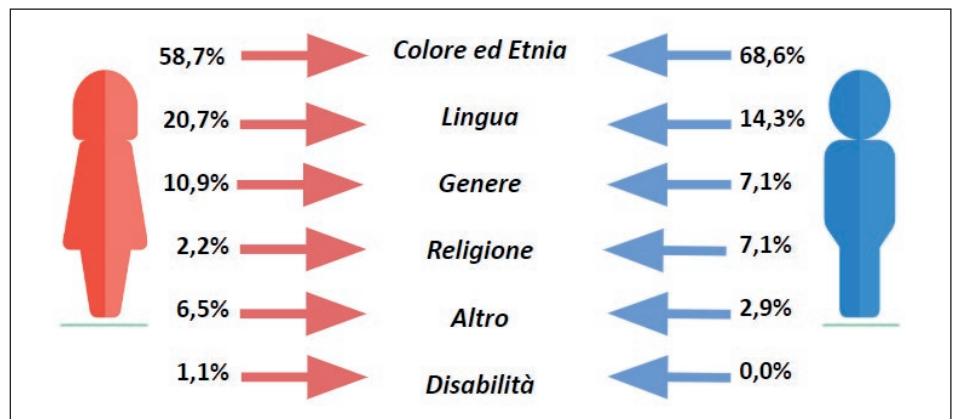
La domanda successiva ha voluto indagare invece sui “motivi della discriminazione”. Qui si è potuto verificare che il 33,9% dei lavoratori

subiscono discriminazione in particolare modo riguardo all’etnia, il 17,4% per il colore della pelle, ed il 25,0% si sente discriminato a causa della differenza linguistica. Questa percentuale così alta può indicare che a volte resta difficile per il lavoratore migrante decifrare, e/o

collegare certi trattamenti ricevuti come azione discriminatoria, per quanto già detto in precedenza. Un aspetto interessante che emerge dalla ricerca riguarda la questione della discriminazione di genere; nel mondo del lavoro la disparità di genere è un tema attuale ed importante, tuttavia per ciò che risulta dal campione, per i lavoratori migranti, si evidenzia come il fattore genere abbia poca rilevanza, perché di fatto non esistono differenze significative tra uomini e donne. Sfortunatamente l'elemento che li unisce è il fatto che subiscono in prevalenza discriminazioni riguardo sia al colore della pelle, che per l'etnia<sup>1</sup>.

Una questione rimasta in sospeso, è relativa alle aree di provenienza, e al collegamento con i tipi di discriminazione per cercare di capire se esistono possibili associazioni. In questo caso si è riscontrato che le persone provenienti dall'Africa Continentale e dall'America Latina sono le più discriminate, e risulta confermato un sospetto. Nonostante tutti i lavoratori e lavoratrici migranti siano discriminati in qualche modo si evidenzia purtroppo che l'origine e il colore della pelle hanno un peso maggiore. Anche in questo aspetto donne e uomini provenienti dalle stesse aree risultano discriminati in misura simile. Possiamo osservare che 31,5% delle donne e 33,3% degli uomini dell'Africa sono i più discriminati per cause connesse al colore della pelle, e all'etnia, a seguire il 29,6% delle donne, e il 20,8% degli uomini latino-americani.

Riguardo alla "tipologia di discriminazione" il 29,7% ritiene che la discriminazione si attui attraverso un mancato riconoscimento del proprio lavoro e dei propri meriti, il 18,8% ha subito discriminazioni attraverso comportamenti offensivi, umilianti o aggressivi da parte dei colleghi o superiori; il 16,7% sono stati discriminati nel vedersi assegnati mansioni di lavoro o incarichi meno prestigiosi. Il mancato riconoscimento di meriti sul lavoro, e l'assegnazione di mansioni poco rilevanti, incide anche in ragione del fatto che la maggioranza dei nostri intervistati ha un titolo di studio: il 38,2% hanno la scuola superiore/secondaria, 30,6% hanno la laurea triennale e 18,2% la laurea specialistica/magistrale. I dati dimostrano che

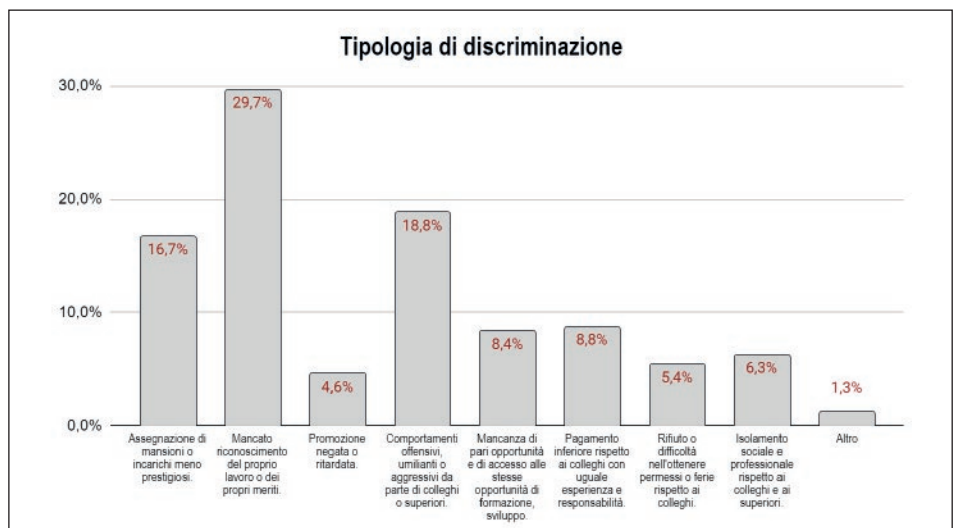


questo fattore non impedisce che vengano discriminati e di conseguenza impediti nella possibilità di avere una crescita lavorativa.

Nel questionario l'indagine si è estesa anche al tema de "l'abuso di potere" soprattutto con riferimento alla situazione di debolezza negoziale in cui si può venire a trovare il lavoratore migrante in rapporto al datore di lavoro e/o ai superiori. I dati dimostrano che il 51,6% degli intervistati dichiara di non aver mai subito abuso, mentre le risposte successive segnalano una situazione diversificata. Ancora una volta si riscontra la difficoltà di percepire o comprendere meglio la situazione di abuso e di come identif-

carlo: il 10,2% (una percentuale relativamente alta) dichiara che non lo sa e non riesce a valutare. Forse anche in questo caso il fattore linguistico potrebbe propiziare questo tipo di situazione. Per il resto il 33,2% ha detto di averlo subito qualche volta e il 5,0% lo subisce spesso. Complessivamente i lavoratori migranti che hanno subito 19,3% in intimidazioni, minacce, e critiche costanti (le altre forme sono riportate nel grafico a seguire). Per analizzare meglio la variabile "tipologia di abusi" si sono raggruppate le diverse modalità in tre categorie distinte:

- a. *Violenza sulla persona* 27,7%: 5,8% molestie sessuali e altre



forme di violenza; 19,3% intimidazione, minacce, critiche; 2,6% isolamento sociale.

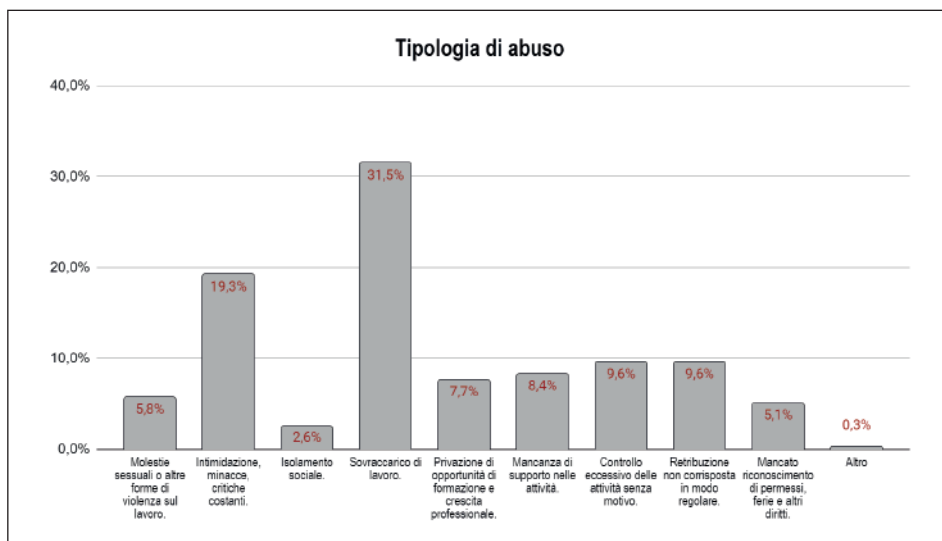
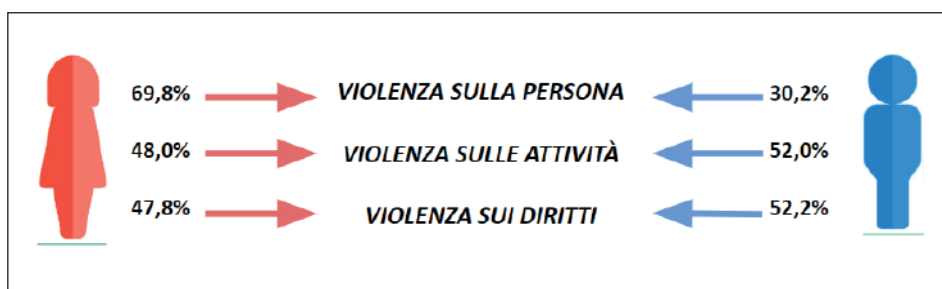
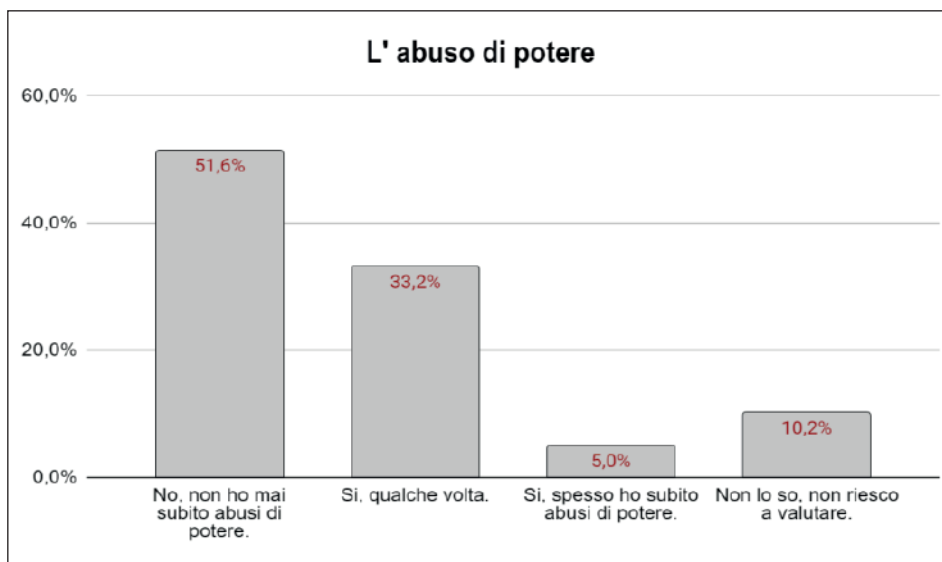
- b. *Violenza sulle attività* 57,2% : 31,5% sovraccarico di lavoro; 7,7% privazione di opportunità di formazione e crescita professionale; 8,4% mancanza di supporto nelle attività; 9,6% controllo eccessivo delle attività senza motivo.
- c. *Violenza sui diritti*<sup>2</sup> 15,0% : 9,6% retribuzioni non corrisposte in modo regolare; 5,1% mancato riconoscimento di permessi, ferie e altri diritti; 0,3% altro.

L'analisi evidenzia che la differenza di genere è associabile statisticamente alla tipologia di abuso subito; risulta infatti che nel caso di abusi che si manifestano in forme di violenza sulla persona per il 69,8% dei casi riguarda donne. Nel caso invece della violenza sulle attività di lavoro e sulla violenza dei diritti c'è invece una prevalenza degli uomini (52,2% violenza sui diritti e 52,0% violenza sulle attività) rispetto alle donne.

L'indice associato alla dimensione "*Parità, discriminazione, abusi*" presenta un valore di sintesi, alquanto critico, pari al 48,1%.

## NOTE

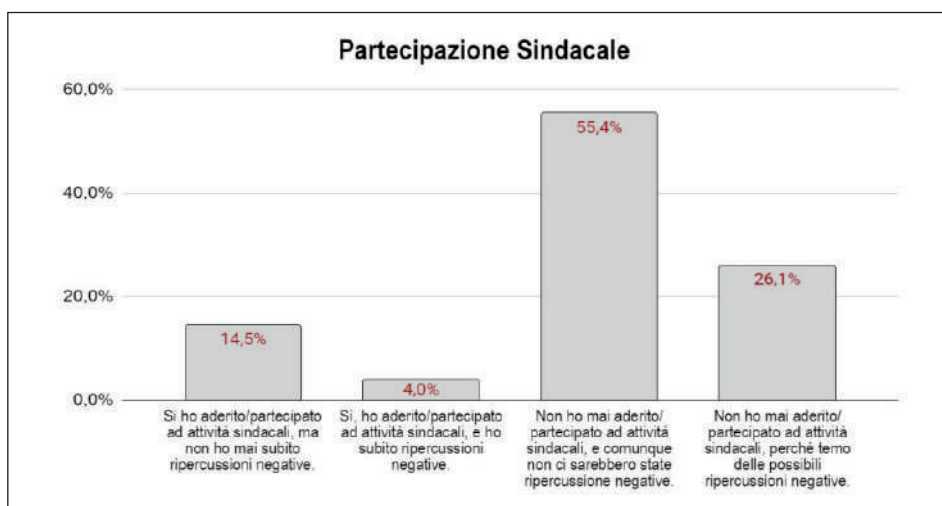
1. Facendo le interviste si è osservato che per diverse persone non era chiara la differenza tra etnia e colore della pelle e per questo motivo sono state aggregate nell'analisi dei dati relative alle distinzioni di genere per tipi di discriminazione.
2. Il riferimento è ai diritti che maturano per effetto dell'attività lavorativa e del rapporto contrattuale.



## Gabriela Torres Barbosa

### Tutela e sicurezza

Per quanto è relativo alla variabile "*partecipazione sindacale*" risulta una significativa distanza tra il lavoratore migrante e le forme di partecipazione sindacale. In totale infatti circa il 18,5% del campione ha aderito/partecipato ad attività sindacali<sup>1</sup>: il 4,0% di questo gruppo dichiara di aver subito ripercussioni negative riconducibili proprio a questa partecipazione. Malgrado le difficili condizioni, sopra evidenziate,





l'81,5% dei lavoratori restano così lontano da questa possibile forma di tutela: il 26,1% di questo gruppo dichiara di non partecipare perché teme ripercussioni negative.

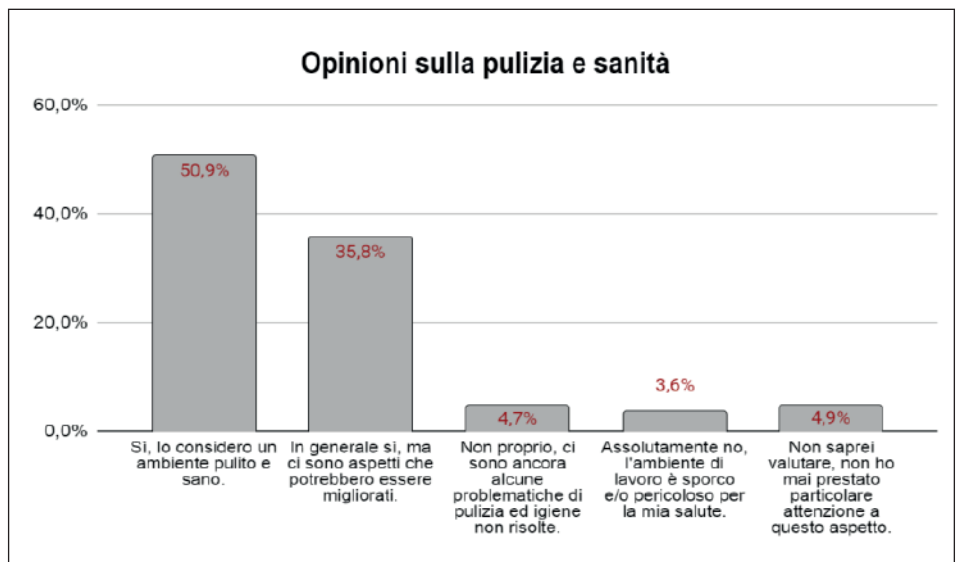
Si potrebbe indagare sulle possibili connessioni tra il settore di attività e la partecipazione sindacale, dal momento che il 36,6% dei nostri intervistati presta servizi alla persona (badante, colf, assistenza domiciliare, ecc.). Forse il fatto di lavorare all'interno delle case può creare lontananza, isolamento, dalle pratiche collettive più comuni nell'ambiente aziendale.

Un altro fattore potrebbe essere la non padronanza della lingua italiana che può influire sulla comprensione della complessa legislazione presente nel mondo del lavoro, e sul livello di conoscenza dei propri diritti, causando di fatto uno scarso contatto con il mondo dei sindacati.

Sulle valutazioni relative ad un "ambiente pulito e sano" il 50,9% dichiara che considera l'ambiente di lavoro pulito, il 35,8% lo considera pulito e sano, ma con aspetti che potrebbero essere migliorati. In questo caso si può considerare la soggettività relativamente alla cultura e la provenienza delle persone riguardo alle opinioni sulla pulizia e sanità sui luoghi di lavoro. L'origine, l'accesso o la consapevolezza di certi standard di igiene possono influenzare enormemente la valutazione dell'intervistato; anche in questo caso la padronanza linguistica, e la conoscenza e comprensione della legislazione potrebbe influenzare sulla consapevolezza delle regole di pulizia e sanità.

In merito alla variabile "sicurezza sul luogo del lavoro" emergono i seguenti risultati: il 46,2% si sente sicuro al lavoro, e protetto in modo adeguato, il 36,0% si sente al sicuro, ma ritiene che alcune procedure di sicurezza potrebbero essere migliorate, mentre il 9,7% percepisce il proprio ambiente di lavoro come un luogo non sicuro. Anche in questo caso sono valide le osservazioni fatte in precedenza relativamente alla soggettività delle percezioni sulla sicurezza, rammentando che il 48% non ha comunque mai svolto nessun corso di formazione, e quindi neanche quello obbligatorio per legge sulla sicurezza.

Si ritiene che non tutti gli stranieri hanno strumenti per valutare oggettiva-



mente la situazione sul proprio posto di lavoro; infatti, ad esempio, una persona che è abituata a lavorare senza protezioni, e attrezzature di sicurezza può credere di essere al sicuro, e non riuscire a giudicare. Resta sempre vero che per la quota relativa al lavoro domestico non esiste di fatto modalità che possano assicurare il rispetto delle regole d'igiene e sicurezza.

L'indice di sintesi del decent work associato a questa dimensione risulta pari al 74,1%: è la dimensione con il valore più alto, ma come espresso con diverse perplessità.

**NOTE**

1. Diverse stime indicano un tasso di sindacalizzazione in Italia intorno al 30%.

**Victoria Grosu Vremes**

**Grado di soddisfazione nel lavoro**

Per rilevare il "grado di soddisfazione nel lavoro" dei lavoratori stranieri a Roma si è cercato di misurare il grado di soddisfazione su vari aspetti del lavoro: guadagno, stabilità, relazione, orario di lavoro, distanza casa /lavoro, interesse per il lavoro. L'indicatore di soddisfazione è una sintesi dei punteggi dichiarati dagli intervistati, misurati su una scala da 0 a 10, dove si tiene conto delle risposte valutate con livello 8-9-10, e che rappresentano il livello maggiore di soddisfazione. Dai nostri dati risulta in media che solo il 39,5% dei lavoratori migranti a Roma sono soddisfatti del loro lavoro. Comparando questo indicatore con l'indicatore BES dei lavoratori a Roma (49,5%<sup>1</sup>) notiamo una grande differenza di circa 10 punti percentuali. Questi indicatori

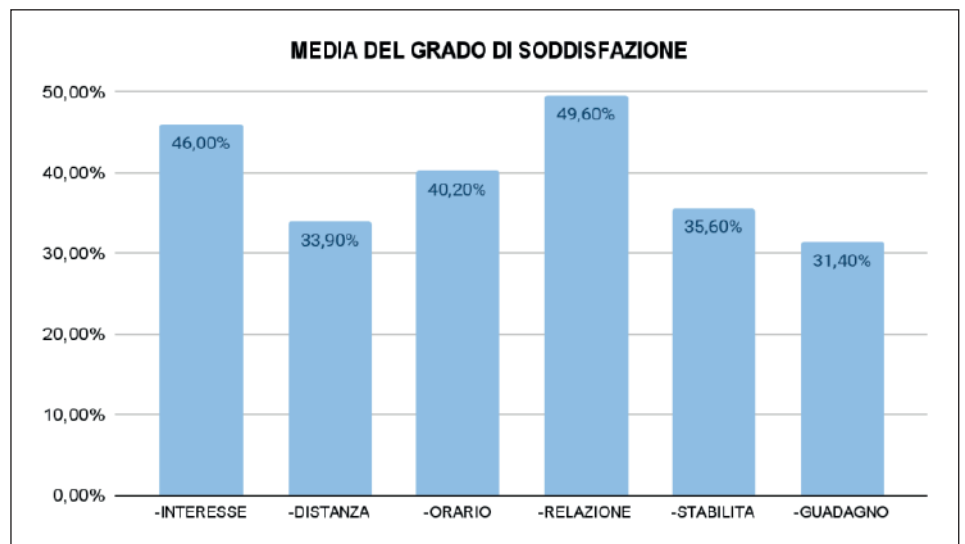
ci dicono che neanche il 50% degli italiani che lavorano a Roma sono soddisfatti del loro lavoro, e ancora meno soddisfatti sono gli stranieri che lavorano a Roma.

Nello specifico delle singole aree di misura e con riferimento al “*guadagno*” risulta il livello di soddisfazione più basso rispetto a tutte le altre aree: il fatto che solo il 31% dei lavoratori stranieri a Roma siano soddisfatti del loro guadagno, suona come un campanello di allarme che richiama l'attenzione sui “salari di fame” percepiti dagli stranieri, spesso sottopagati per le loro prestazioni. Questi indicatori ci rivelano quanto sia ancora precaria e difficile la possibilità di raggiungere una condizione retributiva dignitosa per tutti i lavoratori, sia migranti che italiani.

Un altro dato preoccupante è l'indicatore relativo all'area della “*stabilità*”. Solo il 35% degli intervistati ritiene di avere un lavoro stabile. La costante preoccupazione della stabilità del lavoro, l'insicurezza di avere un lavoro per il domani (per molti migranti è l'unica fonte di risorse per la loro esistenza), determina un alto livello di stress che comporta vari problemi di salute, con conseguenze in ambito psicologico e relazionale. L'instabilità lavorativa può avere un impatto profondo sul benessere e sulla qualità della vita di queste persone, creando incertezza finanziaria, stress emotivo e difficoltà nel pianificare il futuro. L'obiettivo delle politiche pubbliche dovrebbe essere quello di creare un ambiente in cui tutti i lavoratori, inclusi gli stranieri, abbiano accesso a opportunità lavorative stabili e soddisfacenti, contribuendo così non solo al loro benessere individuale ma anche alla crescita economica e sociale della comunità nel suo insieme.

Il grado di soddisfazione maggiore si registra nell'area delle “*relazioni*” (49,6%); questo dato sul campo di lavoro sembra in dissonanza con il livello di soddisfazione del guadagno e della stabilità, ma in realtà sottolinea la necessità, l'intenzionalità di creare buone relazioni lavorative nella speranza che queste possano garantire una certa stabilità e forse un aumento del guadagno.

Critica risulta invece la misura della soddisfazione della “*distanza*” (33,9%)



tra casa e luogo di lavoro; questo dato è correlato al livello di soddisfazione per il guadagno, in quanto come dimostrato dai dati di questa ricerca, quasi la metà degli stranieri lavoratori presenti a Roma vivono sotto la soglia di povertà, quindi non possono prendere in affitto locali in zona centro ma in periferia, se non fuori Roma. Questo è un altro elemento che mette in evidenza le conseguenze etiche dovute alle basse remunerazioni presenti nel mondo del lavoro, e che di fatto continua ad alimentare la categoria sociale del “lavoratore povero” e marginalizzato - lo scarto sociale sul quale Papa Francesco non si stanca di richiamare l'attenzione, e chiedere di trovare soluzioni per fermare questo fenomeno.

Per quanto riguarda il livello di soddisfazione che emerge come “*interesse*” del lavoro, personalmente si ritiene che la misura possa aver creato equivoci nell'interpretazione.

La percezione è maturata durante la raccolta dei dati, perché veniva interpretato dai rispondenti in due modi: “*interesse*” valutato come l'importanza l'importanza di avere un lavoro che permetta comunque di vivere meglio rispetto al paese di provenienza, e “*interesse*” valutato come soddisfazione per quello che si fa sul lavoro, in corrispondenza alle proprie aspettative sull'attività di lavoro.

Nell'analizzare alcune associazioni si evidenzia come il tipo di contratto abbia un impatto significativo sulla stabilità e sulla soddisfazione lavorativa. Solitamente, i contratti a tempo indeterminato offrono una maggiore sicurezza lavorativa rispetto ad altri tipi di contratto. Un contratto a tempo

indeterminato, dà una sensazione di stabilità che può influenzare positivamente la produttività e il benessere sul lavoro. Inoltre il contratto a tempo indeterminato consente un maggiore beneficio al livello previdenziale, maggiore tutela in rapporto alle condizioni di cessazione del lavoro, e altre agevolazioni che possono contribuire al benessere complessivo dei dipendenti. Il tipo di contratto standard ha così un impatto diretto sulla stabilità e sulla soddisfazione lavorativa, influenzando il modo in cui le persone percepiscono il proprio lavoro e la loro situazione lavorativa generale.

Gli ambiti di lavoro con maggiore soddisfazione in rapporto alla stabilità, per i lavoratori stranieri a Roma, sono il settore delle costruzioni, quello per l'assistenza delle persone, seguito dal settore turistico. Questi settori spesso offrono opportunità di impiego più stabili a causa della costante domanda di servizi legati alla manutenzione delle infrastrutture, e all'assistenza alle persone, in una città come Roma con una popolazione anziana significativa.

L'alto livello d'istruzione non risulta associabile alla soddisfazione sul lavoro; paradossalmente i dati della nostra ricerca rivelano che più basso è il livello d'istruzione più alto è il grado di soddisfazione.

Il lavoro come badante, operaio o autista offre opportunità di lavoro più accessibili, ma questo non sempre riflette le competenze o il livello di istruzione della persona. Servirebbero politiche che favoriscano da una parte il riconoscimento dei titoli e dall'altra consentano una valutazione accurata delle competenze acquisite all'estero, al

fine di permettere ai lavoratori qualificati di sfruttare appieno le proprie abilità per il bene proprio e allo stesso tempo per il bene comune dell'intera comunità.

Al livello generale resta comunque un 60,5% di lavoratori stranieri che presenta un basso livello di soddisfazione a Roma. Un dato che dovrebbe essere valutato con attenzione sia dall'opinione pubblica, che dal governo. Questo basso livello di soddisfazione dovrebbe essere indicazione di problemi strutturali nel mercato del lavoro e di questioni sociali che richiedono attenzioni immediate; infatti i lavoratori stranieri che si trovano in condizioni precarie o che sperimentano insoddisfazione possono portare a una serie di problematiche, tra cui tensioni sociali, disagio emotivo e, in alcuni casi, situazioni di sfruttamento.

Questi fattori possono impattare negativamente non solo sulla vita dei lavoratori stessi ma anche sull'intera comunità. Il governo e gli enti responsabili dovrebbero prendere seriamente in considerazione questi segnali e adottare misure volte a migliorare le condizioni di lavoro per i lavoratori stranieri. Riconoscere e affrontare la questione della soddisfazione lavorativa tra i lavoratori stranieri non solo migliora le loro vite, ma contribuisce anche a una società più equa e inclusiva nel suo complesso.

## NOTE

1. Il dato è fornito dall'Ufficio di Statistica del Comune di Roma, nel report "Il Benessere Equo e Sostenibile a Roma - 6° Rapporto - 2023": p.39. Accesso online, file: [https://www.comune.roma.it/web-resources/cms/documents/Bes\\_Roma\\_2023\\_unito.pdf](https://www.comune.roma.it/web-resources/cms/documents/Bes_Roma_2023_unito.pdf).

**Roberto Bongianini**

## Risultati finali

Aggregando i dati del campione emerge rispetto alle cinque dimensioni del *decent work* il risultato riportato nella tabella che segue. Nessuna delle dimensioni raggiunge il livello di dignità; il dato maggiormente critico riguarda gli aspetti economici e contrattuali (40,3%), mentre la dimensione della tutela e della sicurezza raggiunge il livello, più alto tra le 5 dimensioni, comunque pari al 74,1%.

Le due dimensioni del resto sono quelle più corrispondenti ad una base contrattuale offerta a tutti i lavoratori (sia italiani, che stranieri); mentre le maggiori distanze emergono proprio negli aspetti dove potrebbe risaltare la dimensione più individuale del rapporto di lavoro.

Sintetizzando i punti precedenti già analizzati nel dettaglio riportiamo le conclusioni più evidenti. Per quanto è relativo all'ambito della **"formazione e crescita professionale"** il risultato dell'indice, pari al 43,8%, è riconducibile alle seguenti problematiche: la possibilità di avere formazione è limitata, anche se i lavoratori stranieri la ritengono utile per la propria crescita professionale e per la propria produttività; in generale non c'è un interesse significativo ad investire risorse sulla formazione del lavoro migrante. Si riscontra un significativo problema tra il livello di conoscenza acquisito attraverso lo studio e la possibilità di carriera. Di fronte a questa situazione anche la posizione del lavoratore è dentro una sorta di rassegnazione: il 40% non ha mai chiesto una promozione. Perché?

Nell'ambito della corposa dimensione relativa agli **"aspetti economici e contrattuali"** emergono diverse criticità: dal punto di vista della remunerazione il 40% dei lavoratori percepisce un mensile netto che è sotto la soglia della povertà (fissata dall'Istat per Roma in 1.049 euro mensile per persona single)<sup>1</sup>; l'11,7% del campione riceve un salario orario medio netto pari o inferiore ai 5 euro l'ora; mediamente il

salario orario netto è pari ad 8 euro, ma per alcune posizioni lavorative corrispondenti ai contratti in somministrazione, e all'essere soci in cooperative di lavoro il dato medio è molto al di sotto di un ipotetico "salario minimo". Nel complesso si avverte come competenze professionali e titoli di studio non sono adeguatamente riconosciuti, e non incidono sulla retribuzione media oraria del lavoratore straniero. Le modalità di pagamento evidenziano la presenza di consistenti aree di lavoro irregolare (il 29,3% dei lavoratori migranti è pagato in contanti, il 10,7% in una forma mista). Dal punto di vista degli straordinari il 30% è costretto a farli spesso, o sempre, ed il 20% di queste ore non viene mai remunerato, mentre il 30% è corrisposto fuori dalla busta paga.

Per quanto è relativo alla dimensione del **"work-life balance"** emerge una scarsa attenzione a questo aspetto, anche in questo caso le risultanze più critiche riguardano le forme di organizzazione del lavoro attuate attraverso agenzie in somministrazione, e cooperative di lavoro. In generale un dato significativo è che il 20% dei lavoratori non riesce ad usufruire delle ferie per potersi riposare dal lavoro, mentre ad un 12% sembra non essere riconosciuto un diritto alle ferie probabilmente riconducibili ad aree di lavoro irregolare. Incide nella percezione di questa dimensione anche la difficoltà ad ottenere permessi familiari (circa il 38% degli intervistati), e la distanza dal luogo del lavoro che supera i 40 minuti per il 46% del campione.

Dall'ambito della **"parità, discriminazione, e abusi"** emerge purtroppo, e con sorpresa, come il mondo del lavoro migrante presenti ancora rilevanti pro-

FORMAZIONE E CRESCITA PROF.	43,8%
ASPETTI ECONOMICI E CONTR.	40,3%
WORK-LIFE BALANCE	60,6%
DISCRIMINAZIONE E ABUSI	48,1%
TUTELA E SICUREZZA	74,1%
<b>LIVELLO MEDIO DEL DECENT WORK</b>	<b>51,1%</b>

blemi di discriminazione riconducibili al paese di provenienza e al colore della pelle (Africa, e America Latina). La discriminazione si attua generalmente attraverso un mancato riconoscimento dei propri meriti (nel 29,7% dei casi), ricorrendo a comportamenti offensivi e umilianti (il 18,8%), oppure con forme di squalificazione professionale (il 16,7%). In merito all'abuso di potere<sup>2</sup> si riscontra che il 38% dei lavoratori migranti ha subito una qualche forma di abuso; generalmente viene esercitato soprattutto attraverso un sovraccarico di lavoro (circa nel 30% dei casi), e con forme di intimidazione e minacce (nel 20% dei casi). Dall'analisi dei dati risulta inoltre una differenza di genere relativamente alla tipologia di abuso: nei casi di violenza sulla persona (molestie, intimidazioni, isolamento sociale) il 70% delle volte è esercitato sulle donne, mentre l'uomo subisce forme di abuso che riguardano soprattutto l'attività lavorativa e i diritti conseguenti al rapporto di lavoro.

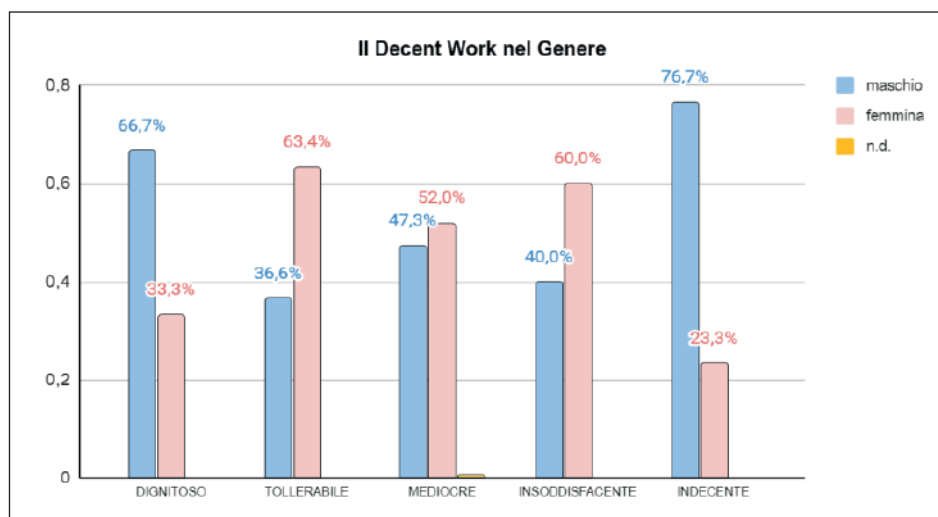
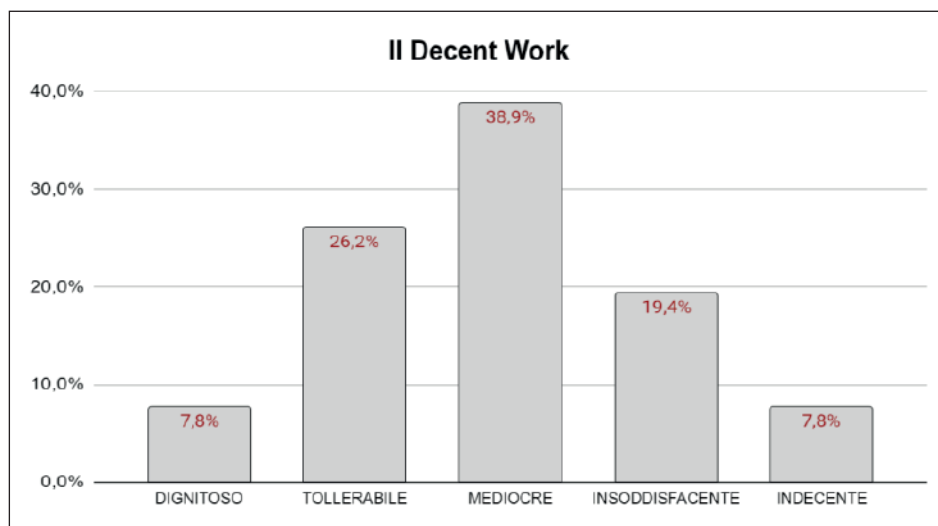
La quinta dimensione è relativa alla "tutela e sicurezza" in questo ambito si è valutata la dignità in rapporto alla tutela sindacale e previdenziale, oltre a misure relative alla sicurezza e all'igiene riscontrate negli ambienti di lavoro. Il dato di sintesi (74,1%) evidenzia come sia l'ambito meno problematico. In generale si riscontra comunque una bassa partecipazione sindacale (18% contro una media che in Italia si stima intorno al 30%), probabilmente conseguenza di occupazioni esercitate in piccole imprese. Scarsa coscienza anche dei propri diritti previdenziali (il 18% non ha mai verificato la propria posizione contributiva), mentre il 10% è certo che il proprio datore di lavoro non versa contributi. Più alte le percentuali di coloro che riconoscono l'ambiente di lavoro come pulito (85%) e sicuro (82%). Tra coloro che non si sentono sicuri nel proprio lavoro (il 10% dei casi) la maggior parte sono uomini (il 70%).

Per ogni dato presente nel campione si è poi analizzato il relativo livello del *decent work* attribuendo un giudizio qualitativo in relazione al punteggio complessivo conseguendo all'aggregazione delle diverse variabili. La discriminazione dei record del campione è effettuata applicando, in base alla tabella riportata, una variabile qualitativa

che esprime, come sintesi dei risultati, un giudizio sintetico sul lavoro dignitoso. L'attribuzione prevede cinque livelli di *decent work*<sup>3</sup>: "dignitoso", "tollerabile", "mediocre", "insoddisfacente", "indecente", in relazione ad un punteggio standardizzato che può variare tra un minimo di 0, ad un massimo di 5. Dopo aver qualificato ogni elemento del campione possiamo rappresentare la distribuzione delle frequenze delle relative variabili qualitative. Da questa analisi emerge il

mancato rispetto dei diritti umani. L'area negativa, da considerare come non accettabile, totalizza un 66,1% (risultati corrispondenti al mediocre, insoddisfacente, indecente)<sup>4</sup>.

Le cinque variabili qualitative del *decent work* sono poi state incrociate con i dati anagrafici presenti nel campione; in particolare in rapporto al genere, al paese di provenienza, al settore di attività e alla tipologia di contratto. In tutti i casi, in base al test  $X^2$  risulta un livello di associabilità



seguito grafico: soltanto il 7,8% del campione raggiunge un livello compatibile al lavoro dignitoso, seguito da un 26,2% considerato come tollerabile; collocando così nell'area complessiva di accettabilità (dignitoso e tollerabile) soltanto il 33,9% del campione. La classe con maggiore frequenza è quella "mediocre" (38,9%), a cui si aggiunge quasi un 20% di livello "insoddisfacente" e un 7,8% del livello qualificato come "indecente" dove certamente si annida all'interno una situazione caratterizzata da probabile sfruttamento e

statistica tra la variabile qualitativa del *decent work* e i dati di cui sopra.

In particolare in rapporto al genere emerge come nel complesso la distribuzione delle frequenze degli uomini si collochi soprattutto sugli estremi, mentre per le donne la distribuzione è sostanzialmente inversa e si concentra maggiormente nelle aree intermedie. Probabilmente la differenza è dovuta soprattutto alla maggiore presenza degli uomini in aree di lavoro connesse al settore dell'edilizia (18% del totale), e ai servizi professionali

(11%), a cui sono associata livelli di maggiore dignità, e anche preponderanza degli uomini in settori come i servizi per il turismo (21%) e attività commerciali (21%); settori presenti a Roma, e caratterizzati da un basso livello di *decent work*. Per le donne invece il maggiore coinvolgimento è nell'ambito dei servizi alla persona (54%), dove si associa una valutazione considerata mediamente come "mediocre".

Aggregando le posizioni (vedi tabella) si evince come il dato si presenta negativo sia per gli uomini, sia per le donne, con una accentuazione significativa per i lavoratori migranti di sesso maschile.

In relazione al paese di provenienza emergono differenze statistiche significative, nel senso che il paese incide, in qualche modo, sulla condizione lavorativa del migrante. Chi proviene dall'Africa in più del 70% delle volte si ritrova con un lavoro qualificabile come *no decent*, seguito dalle persone provenienti dai paesi europei non comunitari (70,7%), e da coloro che provengono dall'America Latina (67,4%). Le posizioni lavorative migliori sono riferite, invece, a coloro che provengono dall'Europa comunitaria, ma purtroppo anch'esse superano di poco il 40%, seguite da coloro che provengono dall'Asia (39,4%).

Dati interessanti emergono anche con riferimento alla posizione contrattuale. In questo caso il test del X<sup>2</sup> misura una forte associabilità statistica tra la forma contrattuale e le dimensioni valutative del *decent work*. Dai dati raccolti emerge una forte criticità associata alle diverse forme dei contratti atipici, che non offrono al lavoratore straniero alcuna possibilità di accedere ad un lavoro dignitoso. Il contratto a tempo indeterminato è quello che offre livelli di dignità più alti (*decent min*: 45,8%), anche se per il restante 54,2% il lavoro è qualificato come *no decent* pur avendo un contratto tipico. La forma contrattuale resta una condizione importante, necessaria ma ancora non sufficiente. In merito da rimarcare (vedi tabella a seguire) che solo il 51% dei lavoratori migranti possiede a Roma un contratto a tempo indeterminato, contro una media generale nel 2022 pari all' 87,4% dei lavoratori presenti a Roma<sup>5</sup>. In generale dalla tabella sottostante si evince come i contratti atipici non riescono a garan-

GENERE	DECENT (min)	NO DECENT
Uomini	31,5%	68,5%
Donne	36,3%	63,7%

PROVENIENZA	DECENT (min)	NO DECENT
Africa Continentale	28,3%	71,7%
Asia	39,4%	60,6%
Europa (paesi comunitari)	40,3%	59,7%
Europa (paesi non comunitari)	29,3%	70,7%
Medio Oriente	38,1%	61,9%
America Latina	32,6%	67,4%

tire nella maggior parte dei casi (solo i contratti di collaborazione raggiungono nel *decent min* un valore pari al 40%) una condizione di lavoro dignitoso. In particolare la situazione si presenta fortemente compromessa per la condizione dei soci in cooperativa (il 36,4% di questa tipologia è valutata al livello di "indecente") e per coloro che hanno contratti in somministrazione (l'88,9% è in una condizione di *no decent*). Il 6,3% del campione non risponde alla domanda sul tipo di

contratto: probabilmente in questa area si nasconde buona parte del lavoro irregolare; incrociando i dati emerge infatti come anche in questo caso la gran parte dei lavori è dentro una condizione di *no decent* (88,0%). In generale il dato dovrebbe essere oggetto di una riflessione importante soprattutto per comprendere quali sono gli elementi di maggiore criticità che rendono ad esempio il lavoro in somministrazione una forma di lavoro fortemente compromessa dal punto di

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	DECENT (min)	NO DECENT
tempo indeterminato	45,8%	54,2%
tempo determinato	21,5%	78,5%
contratto di collaborazione	40,0%	60,0%
contratto di somministrazione	11,1%	88,9%
contratto a chiamata / intermittente	18,2%	81,8%
apprendistato / formazione lavoro	36,4%	63,6%
socio in cooperativa lavoro	0,0%	100,0%
partita iva	25,9%	74,1%
- non risponde -	12,0%	88,0%

vista della dignità di lavoro; in questo caso non è difficile immaginare l'uso strumentale di questi contratti che certamente aumentano l'efficienza del costo del lavoro, ma allo stesso tempo scaricano questa maggiore flessibilità sui lavoratori che vedono fortemente compromessa la stabilità lavorativa, la remunerazione economica, ed in generale tutto ciò che attiene al giusto equilibrio tra vita privata e lavoro.

Stesso discorso anche per le cooperative di lavoro, nate per offrire maggiore autonomia, formazione, flessibilità e condizioni economiche migliorative, e quindi condizioni di lavoro più dignitose, ma che di fatto sembrano essersi trasformate oggi, almeno per i lavoratori migranti, in strumenti non rispettosi della dignità lavorativa. Un ambito questo da approfondire e monitorare.

L'analisi delle corrispondenze<sup>6</sup> applicata su alcune variabili qualitative (livello di *decent work*, tipologia di contratto, titolo di studio, settore di attività) evidenzia spazialmente sul grafico la maggiore o minore convergenza verso i differenti livelli qualitativi dell'indicatore di *decent work* (dignitoso, tollerabile, mediocre, insoddisfacente, indecente).

La mappa evidenzia in modo descrittivo le variabili che convergono verso le aree qualificate dai livelli del *decent work*: è evidente come verso l'area "indecente" convergono i dati caratterizzati da salari molti bassi, contratti atipici (somministrazione, chiamata, socio in cooperativa<sup>7</sup>), settori di attività connessi all'agricoltura, commercio e turismo, e lavoratori che provengono

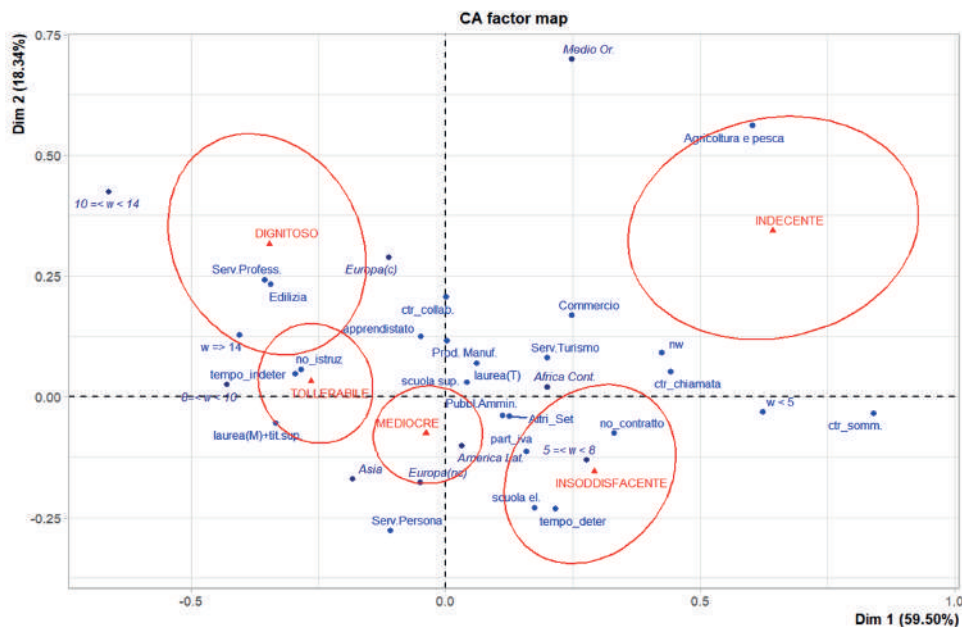
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	DIGNITOSO	TOLLERABILE	MEDIOCRE	INSODDISFACENTE	INDECENTE	% comp.
tempo indeterminato	11,8%	34,0%	38,4%	13,3%	2,5%	50,9%
tempo determinato	1,5%	20,0%	41,5%	30,8%	6,2%	16,3%
contratto di collaborazione	6,7%	33,3%	40,0%	6,7%	13,3%	3,8%
contratto di somministrazione	0,0%	11,1%	33,3%	33,3%	22,2%	2,3%
contratto a chiamata / interm.	6,1%	12,1%	42,4%	27,3%	12,1%	8,3%
apprendistato / formazione lavoro	18,2%	18,2%	45,5%	9,1%	9,1%	2,8%
socio in cooperativa lavoro	0,0%	0,0%	27,3%	36,4%	36,4%	2,8%
partita iva	7,4%	18,5%	44,4%	22,2%	7,4%	6,8%
- non risponde -	0,0%	12,0%	32,0%	32,0%	24,0%	6,3%

dall'Africa continentale e dal Medio Oriente. Dall'altro lato della mappa, nell'area del lavoro dignitoso ritroviamo attività professionali e relative al settore dell'edilizia, lavoratori europei, contratti a tempo indeterminato e salari mediamente superiori ai 10 euro. Un dato da sottolineare riguarda la condizione di lavoratori migranti con titolo di studio (laurea specialistica, dottorato, triennale) che si collocano tra l'area del tollerabile e del mediocre. In conclusione sembra dai dati della ricerca che il lavoratore migrante a Roma non abbia un volto, né un titolo, né una significativa differenza di genere, e che di fatto la sua condizione lavorativa non gli consenta di uscire dalla condizione di povertà. La necessità connessa alla propria sopravvivenza in un paese straniero costringe di fatto i migranti ad accettare spesso con rassegnazione anche condizioni poco dignitose, aggravate anche da una certa discriminazione razziale, e dalla presenza diffusa di lavoro irregolare (stimato intorno al 30%). Il contratto a

tempo indeterminato offre ancora una certa garanzia a tutela del lavoratore, è certamente uno strumento importante e necessario, ma da solo non è sufficiente a garantire il raggiungimento di un livello accettabile di dignità lavorativa. Nel territorio di Roma il settore che domanda lavoro è costituito in gran parte da imprese medio-piccole che operano nell'ambito dei servizi turistici, commerciali, e di assistenza sociale, dove è di fatto molto difficile esercitare una qualche forma di controllo, e dove non vi è rappresentanza sindacale. La concomitanza di questi diversi elementi evidenzia così, in un quadro che già si presenta problematico per il lavoro degli italiani, una situazione alquanto difficile e penosa, e che implica la necessità di avviare una riflessione specifica sul problema, dal momento che il contributo del lavoro dei migranti al bene comune dell'Italia è insostituibile, e lo sarà ancora di più nei prossimi anni.

## NOTE

1. In presenza di un qualche familiare-convivente la situazione sarebbe senz'altro peggiorativa.
2. In questo caso si fa riferimento ad un uso improprio dell'autorità o del ruolo ricoperto da parte di coloro che sono in una posizione gerarchica più alta.
3. Il dati sono stati qualificati in base ai seguenti parametri: "dignitoso":  $x > 4$ ; "tollerabile":  $3 < x \leq 4$ ; "mediocre":  $2 < x \leq 3$ ; "insoddisfacente":  $1 < x \leq 2$ ; "indecente":  $x \leq 1$ .
4. Nell'articolo i riferimenti qualitativi sul lavoro dignitoso indicati con i termini *decent min* o *no decent* si riferiscono all'aggregazione dei giudizi di valore attribuiti in base alla metodologia indicata. In sintesi le posizioni indicate come *decent min*



aggregano le attribuzioni positive (dignitoso, tollerabile), mentre quelle indicate come *no decent* aggregano le attribuzioni con giudizio negativo (mediocre, insoddisfacente, indecente).

5. Annuario Statistico 2022 - Roma Capitale: p. 349.
6. Il software open-source utilizzato per l'analisi delle corrispondenze è il pacchetto library (FactoMineR) library (factoextra) in ambiente R.
7. Il dato relativo ai contratti in cooperativa di lavoro è aggregato a quello della somministrazione.

**Riferimenti bibliografici**

Benedetto XVI,  
*Caritas in veritate*, Città del Vaticano: Libreria Editrice Vaticana, 2009.

Conigliaro P.,  
 “Decent work between human rights and social sustainability: considerations on relationships between principles, indicators and attainments of goals” in *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, vol. 72(3), pp. 113-124, July-Sept, n. 55, 2018, [http://www.sieds.it/listing/RePEc/journl/2018\\_LXXII\\_N3\\_RIEDS\\_10\\_13\\_Conigliaro\\_ok.pdf](http://www.sieds.it/listing/RePEc/journl/2018_LXXII_N3_RIEDS_10_13_Conigliaro_ok.pdf)

Costa G. - Foglizzo P.,  
*Il lavoro è dignità. Le parole di Papa Francesco*. Ediesse, Roma, 2018.

Di Fabio A., Kenny M. E.,  
 “Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment”, in *Journal of Vocational Behavior*, vo. 110, Part A, pp. 131-143, 2019.

Dolente F.,  
 “Il lavoro gravemente sfruttato degli immigrati. Una ricerca condotta a Roma e nell’Agro Pontino”, in *Italies*, n. 14, pp. 95-110, 2010.

European Commission (EC),  
*European Pillar of Social Rights.*, 2017, <https://ec.europa.eu/social/-main.jsp?catId=1226&langId=en>.

Francesco,  
*Laudato si'*, Città del Vaticano: Libreria Editrice Vaticana, 2015.

Giovanni Paolo II,  
*Laborem exercens*, Città del Vaticano: Libreria Editrice Vaticana, 1981.

International Labour Organization (ILO),  
*Decent work. Report of the Director-General to the 87th Session of the International Labour Conference*, Geneva, 1999.

International Labour Organization (ILO),  
*Uno sguardo sull’ILO*, n. 12, 2007.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-rome/documents/publication/wcms\\_152367.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-rome/documents/publication/wcms_152367.pdf)

Ufficio di Statistica del Comune di Roma,  
*Il Benessere Equo e Sostenibile a Roma - 6° Rapporto - 2023*. Roma, 2023, [https://www.comune.roma.it/web-resources/cms/documents/Bes\\_Roma\\_2023\\_unito.pdf](https://www.comune.roma.it/web-resources/cms/documents/Bes_Roma_2023_unito.pdf).

Ufficio di Statistica del Comune di Roma,  
*Annuario Statistico di Roma Capitale*. Roma, 2022.

United Nations (UN),  
*Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e i relativi target*, Risolu-

zione adottata dall’Assemblea Generale il 25 settembre 2015.

United Nations General Assembly,  
*Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*; United Nations: New York, NY, USA, 2015.

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR),  
*Guidelines on International Legal Standards Relating to Decent Work for Refugees*, 2021, <https://www.refworld.org/docid/60e5cfd74.html>.

World Health Organization (WHO),  
*Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*; United Nations: New York, NY, USA, 2015.



**Indagine sul lavoro dei migranti a Roma:  
“Occupati tra dignità e sconvenienza”***Scheda***PUST "SCIENZE SOCIALI" DECENT WORK**

Il questionario fa riferimento alla ricerca nell'ambito del progetto "Strong" anno 2023 con riferimento al lavoro dignitoso dei lavoratori migranti occupati a Roma.

**Nome e Cognome**

**Numero prog.**

**Quartiere di Roma**

**Luogo di Somministrazione** (*Contrassegna solo un ovale.*)

Mercato Rionale, Centri commerciali, Uffici pubblici (questura), CAF ,

Strada, Piazza, Altro:

**Data di somministrazione** *Esempio: 7 gennaio 2019*

**Ora di somministrazione** *Esempio: 08:30*

**I. DATI ANAGRAFICI**

**1. Genere.** *Contrassegna solo un ovale.*

- Maschio
- Femmina
- Preferisco non specificarlo

**2. Area di Provenienza.** *Contrassegna solo un ovale.*

- Africa Continentale
- Asia
- Europa (paesi comunitari)
- Europa (paesi non comunitari)
- Medio Oriente
- America Latina
- Altro:

**3. Età.** *Contrassegna solo un ovale.*

- ... fino a 19 anni
- 20 - 29 anni
- 30 - 49 anni
- 50 - 59 anni
- 60 e oltre ....

**4. Titolo di Studio.** *Contrassegna solo un ovale.*

- scuola elementare - media / primaria
- scuola superiore / secondaria
- laurea triennale
- laurea specialistica / magistrale
- dottorato di ricerca
- Altro:



**5. Settore di Attività (nel lavoro attuale).** *Contrassegna solo un ovale.*

- Agricoltura e pesca
- Commercio e riparazioni (es. negozi, supermercati, vendita ambulante, meccanico)
- Costruzioni (es. edilizia, infrastrutture, impiantistica e manutenzione)
- Industria manifatturiera (es. produzione di alimenti, tessuti, prodotti in metallo)
- Pubblica amministrazione
- Servizi per il turismo (es. ristorazione, alberghi, guide)
- Servizi professionali (es. consulenze, servizi finanziari, informatica)
- Servizi alla persona (es. badante, colf, assistenza domiciliare e sociale, sanità)
- Altro:

**6. Tipologia di Contratto Attuale (se necessario: segnare anche più di uno)** *Contrassegna solo un ovale.*

- tempo indeterminato
- tempo determinato
- contratto di collaborazione
- contratto di somministrazione
- contratto a chiamata / intermittente
- apprendistato / formazione lavoro
- socio in cooperativa lavoro
- partita iva

**7. Tempo medio di spostamento per raggiungere il luogo di lavoro.***Contrassegna solo un ovale.*

- meno di 10 minuti
- tra i 10 e i 20 minuti
- tra i 20 minuti e i 40 minuti
- oltre 40 minuti

**8. Grado di soddisfazione per alcuni aspetti del proprio lavoro?**

*Contrassegna solo un ovale. Esprimi la tua soddisfazione: da 0 livello minimo a 10 livello massimo) 0 - non soddisfazione 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 - 10 massima soddisfazione*

- guadagno
- stabilità
- relazioni lavorative
- orario
- distanza
- interesse

**II. FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE****9. Quanti corsi di formazione hai frequentato dall'inizio del tuo lavoro attuale?** *Contrassegna solo un ovale.*

- più di due
- due
- uno
- nessuno

**10. I corsi di formazione sono stati utili per cosa? (max due risposte) –**

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Aumento delle conoscenze e competenze nel mio campo di lavoro
- Miglioramento delle opportunità di carriera
- Aumento del salario o dei guadagni
- Maggiore sicurezza sul posto di lavoro
- Miglioramento delle relazioni con i colleghi e con i superiori
- Maggiore fiducia in se stessi e nelle proprie capacità professionali
- Non sono servite a nulla
- Altro:

**11. Ha mai chiesto una promozione per un lavoro fatto bene, o per un progetto svolto bene? Contrassegna solo un ovale.**

- Sì, ho chiesto una promozione e l'ho ottenuta.
- Sì, ho chiesto una promozione ma non l'ho ottenuta.
- No, non la chiedo perché è inutile e non c'è speranza di ottenerla
- No, non la chiedo perché preferisco restare nel mio ruolo attuale
- No, non la chiedo perché penso di non meritarsela

**12. Se ha ricevuto dei benefit (es. buoni pasto, assicurazioni, abbonamento palestra, ecc. ), dall'azienda oltre alla paga mensile si ritiene soddisfatto? Contrassegna solo un ovale.**

- molto soddisfatto
- abbastanza soddisfatto
- poco soddisfatto
- non soddisfatto
- non ho mai ricevuto benefit

**III. CONDIZIONI PARITARIE****13. Hai mai subito discriminazione sul lavoro? Contrassegna solo un ovale.**

- No, non ho mai subito discriminazione
- Non sono sicuro/a
- Preferisco non rispondere
- Sì, spesso

**14. Se ha subito qualche discriminazione sul lavoro, per quale ragione è avvenuta? Contrassegna solo un ovale.**

- genere
- colore
- etnia
- religione
- lingua
- orientamento sessuale
- disabilità
- altro \_\_\_\_\_

**15. Come si è manifestata la discriminazione sul lavoro?***(massimo due risposte) Seleziona tutte le voci applicabili.*

- Assegnazione di mansioni o incarichi meno prestigiosi o remunerativi
- Mancato riconoscimento del proprio lavoro o dei propri meriti
- Promozione negata o ritardata
- Comportamenti offensivi, umilianti o aggressivi da parte di colleghi o superiori
- Mancanza di pari opportunità e di accesso alle stesse opportunità di formazione, sviluppo
- Pagamento inferiore rispetto ai colleghi con uguale esperienza e responsabilità
- Rifiuto o difficoltà nell'ottenere permessi o ferie rispetto ai colleghi
- Isolamento sociale e professionale rispetto ai colleghi e ai superiori
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_

**IV. ASPETTI ECONOMICI E STABILITA' CONTRATTUALE****16. In media quante ore ogni settimana lavora in totale (compresi gli straordinari, e gli extra)?** *Contrassegna solo un ovale.*

- meno di 10
- 10 - 20
- 20 - 30
- 30 - 40
- 40 - 50
- oltre 50

**17. Con quale frequenza si fanno ore di "lavoro straordinario"?***Contrassegna solo un ovale.*

- Non faccio mai gli straordinari.
- A volte, quando c'è molto lavoro da fare.
- Spesso, quasi ogni settimana.
- Sempre, gli straordinari fanno parte del mio lavoro abituale.

**18. Se fa ore di "lavoro straordinario" come le vengono pagate?***Contrassegna solo un ovale.*

- Vengo pagato secondo le condizioni stabilite da contratto.
- Vengo pagato in contanti (fuori busta).
- Vengo pagato con ore di recupero da utilizzare in seguito.
- Non vengo pagato per il lavoro straordinario.

**19. Cosa ne pensa della sua paga in rapporto al lavoro che fa?***Contrassegna solo un ovale.*

- Penso che la mia paga sia adeguata rispetto al lavoro.
- Sono soddisfatto della mia paga, anche se penso che per il lavoro fatto il compenso dovrebbe essere maggiore.
- Penso di essere sottopagato rispetto al lavoro.
- La mia paga non riflette affatto il valore del lavoro fatto e sono molto insoddisfatto/a.
- Non ho una opinione precisa sulla mia paga in rapporto al lavoro.

**20. Il suo contratto di lavoro attuale cosa prevede?**

*Contrassegna solo un ovale.*

- Full-time scelto da me
- Part-time scelto da me: più di 20 ore
- Part-time scelto da me: meno di 20 ore
- Full-time deciso dal datore di lavoro
- Part-time deciso dal datore di lavoro: più di 20 ore
- Part-time deciso dal datore di lavoro: meno di 20 ore

**21. Hai mai avuto problemi di ritardo nei pagamenti dello stipendio?**

*Contrassegna solo un ovale.*

- Mai
- Ogni tanto
- Spesso
- Sempre

**22. Da quanto tempo ha lo stesso tipo di contratto?**

*Contrassegna solo un ovale.*

- Da meno di 6 mesi
- Da 6 mesi a 1 anno
- Da 1 a 2 anni
- Da 2 a 5 anni
- Da più di 5 anni

**23. Come valuta la sua attuale posizione lavorative in termini di stabilità futura? *Contrassegna solo un ovale.***

- Molto stabile: ritengo che ci sia una solida base di stabilità per il futuro.
- Abbastanza stabile: ritengo che ci siano buone probabilità che possa continuare a lavorare.
- Incerto: ci sono incertezze riguardo alla continuità del lavoro a lungo termine.
- Poco stabile: ritengo che ci siano poche possibilità di proseguire nell'attuale posizione.
- Non stabile: ritengo che potrebbe terminare in qualsiasi momento senza garanzie di continuità.

**24. La sua paga netta effettiva (compresi gli straordinari ed extra) a quanto ammonta mediamente ogni mese? (indica in modo approssimativo i valori più vicini). *Contrassegna solo un ovale.***

- meno di 400 euro
- tra 400 e 600 euro
- tra 600 e 800 euro
- tra 800 e 900 euro
- tra 900 e 1000 euro
- tra 1000 e 1100 euro
- tra 1100 e 1200 euro
- tra 1200 e 1300 euro
- tra 1300 e 1400 euro
- tra 1400 e 1600 euro

- tra 1600 e 1800 euro
- tra 1800 e 2100 euro
- tra 2100 e 2300 euro
- tra 2300 e 2500 euro
- oltre

**25. Come viene pagato lo stipendio mensile?**

*Contrassegna solo un ovale.*

- bonifico bancario
- assegno bancario
- ricarica carta prepagata
- contanti
- in parte con bonifico/assegno/prepagata e in parte in contanti

**V. WORK-LIFE BALANCE**

**26. Secondo Lei il suo datore di lavoro comprende cosa significa avere un sano equilibrio tra lavoro e vita privata? - Contrassegna solo un ovale.**

- Sì, il mio datore di lavoro è molto attento e cerca soluzioni migliorative
- Sì, il mio datore di lavoro comprende l'equilibrio tra lavoro e vita privata
- Solo parzialmente, potrebbe migliorare
- No, il mio datore di lavoro non comprende l'equilibrio tra lavoro e vita privata
- Non ne sono sicuro/a

**27. Come vengono gestite le ferie già maturate?**

*Contrassegna solo un ovale.*

- Sì, le prendo regolarmente.
- Posso prenderle comunque in accordo con il mio datore di lavoro.
- Non sempre riesco a prenderle tutte a causa di carichi di lavoro eccessivi.
- Spesso mi viene chiesto di rinviarle o di interromperle a causa di esigenze lavorative urgenti.
- Mi sento in colpa se le prendo perché temo che possano influire negativamente sulla mia valutazione.
- Non riesco a prenderle e mi vengono pagate.
- Non ho diritto a ferie pagate e non posso prenderle a meno di non perdere giorni di lavoro.

**28. Ritieni che la variazione continua degli orari e dei turni di lavoro le crei problemi di stress? Contrassegna solo un ovale.**

- Nel mio lavoro gli orari e i turni sono sempre gli stessi.
- A volte sì, a volte no. Dipende dal periodo e da quanto frenetico è il lavoro.
- No, non mi crea particolari problemi di stress.
- Non lo so, non ho mai pensato a questa possibilità.
- Sì, la variazione continua degli orari e dei turni di lavoro mi crea problemi di stress.

**29. Le è capitato di incontrare difficoltà ad ottenere permessi per motivi familiari o personali ?** *Contrassegna solo un ovale.*

- No, non ho mai avuto problemi a ottenere permessi per motivi familiari.
- Sì, ho avuto problemi a ottenere permessi per motivi familiari, e spesso non mi vengono concessi.
- Non ho mai chiesto permessi al mio datore di lavoro.

## **VI. OBBLIGHI PREVIDENZIALI**

**30. Il tuo datore di lavoro effettua regolarmente i versamenti dei contributi previdenziali e assicurativi dovuti?** *Contrassegna solo un ovale.*

- Sì, il mio datore di lavoro effettua regolarmente i versamenti previdenziali e assicurativi.
- A volte ci sono dei ritardi, ma il datore di lavoro si impegna a recuperarli.
- No, il mio datore di lavoro non effettua regolarmente i versamenti previdenziali e assicurativi dovuti.
- Non lo so, non ho mai avuto modo di verificare la mia posizione contributiva.

**31. Hai mai subito ripercussioni negative per aver aderito ad un sindacato o per aver partecipato ad attività sindacali?** *Contrassegna solo un ovale.*

- Sì ho aderito/partecipato ad attività sindacali, ma non ho mai subito ripercussioni negative.
- Sì, ho aderito/partecipato ad attività sindacali, e ho subito ripercussioni negative.
- Non ho mai aderito/ partecipato ad attività sindacali, ma anche se l'avessi fatto non ci sarebbe stata alcuna ripercussione negativa.
- Non ho mai aderito/ partecipato ad attività sindacali, perché temo delle possibili ripercussioni negative.

## **VII. AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**32. Considera in generale il suo posto di lavoro un ambiente pulito e sano?** *Contrassegna solo un ovale.*

- Sì, lo considero un ambiente pulito e sano.
- In generale sì, ma ci sono aspetti che potrebbero essere migliorati.
- Non proprio, ci sono ancora alcune problematiche di pulizia ed igiene non risolte.
- Assolutamente no, l'ambiente di lavoro è sporco e/o pericoloso per la mia salute.
- Non saprei valutare, non ho mai prestato particolare attenzione a questo aspetto.

**33. Ritiene che le procedure e i materiali utilizzati sul luogo di lavoro siano sicuri e adeguati per garantire la sua salute e sicurezza sul lavoro? - Contrassegna solo un ovale.**

- Sì, mi sento al sicuro sul lavoro e credo che la mia azienda adotti procedure adeguate per garantire la sicurezza dei dipendenti.
- Sì, mi sento al sicuro sul lavoro, ma ci sono alcune procedure di sicurezza che potrebbero essere migliorate.
- No, non mi sento al sicuro sul lavoro e ritengo che non si faccia abbastanza per garantire un ambiente di lavoro sicuro.
- Non ho mai incontrato alcuna situazione pericolosa sul lavoro, ma non sono certo se ci sono procedure di sicurezza in atto.

**34. Ha mai subito abusi di potere da parte di un collega o di un superiore sul luogo di lavoro? Contrassegna solo un ovale.**

- No, non ho mai subito abusi di potere
- Sì, qualche volta
- Sì, spesso ho subito abusi di potere
- Non lo so, non riesco a valutare

**35. Se hai subito (ho sentito da altri) di casi di abusi di potere sul luogo di lavoro, quali sono state le forme più frequenti in cui si sono manifestate? (massimo due risposte) Contrassegna solo un ovale.**

- Molestie sessuali o altre forme di violenza sul lavoro
- Intimidazione, minacce, critiche costanti
- Isolamento sociale
- Sovraccarico di lavoro
- Privazione di opportunità di formazione e crescita professionale
- Mancanza di supporto nelle attività
- Controllo eccessivo delle attività senza motivo
- Retribuzione non corrisposta in modo regolare
- Mancato riconoscimento di permessi, ferie e altri diritti
- Altro (specificare)

- 
- Non ho subito / ho sentito di casi di abuso sul mio luogo di lavoro

## SPAZIO APERTO

## OPEN SPACE

*Prof. Dr. Stephan Rothlin, S.J.  
Macau Ricci Institute at the University of St.  
Joseph, Director  
Faculty of Business and Law of the Univer-  
sity of St. Joseph, Research Professor  
Rothlin International Management Consult-  
ing Ltd., Beijing and Hong Kong, CEO*

This article attempts to capture a few key elements of my ongoing journey in research and teaching international business ethics in China over the last 25 years.

The work of Kirk Hanson, the former Director of the Markkula Center for Applied Ethics at Santa Clara University, USA, has been an important reference point for people and institutions from different walks of life over the last decades. Lately, he has been exploring different interpretations of so-called “Megatrends” in the development of business ethics<sup>1</sup>. For quite some time I have been collaborating with Kirk Hanson on the challenge of promoting international business ethics in China. Our essay, “Taking Codes to China,” developed a roadmap for enterprises struggling to remain faithful to their core values as they do business in China<sup>2</sup>.

It was therefore no surprise to receive from Kirk a newsletter, in which he announced a project trying to capture what he is calling “The Bigger Ethics Story of Our Time.” Along with a colleague in the UK, David Grayson, he hopes to craft a history of “the responsible business movement.” Kirk has outlined six different narratives that he hopes might frame this history: “1. Business Ethics, 2. Capitalism Redefined, 3. Corporate Scandal and Government Regulation, 4. Corporate Responsibility and Government Regulation, 5. A New Definition of Enlightened Leadership, and 6. The Global Diffusion of Innovation.” He then challenges his readers with the question, “Which of these narratives best represents what we have experienced over the past 50 years?” In reading these, I couldn’t help noticing how each of these perspectives illuminated the dramatic changes happening in the Chinese context.

## INTERNATIONAL BUSINESS ETHICS MEGATREND: A story of International Business Ethics of the last 25 years from a Chinese perspective

Stephan Rothlin

This article will try to highlight how these trends have worked themselves out in business theory and practice in China. It is important to realize that the adjective “international” in “international business ethics” must reflect the genuinely global character of applied ethics which cannot be restricted to developments in Europe and North America. I will base my reflections on the last 25 years since I relocated from Europe to China, where I have been able to witness one of the most exceptional social and economic changes in recent history.

Given the complexity of modern Chinese history, there will always be the risk of bias based on anecdotal evidence. Nevertheless, though my experience only touches certain aspects of Hanson’s proverbial elephant, I hope to persuade you that “the bigger story,” in China - may I call it “the big gorilla in the room” - is not just the obvious rise of China as an economic player on the world stage but the surprising emergence of a pragmatic approach to ethics which is shaped by the wisdom traditions of Asia, spiritual as well as secular. As we try to grasp the challenge of China’s emergence as one of the most dynamic economic regions in the world, we well may wonder whether such a development is supported by adequate ethical values and legal guardrails. In what follows, I will use Hanson’s six narratives as a sounding board to achieve resonance with what I believe is emerging as the bigger ethics story in China.

### 1) International Business Ethics.

Hanson’s first narrative focuses on the history of business ethics: “Businesses’ attention to ethical values and behavior was rare before World War II. But with economic expansion after the war and greater prosperity in the West, new questions were asked, particularly by the relatively affluent

Hanson’s first narrative focuses on the history of business ethics:

“Businesses’ attention to ethical values and behavior was rare before World War II. But with economic expansion after the war and greater prosperity in the West, new questions were asked, particularly by the relatively affluent baby boomer generation: What more should businesses be doing to act ethically? In addition, new problems such as climate change, global corporate tax strategies and technological advances raised a series of new ethical dilemmas which needed to be resolved at the same time. New values emerged which changed the expectations of companies and their executives.” (Hanson, 2023).

In China we must start with the question of appropriate terminology: How to translate “business ethics” into Chinese seems like the monumental task of finding an adequate term for “God”. The Shanghai Academy of Social Sciences, which was one of the most prominent pioneers in establishing the field of business ethics in China, were arguing along the lines of the German “*Wirtschaftsethik*” (“jingji lunlixue”) which comprehends the ethical underpinnings not only of aspects of management at the micro-level, but also of meso- and macroeconomic approaches. As China was emerging from the Cultural Revolution and later in 1978 embarking on its “open-door” policy, pioneering business ethics meant breaking the chains of the planned economy while still sticking to the ideological framework of “Marxism with Chinese characteristics.” At that initial stage, business ethics in academic circles proved useful by providing case studies for updating the increasingly obsolete study of Marxism.

In my work in China, I have tried to honor the great pioneering work over the last 50 years of mostly American and European business ethicists.



With Prof. Yang Hengda of Renmin University, I created a series of translations of milestone reference books on business ethics. Since 2000, 15 volumes in this series have been published by Peking University Press<sup>3</sup>. With their pragmatic focus on ethical dilemmas, such as just working conditions, fair competition, environmental degradation etc., such translations have provided a doable way to reconnect with the type of genuine dialogue with the Chinese pioneered by Matteo Ricci and his associates. Instead of over-stressing the philosophical presuppositions of ethical reasoning, the pragmatic approach characteristic of “applied ethics” tests key values in case studies. The real challenge then was to develop case studies based on real business experience in China. This has been a major priority for Rothlin Ltd. whose Case Studies Archive collected and published 46 case studies based specifically on Chinese business challenges<sup>4</sup>.

## 2) Capitalism Redefined.

Here is Hanson’s second narrative: “Capitalism and communism engaged in an ideological struggle for the better part of the 20th century. With capitalism’s triumph in the post-World War II period, and particularly after the fall of the Soviet Union, deeper questions could be asked about how capitalism might better serve society. An exclusive focus on self-interest and shareholder value and a built-in bias for short-term thinking were seen as flaws of capitalism, as was its tendency to produce periodic scandals. New problems such as environmental degradation and the impacts of new technologies encouraged a rethinking of capitalism as it was practiced in the developed and developing world; and a greater emphasis on a “stakeholder” view of the firm. This, in turn, has led to more recent ideas of sustainable business and even regenerative businesses i.e. businesses that have “net positive” impact on people and the planet.”

China’s impressive economic development over the past 25 years had sometimes a devastating impact on nature. Proposals for improving business ethics were dismissed, in those days, not only as lonely voices in the desert but as complete economic

nonsense, given the urgency of pressing forward with China’s economic development. How devastating this type of thinking has proven to be, ought to be clear from the monumental destruction and dangerous pollution of the air, soil, and water, which could hardly be more dramatic than it has been in China. Clearly Hanson is right about how the “flaws of capitalism” were exposed in the West, but the very same tendencies emerged in a China ostensibly governed by Marxist values.

But the wishful thinking promoted by optimists among Western pundits of the last decades, i.e. that economic liberalization would necessarily give rise to political liberalization did not prove to be true in China, while Russia’s unsteady venture into democracy after the collapse of the Soviet Union seems to have fallen back into patterns of Czarist authoritarianism. Here seems the fundamental error of Western observers of China: after the so-called Open-Door Policy which was introduced by Deng Xiaoping in late 1978, in an attempt to recover from the catastrophe of the Cultural Revolution, and with all the double-digit growth it entailed, mainstream Western analysts presumed that Communism in China would fade away as swiftly as it had collapsed in the former Soviet Union, and give rise to more democratic governance patterns. This proved to be wrong. In a deeper continuity with the Chinese tradition of centuries and millennia of rule by dynasties, the “Communist dynasty” proved to be far more resistant to democratic change than most pundits presumed. In fact, while Deng Xiaoping’s successors were cautiously moving to more inclusive styles of governance, the style of current President Xi Jinping resonates with the authoritarian rule of the founder of the People’s Republic of China, Chairman Mao Zedong. Whether Xi’s leadership will support China’s impressive record of economic development, or undermine it, is yet to be seen.

## 3) Corporate Scandal and Government Regulation.

Hanson’s third narrative highlights the challenges of economic reform through promoting business ethics: “With the growing scale and geographic spread of

business in the post-war period, incidents of corporate misconduct took a heavier and heavier toll on employees, consumers, and society. Some argued that the ethics of business itself declined significantly. A new era of government activism and the emergence of citizen activists set new guardrails for corporate behavior and increasing penalties for misbehavior. The continuing struggle to establish guardrails had to contend with corporate creativity in evading constraints and what seemed to be an unending series of prominent scandals.”

It seems little known in the West that despite China’s relentless expansion of state control over all aspects of social life, including business, the so-called “new media” were also eager to reveal corporate misconduct. At some point new media - for example, journals like “Southern Weekly” and countless netizens active in the so-called blogosphere - became prominent, and effective, in exposing the scandals of corrupt lifestyles<sup>5</sup>. It may be very difficult for Western observers to recognize positive elements in increasingly autocratic patterns in the governance of China. However, given rampant corruption we may also recognize the benefits of such a massive, comprehensive, while often ruthless way of eradicating corrupt practices that predecessor regimes were just unable to deal with. This pattern needs of course to be mitigated by the progress of civil society. The silent but significant growth of civil society of the last four decades seems often overlooked.

## 4) Corporate Responsibility and the License to Operate.

Here is Hanson’s 4th narrative: “Business has always had an unwritten social contract with society, giving it a license to operate with relative freedom. Business has responded to new social demands in order to maintain its reputation, trust and legitimacy. Beginning in the 1960s, society’s expectations of business began to change more rapidly, focused initially on human rights, including the treatment of minorities and women, and on regional economic development. As new problems emerged, such as climate change and the dangers of some technologies,

businesses pioneered new policies and practices to respond to those expectations. Reputation and trust in business became the primary indicator of whether companies have fulfilled the social contract.”

The implied social contract described by Hanson has a somewhat different focus in economies like China’s and India’s. In these regions where state laws and regulations may not easily be implemented, the role of firms, both multinationals (MNCs) and local small and midsize enterprises (SMEs), has been defined more in terms of their contribution to the common good. As China seems to have a vastly different understanding of the term “human rights” and often gets strongly criticized by its human rights record, promoting international business ethics may challenge dialogue partners to look for common ground.

In fact, as a result of intense discussions inside the Communist Party the term “dignity” emerged as a concept which would cover very pragmatic areas, such as working conditions, fair competition, and various forms of discrimination, discussed in the West under the heading of “human rights” discourse. However, along these pragmatic lines, respect for “human dignity” would also include government policies lifting millions out of abject poverty, providing them with enough food and economic opportunities. This happened in China, not in response to classical Western “entitlement” interpretations of the social contract claiming equal access to the full range of political rights. The Chinese development, which seems still not fully understood, indicates that even if there is not the full range of political rights including voting rights there is still much space for flexibility and creative adaptation within a primarily non-democratic autocratic system which made it possible for different levels of cooperation between business and government for the common good.

##### **5) A New Definition of Enlightened Leadership:**

Hanson’s 5th narrative is as follows: “In the post-World War II period, industrial enterprises and other businesses grew in size and influence.

An increasing number of global businesses rivaled and even exceeded the power of communities and national governments.

Leading thinkers recognized that only by training and promoting a new generation of business leaders, who embraced a shared responsibility for the health of the societies and economies in which they operated, would business continue to prosper. A steady flow of books touting new dimensions of leadership, with such titles as servant leadership, heroic leadership, and compassionate leadership, plus prominent educational programs at leading business schools promoted these ideas. Business leadership organizations such as the Business Roundtable, Business in the Community and the World Economic Forum came to promote the concept as well.”

From a Confucian perspective the ethical leader plays a crucial role in bringing about desired changes even more than law. The key term is encapsulated in the “*Junzi*” (“君子”), “the morally refined person,” contrary to the “*Xiaoren*” (“小人”), the petty, mean person. Within the modern secular framework of Confucian Ethics, there has been a strong movement of “Confucian Entrepreneurs” (“儒商”), who regularly meet and reflect how the Confucian values of honesty, truthfulness and fairness may be given a real chance in a very competitive and sometimes corrupt marketplace. One internationally recognized example of Confucian Entrepreneurship is Jack Ma, once lionized as a model of business leadership in China, for the success of his Alibaba companies. Ma’s responses to the challenges that surfaced through his attempt to do an Alibaba IPO on Wall Street, help dramatize the unprecedented challenges faced by those who would sincerely try to implement the values of Confucian entrepreneurship<sup>6</sup>. It deserves to be recognized globally as China’s contribution to the international discussion of enlightened leadership in business.

##### **6) The Global Diffusion of Innovation.**

Hanson’s sixth and final narrative: “Beginning in about 1960, issues such as urban blight, the persistence of unemployment in certain regions and

among certain segments of the workforce and damage to the environment from advanced industrialization led a range of institutions in the U.S. to study, teach, advocate and innovate new business practices. These were typically called “corporate responsibility” or “ethical practices.” With the growth of global enterprises and the global spread of business education, discussion of these ideas soon spread beyond the U.S. to Europe, and eventually to Asia and Latin America. In each region and national setting, this debate took on a different form and addressed different priorities. With the growing globalization in the 1990s, and especially after the beginning of the 21st century, dialogue on these issues became truly global. Innovations and legal developments in one region quickly influenced other regions.”

Viewed from my perspective in China, Hanson’s narrative suggests that innovative attempts to study, teach, advocate and innovate new business practices, responsive to the calls for moral leadership in business, began in the USA and then spread to the rest of the world. Different major actors are writing the story of the development of truly international business ethics: today’s watershed moment seems to be precisely that it is not Europe and the USA any more that is writing the BIG story. Moral leadership in business, focused on the common good for all, is a story that must be understood in the context of multiple efforts to reinterpret and renew values taught in the world’s spiritual traditions. While these perspectives may differ in various ways, they all resonate well with the ideal of self-cultivation, embodied in the Confucian “*Junzi*” (“君子”), as is evident in the norms of Islamic business ethics<sup>7</sup>, as well as in Catholic Social Teaching’s understanding of the “Vocation of the Business Leader”<sup>8</sup>.

##### **Conclusion**

We may always be tempted to favor either an overly pessimistic or an overly optimistic view on China. A first step toward a better grasp of the complex Chinese realities is to become aware of the constant ambiguity of relevant statements about China<sup>9</sup>. A management scholar based in Europe

during her first trip through China rightly observed that she always received completely divergent answers to the same question. This may lead to some bewilderment. My argument is to keep radically in mind a Golden Rule for dealing with China, namely that nothing is clear. This challenges not only scholars to strive first of all to define the main parameters of international business ethics by balancing universal values which need to be maintained in different cultural contexts while considering the specific approaches to ethics from, among other perspectives, a radically secular Confucian framework.

As this framework always risks falling apart as a “monumental ruin,” as Sinologist Erik Zuercher famously cautioned, it is the intriguing irony of China today that despite tight state control the wisdom traditions with a stronger religious focus such as Christianity, Islam, Taoism and Buddhism are attracting people from different walks of life as they provide the tools needed to keep alive crucial Chinese values and ensure that Chinese culture does not fall apart. The catastrophe of the so-called “Great Cultural Revolution” (1966-1976) could never complete the annihilation of one of the world’s most elaborate cultures and religions: on the contrary, it provoked a strong yearning for religion and different forms of culture, Western and Chinese, which were violently dismissed under Mao as “bourgeois”. No wonder that all the religions are now drawing Chinese people from different circles of life despite an overall tight control and restrictions.

Contrary to the widespread perception in Western countries of negative views of organized religion, including the Church, religions and wisdom traditions in China are often considered “cool”, for they may offer something fresh and uncorrupted by government propaganda, a possible pathway for families to flourish in all the materialistic hustle and bustle of city life in today’s China. Chinese social media, for example, offer a constant flow of helpful hints through short videos shared from leading Buddhist monks on the art of living, inviting everyone to learn what meditation is all about. Similar trends are evident in all



Chinese religious communities, including Catholic and Protestant Christian groups. The conclusion of these limited reflections suggest that the Chinese wisdom traditions and religions may make a decisive contribution to supporting the key Confucian values of trustworthiness, honesty, filial piety. These may shape a marketplace in a way that is never limited to an exclusive focus on maximizing profit, but always keeps an eye on the duty to make an adequate contribution to the common good and the well-being of the larger society.

My experience in China suggests that an ethical underpinning of the economic development of China must be built upon the values supported by its wisdom traditions and religions which, among other things, make economic progress sustainable. Such an agenda would keep concern for the left-behind and destitute as the new cornerstone for corporate philanthropy, under the moral leadership of exceptionally successful corporations and individuals. China possesses a wealth of managerial know-how, self-discipline, and boldness in forging ahead, that clearly qualify it for respect as a trusted international partner. My approach would by no means prevent a critical analysis of its perceived flaws and shortcomings; however, it would caution against perpetuating any widespread negative image of China and argue for a genuine dialogue with her, taking into account that this will always continue to be a bumpy road.

#### NOTE

1. Hanson, Kirk O., October 15, 2023, Newsletter: “Ethics Megatrend: The Bigger Ethics Story of Our Time,” Retrieved from: <https://stat-ic1.squarespace.com/stat-ic/5d49f737a4a12b0001564e65/t/652a3c383f1c9e59cd222216/1697266745310/ETHICS+MEGATRENDS+by+Kirk+Hanson+65.pdf>.
2. Hanson, K. & Rothlin, S. (2013). “Taking your Codes to China.” In Rothlin, S. and Haghirian, P., eds. *Dimensions of Teaching Business Ethics in Asia*, Heidelberg, Springer Verlag, pp. 77–89. Cf. Rothlin, S. and McCann, D. P. (2018). “The Long March Toward Moral Leadership in Business,” *The Silliman Journal*, Volume 59, Number 1 (January to June 2018), pp. 131-148.
3. Rothlin, S. & Yang H. (2001-). Series Editors of the Chinese translation of books on Business Ethics Series, Beijing: Peking University Press: R.T. De George: Business Ethics; J.Boatright: Ethics in Finance; G. Enderle: International Business Ethics; J.R. Des Jardins: Environmental Ethics. An Introduction to Environmental Philosophy; R.T. de George: The Ethics of Information Technology and Business; D.Koehn: Local Insights, Global Ethics for Business; P.H.Werhane, T.J.Radin, N.E.Bowie: Employment and Employee Rights; P.Sethi: Setting Global Standards. Guidelines for creating codes of conduct in multinational corporations; M.J.Epstein, K.O.Hanson: Corporate Governance; G. Laczniak, N.E. Bowie, T.A. Klein: Ethical Marketing.
4. Rothlin, S., McCann, D, and Haghirian P., *Doing Good Business in China*:

*Case Studies in International Business Ethics*. Singapore: World Scientific Press, 2021. (mediocre, insoddisfacciente, indecente). Annuario Statistico 2022 - Roma Capitale: p. 349. Il software open-source utilizzato per l'analisi delle corrispondenze è il pacchetto library (FactoMineR) library (factoextra) in ambiente R. Il dato relativo ai contratti in cooperativa di lavoro è aggregato a quello della somministrazione.

5. For example, the scandals of “Celebrity Philanthropy,” exposed in the wake of the 2008 Szechuan earthquake by the blogosphere, contributed to the comprehensive legislation regulating Chinese philanthropy, “The Charity Law of the People’s Republic of China,” promulgated in March 2016. For a case study on the controversy over “Celebrity Philanthropy,” see McCann, D. P. and Pufpaff, M., “The Perils and Possibilities of ‘Celebrity Philanthropy’ in China: No Good Deed Goes Unpunished”, in Rothlin,

S., McCann, D. and Haghirian P., *Doing Good Business in China: Case Studies in International Business Ethics*. Singapore: World Scientific Press, 2021, pp. 349-356. For an analysis of China’s “Charity Law” in the context of international trends in philanthropy today, see Rothlin, S., and Stueckelberger, C., *Corporate Philanthropy in China and Beyond: A Comparative Handbook*, Singapore: World Scientific Press, 2024.

6. For a detailed analysis of Jack Ma’s struggle to live up to the values of Confucian entrepreneurship, see Rothlin, S., McCann D. P., and Myers, T. (2022). “Transparency: A Necessary First Step toward an Ethic of Finance.” *Silliman Journal*, 58 (2). Available online at <https://sillimanjournal.su.edu.ph/index.php/sj/article/view/47>. d
7. McCann, D. P., “Appreciating Islamic Business Ethics.” In *Macau Ricci Institute Journal*, Issue 4, June 2019, pp. 61-71, available online at

<https://mrijournal.ricci-mac.org/index.php/en/issues/issue-4/48-appreciating-islamic-business-ethics>

8. The Vatican’s Dicastery for Promoting Integral Human Development has published *The Vocation of the Business Leader: 5th Edition*, available online at <https://www.humandevlopment.va/content/dam/sviluppoumano/pub-blicazioni-documenti/documenti/vocation-of-the-business-leader-5th-edition/The%20Vocation%20of%20the%20Business%20Leader%20EN.pdf>.
9. One way to work through the challenge of sorting through the differing perspectives on China today is to become familiar with the great contours of China’s long history, which may provide a useful context for improved understanding. One work that I have found helpful in this regard is Ray Huang’s *China: A Macro History*. London: M. E. Sharpe, 1997.



## La Cultura dello Scarto Come Effetto Nascosto del Digitale

Edoardo Mattei

**I**l concetto di scarto rimanda a categoria economiche: uno scarto di produzione, di qualità, di magazzino. Uno scarto può essere anche un oggetto o un prodotto consumato, esaurito oppure non più utile che finisce nei rifiuti. In ultimo, è l'escluso da una lista di oggetti da scegliere: «questo lo escludo». Queste definizioni di scarto cui siamo abituati escludono i casi in cui lo scarto è affettivo o culturale. Nel caso dell'Intelligenza Artificiale (IA), gli scarti (cose e persone) avvengono nel silenzio e senza sospetti ed interi strati sociali corrono il rischio di scomparire dalla visione e dalla preoccupazione dei responsabili politici ed economici.

L'etica dell'informatica si preoccupa di rendere più equo e meno divisivo l'uso della tecnologia. Ritengo che questo approccio, pur corretto, non sia esaustivo del problema poiché la tecnologia subisce l'influenza culturale e sociale dell'ambiente in cui nasce. È necessario operare anche, se non principalmente, sul processo di creazione di sistemi informatici per attenuare i pericoli della *cultura dello scarto*.

Per sostenere questa tesi, ripercorro la storia recente della cultura dello scarto sottolineando alcuni passaggi fondamentali.

Proseguo mettendo in evidenza alcune criticità che originano lo scarto e la relazione con il *digital divide*. In ultimo, affronto gli effetti dello “scarto digitale”.

### Lo scarto umano nel progresso storico

Lungi dal desiderio di offrire una storia esaustiva, mi limito a proporre alcuni segni premonitori della cultura dello scarto descritta da papa Francesco nell'udienza del 5 giugno 2013.

Ad inizio 2000 l'attenzione del management era focalizzata sulla definizione dei valori aziendali intangibili. I soli valori economici e gli indici produttivi non offrivano più una visione completa dello stato aziendale e neppure giustificavano i fallimenti o prevedevano i successi dei progetti societari. Per questa ragione si iniziò a volgere lo sguardo dagli aspetti tangibili, solidi (costi, ricavi, asset, immobili e via dicendo) a quelli più fluidi, i valori intangibili: la capacità d'innovazione, l'immagine aziendale, la *customer satisfaction* o la *corporate identity*. La società era vista in modo nuovo, una visione che prometteva di anticipare i

trend negativi e sostenere quelli positivi. I beni intangibili erano volatili, cambiavano con la sensibilità della società civile. La necessità di rinnovarsi velocemente per rimanere in contatto con la propria clientela o, meglio ancora, per prevenirne gli umori o guidarne le scelte, spostò il focus sui criteri di riconoscimento del momento più opportuno per intraprendere il cambiamento.

Questo era il titolo di un libro di Franco D'Egidio: *Quando cambiare*<sup>1</sup>. Forte della sua esperienza internazionale, D'Egidio propose un sistema di indicatori per riconoscere il momento in cui cambiare. La tesi, semplice ed innovativa, era sintetizzata in due figure.

I cicli storici delle diverse ere economiche tendono a restringersi mentre le innovazioni tecnologiche si susseguono più velocemente. La capacità di comprendere quando passare al nuovo diventa essenziale tanto quanto rimanere agili e dinamici per adattarsi velocemente alle condizioni mutate senza pesi o remore che frenano il cambiamento.

Questa necessità trova la sua rappresentazione nel frattale di Feigenbaum che definisce il susseguirsi di biforcazioni generate da una linea.

La linea rappresenta lo scorrere del tempo e le biforcazioni sono le innovazioni. I punti di biforcazione (la comparsa di innovazioni) raddoppiano avvicinandosi sempre di più. La scelta del momento in cui effettuare il salto sulla linea più alta della biforcazione diventa fondamentale. Infatti, fallendo anche una sola volta, si scende nella parte più bassa della biforcazione e diventa impossibile recuperare le posizioni perdute, anzi, si continua a degradare.

Due anni prima del libro di D'Egidio, Bauman aveva pubblicato *Vite di Scarto*<sup>2</sup>. Il grande sociologo vedeva gli scarti umani negli esuberanti delle forze lavoro, persone non più utili alla

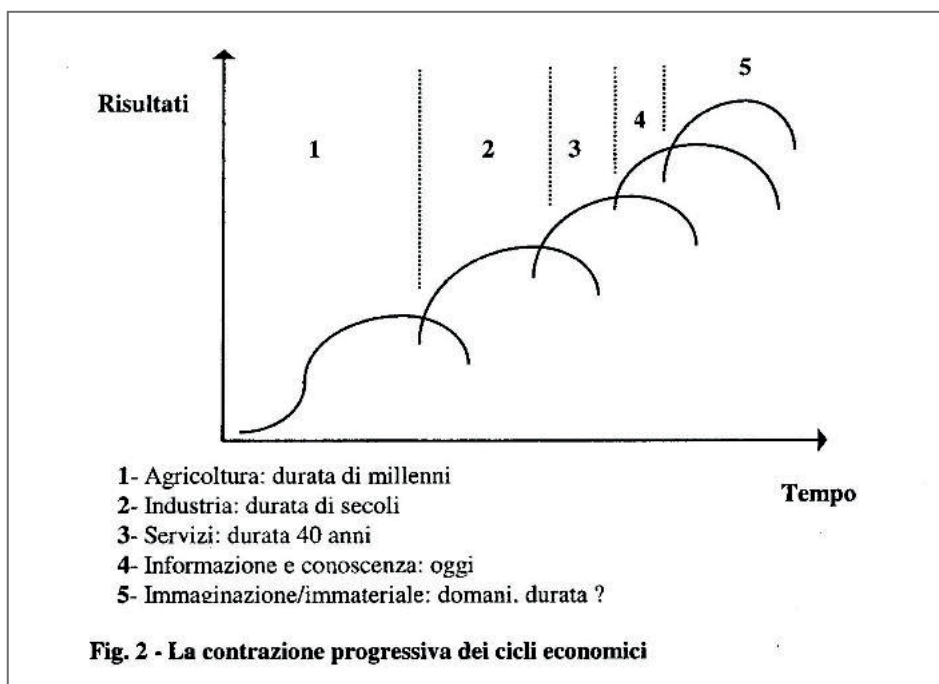


Fig. 2 - La contrazione progressiva dei cicli economici

produzione e impossibilitati a consumare, cioè mantenere l'economia attiva e in movimento. Nel seguente libro Vita liquida la descrizione dello scarto sarà ancora più precisa.

*La vita liquida è, insomma, una vita precaria, vissuta in condizioni di continua incertezza. Le preoccupazioni più acute e ostinate che l'affliggono nascono dal timore di esser colti alla sprovvista, di non riuscire a tenere il passo di avvenimenti che si muovono velocemente, di rimanere indietro, di non accorgersi delle «date di scadenza», di appesantirsi con il possesso di qualcosa che non è più desiderabile, di perdere il momento in cui occorre voltare pagina prima di superare il punto di non ritorno. La vita liquida è una successione di nuovi inizi: ma è proprio perciò che le fini rapide e indolori, senza cui nuovi inizi sarebbero impensabili, tendono a rappresentare i momenti di massima contestazione e a procurare i mal di testa più insopportabili. Tra le arti del vivere liquido-moderno e le abilità che esse richiedono, sapersi sbarazzare delle cose diventa più importante che non acquisirle [...] In una società liquido-moderna l'industria di smaltimento dei rifiuti assume un ruolo dominante nell'ambito dell'economia della vita liquida. La sopravvivenza di tale società e il benessere di coloro che ne fanno parte dipendono dalla rapidità con cui i prodotti vengono conferiti alla discarica e dalla velocità e dall'efficienza con cui gli scarti vengono rimossi [...] La vera posta in gioco è la salvezza (temporanea) dall'eliminazione, che comporterebbe il ritrovarsi tra gli scarti<sup>3</sup>.*

È necessario rimanere leggeri senza appesantirsi con legami affettivi o contrattuali che trattengono nel momento del cambiamento al raggiungimento della data di scadenza. Questo sentimento si è diffuso e si è fatto cultura.

### Il Creato non ha scarti

Papa Francesco, nell'udienza del 5 giugno 2013 parla per la prima volta della cultura dello scarto mostrandone tutta la crudezza:

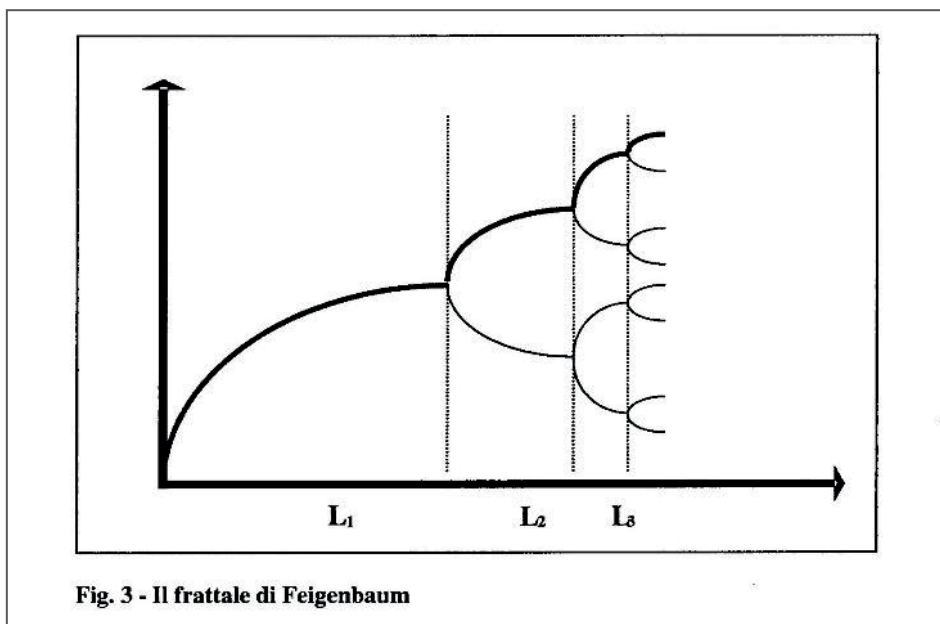


Fig. 3 - Il frattale di Feigenbaum

*uomini e donne vengono sacrificati agli idoli del profitto e del consumo: è la "cultura dello scarto". le persone vengono scartate, come se fossero rifiuti. Questa "cultura dello scarto" tende a diventare mentalità comune, che contagia tutti. La vita umana, la persona non sono più sentite come valore primario da rispettare e tutelare, specie se è povera o disabile, se non serve ancora – come il nascituro –, o non serve più – come l'anziano<sup>4</sup>.*

Anche la *Evangelii Gaudium*, nell'ambito della ecologia umana, denuncia la cultura dello scarto come strutturale all'interno degli attuali processi economici.

*Così come il comandamento "non uccidere" pone un limite chiaro per assicurare il valore della vita umana, oggi dobbiamo dire "no a un'economia dell'esclusione e della iniquità". Questa economia uccide. [...] Come conseguenza di questa situazione, grandi masse di popolazione si vedono escluse ed emarginate: senza lavoro, senza prospettive, senza vie di uscita. Si considera l'essere umano in se stesso come un bene di consumo, che si può usare e poi gettare. Abbiamo dato inizio alla cultura dello "scarto" che, addirittura, viene promossa. Non si tratta più semplicemente del fenomeno dello sfruttamento e dell'oppressione, ma di qualcosa di nuovo: con l'esclusione resta colpita, nella sua stessa radice, l'appartenenza alla società in cui si vive, dal momento che in essa non si sta nei bassifondi,*

*nella periferia, o senza potere, bensì si sta fuori. Gli esclusi non sono "sfruttati" ma rifiuti, "avanzi"<sup>5</sup>.*

La recente enciclica *Fratelli Tutti* denuncia con forza che le «regole economiche che sono risultate efficaci per la crescita, ma non altrettanto per lo sviluppo umano integrale». Nei quattro paragrafi dedicati allo *Scarto mondiale*<sup>6</sup>, la denuncia è ancorata saldamente alla Dottrina Sociale della Chiesa.

*Il benessere economico di un Paese non si misura esclusivamente sulla quantità di beni prodotti, ma anche tenendo conto del modo in cui essi vengono prodotti e del grado di equità nella distribuzione del reddito, che a tutti dovrebbe consentire di avere a disposizione ciò che serve allo sviluppo e al perfezionamento della propria persona. Un'equa distribuzione del reddito va perseguita sulla base di criteri non solo di giustizia commutativa, ma anche di giustizia sociale, considerando cioè, oltre al valore oggettivo delle prestazioni lavorative, la dignità umana dei soggetti che le compiono. Un benessere economico autentico si persegue anche attraverso adeguate politiche sociali di ridistribuzione del reddito che, tenendo conto delle condizioni generali, considerino opportunamente i meriti e i bisogni di ogni cittadino<sup>7</sup>.*

Come rileva Michele Faioli<sup>8</sup>, una lettura giuslavoristica della *Fratelli tutti* (vedi nn. 22, 110, 162, 186) evidenzia come nei sistemi economici c'è una certa ossessione

a ridurre i costi del lavoro. Questa ossessione crea scarto e lo scarto è la persona che è vittima di questa ossessione. In ultimo, nel discorso al mondo del lavoro durante il viaggio in Messico, il papa, mostrando i risvolti sociali ed etici della questione, indicò chiaramente come la cultura dello scarto non fosse solo un problema economico: «Quando un bambino o una bambina vede il papà e/o la mamma solamente nel fine settimana, perché va a lavorare prima che si svegli e torna che già sta dormendo, questa è cultura dello scarto»<sup>9</sup>.

La cultura dello scarto è principalmente una conseguenza del sistema economico ed estende le conseguenze nel sociale e nell'ambiente. È possibile individuare la presenza dello scarto anche nell'IA? Sicuramente sì, sebbene celata fra le mirabilie celebrate ogni giorno.

### La produzione dello scarto nell'IA

Un necessario chiarimento preliminare riguarda il concetto stesso di IA che, così come espresso, genera equivoci e non aiuta la comprensione. Il nome descrive il progetto iniziale: simulare l'intelligenza umana. L'impresa si dimostrò così ardua, che l'obiettivo fu modificato pur lasciandone immutato il nome. Oggi, l'IA elabora correlazioni, cioè relazioni tra due variabili dove al mutare della prima corrisponde un valore ipotizzato statisticamente nella seconda. Occorrono miliardi di dati affinché un'IA impari ad elaborare correlazioni nuove ed inaspettate, come nel caso della famosa mossa 37 del supercomputer AlphaGo durante la sfida mondiale del marzo 2016 contro Lee Sedol. Una mossa che, all'interno dei consolidati pregiudizi e vincoli culturali umani, apparve inizialmente un errore per poi esserne apprezzata l'originalità tanto da farvi discendere nuove strategie.

L'IA è addestrata con giganteschi database costituiti dai dati delle nostre attività online su web e social, dall'uso dei sistemi digitali, dai servizi fruiti con carte di pagamento, Telepass, streaming, Google, Amazon, e-commerce, servizi sanitari... Ogni sistema digitale attivato da qualsiasi azione umana acquisisce dati sull'utilizzatore, cioè noi.

L'esistenza è costantemente valutata e valorizzata dai sistemi IA per aggiornare il nostro *profilo personale* o il nostro *gemello digitale*<sup>10</sup>, la possibile copia virtuale realizzata con l'elaborazione dei nostri dati. Un'attività, questa sì, copiata dal comportamento umano, che analizza incessantemente le proprie esperienze, come rileva Javier Garcia Campayo, professore di psichiatria all'Università di Saragozza

*Possiamo osservare come funzioniamo ogni giorno. Se qualcuno ci regala un fiore, la cosa naturale sarebbe ammirarne la bellezza e il colore, restare estasiati dal suo profumo o affascinati dalla sua morbidezza al tatto. Ma quello che facciamo solitamente è chiederci dove è stato acquistarlo, quanto è costato o, magari, perché ci è stato regalato [...] quando un'altra persona ci parla, ascoltiamo a malapena quello che ci dice, poiché cerchiamo di indovinare perché lo dice e cosa pensa e sente l'altra persona, e, soprattutto, ci preoccupiamo cosa risponderemo [...] La nostra mente non smette di interpretare il mondo, vuole sapere perché le cose stanno in un modo o nell'altro ed etichetta ciò che accade sotto forma di esperienze piacevoli, spiacevoli o neutre, viviamo il momento e ci buttiamo dentro sapendo che è l'unica cosa reale e l'unica cosa che esiste? Oppure pensiamo a ciò che sta accadendo e creiamo un mondo parallelo e inesistente in cui fantastichiamo sul perché sta accadendo e su come ci influenzerà in futuro? Sono i due possibili funzionamenti della mente*<sup>11</sup>.

Ecco il motivo per cui l'IA ci affascina: partendo dagli stessi dati in nostro possesso, elabora una realtà in apparenza migliore, genera l'illusione di un futuro idilliaco, la fattibilità di un paradiso in terra che non siamo riusciti a realizzare. Questo è il *reincanto tecnologico*.

Con la DAD e lo smart working, abbiamo scoperto, invece, le fragilità tecnologiche di luoghi e famiglie: la connettività è una voce di spesa a cui le categorie più deboli rinunciano; spesso la connessione nelle zone periferiche non è adeguata o stabile, inoltre i

programmi richiedono dispositivi di ultima generazione, eccezionalmente costosi. Tutto questo esclude moltissimi nuclei familiari dalla condivisione digitale e, di conseguenza, dalla generazione dei dati utili per la fase di addestramento dei sistemi digitali. L'assenza dai sistemi di addestramento significa l'assenza dalle elaborazioni finali, indifferenza ai bisogni e alle necessità delle fasce sociali più deboli. C'è una continua cecità dell'IA per la parte della popolazione più debole perché, se non sono presenti i dati nei database, non può considerare le loro necessità, aspettative, sofferenze o bisogni.

Floridi ha proposto cinque principi etici fondamentali dell'IA<sup>12</sup>:

1. *Beneficenza (fare il bene): promuovere il benessere, preservare la dignità e sostenere il pianeta*
2. *Non maleficenza (non fare il male): privacy, sicurezza e "cautela della capacità"*
3. *Autonomia: non delegare all'IA le decisioni finali*
4. *Giustizia: promuovere la prosperità, preservare la solidarietà, evitare l'iniquità*
5. *Esplicabilità: essere in grado di comprendere il bene o il danno che IA sta effettivamente facendo alla società*

Anche il padre della Filosofia e dell'Etica dell'Informazione concentra la sua riflessione sull'agire dell'IA, sul modo di sfruttarla al massimo cercando di imbrigliarne le potenzialità in recinti morali, così come, benché con postura differente, succede a Paolo Benanti con il tentativo di cristianizzare l'IA. Entrambi adottano uno sguardo rivolto a cosa può generare l'IA. Questo è utile ma non sufficiente. Occorre, prima di tutto, preoccuparsi della capacità poco etica dell'IA di perpetuare e ampliare le diseguaglianze sociali della cultura in cui viene generata. In Italia la voce più autorevole è Norberto Patrigniani che promuove la *Computer Ethics* e lo *Slow Tech*<sup>13</sup>.

Nel processo di scarto dell'IA, le vittime siamo noi o sono interno a noi, sono gli esclusi dal mondo ideale ed eticamente corretto del reincanto tecnologico preparato dall'IA.

## Oltre il digital divided

Il digital divided è il divario esistente fra chi ha accesso alle reti digitali e chi ne è escluso. Le conseguenze sono l'esclusione da servizi e benefici offerti da Internet e dalla telefonia mobile. Il digital divide viene combattuto estendendo la rete terrestre, mobile o satellitare fino a coprire l'intero pianeta.

Dal 5° rapporto *Auditel Censis*<sup>14</sup> apprendiamo che ammontano a 2,3 milioni i nuclei familiari (circa 3 milioni di persone per la quasi totalità over 65) che non sono collegati e di queste quasi 2 milioni di famiglie possiedono solo la TV tradizionale e non hanno neppure lo smartphone. Nove famiglie italiane su dieci sono collegate al web, pari a 21 milioni e mezzo di famiglie; nel 2017 erano 20 milioni. Oltre il 60% delle famiglie italiane possiede il collegamento ad Internet con connessione fissa e il 59,8% possiede sia la connessione fissa che quella mobile ed è in grado di navigare ovunque in modo efficace ed efficiente. Sono 7 milioni, pari al 29,6% del totale, le famiglie che possiedono solo una connessione mobile; di queste oltre 5 milioni si collegano alla rete esclusivamente tramite smartphone, un dispositivo che non consente DAD o smart working in modo soddisfacente. Questi dati mostrano il disagio tecnologico emerso durante la pandemia: connessioni di bassa qualità, scarsità di dispositivi digitali disponibili, competenze digitali insufficienti. Il 40% delle famiglie non possiede o non è raggiunto da connessioni terrestri (dalla vecchia ASDL fino alla fibra) e solo il 61,7% delle famiglie vive in zone che sono coperte dalla banda larga. Restano esclusi dalla copertura della banda larga 9 milioni di nuclei familiari

Gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU vorrebbero sconfiggere il digital divide portando la connettività ovunque<sup>15</sup>. Il settimo rapporto annuale *Impatto dell'industria mobile: obiettivi di sviluppo sostenibile*<sup>16</sup> della GSMA riconosce che gli investimenti nelle infrastrutture di rete hanno permesso una maggiore e più efficace copertura territoriale. Tuttavia, un terzo delle persone in rete non è ancora in grado di sfruttare i vantaggi della connettività a causa della mancanza di competenze, conoscenze, accessibilità e altri fattori.

Il rapporto evidenzia, se mai ce ne fosse bisogno, come le reti veloci permettano di mantenere i rapporti parentali e amicali, di lavorare in remoto, di accedere a servizi educativi e sanitari, di costruire attività innovative. I servizi online sono ormai parte integrante della società e coloro che non possono usufruirne rischiano di rimanere esclusi ed essere più vulnerabili alle crisi economiche e sociali. Portare la connettività non è sufficiente: occorrono anche dispositivi digitali ed elettricità stabile e a costi accettabili. Quali difficoltà devono superare i servizi essenziali come, ad esempio, il Fascicolo Sanitario Elettronico, se 5 milioni possono collegarsi solo con smartphone ed oltre 2 milioni non si collegano affatto? Quale ostacolo può rappresentare la competenza digitale per farsi identificare con SPID e CIE? Funzioni e servizi nuovi rischiano di non raggiungere proprio le persone per cui queste applicazioni sono state pensate. Il modo di pensare il digital divide deve cambiare passando dalla semplice distinzione fra chi ha accesso e chi non ne ha e guardare alle divisioni in termini di accessibilità<sup>17</sup>, adozione e uso della tecnologia. Il termine "accesso" deve allargare i propri confini e considerare anche gli aspetti sociali<sup>18</sup>. Il digital divide si deve scindere in *data divide* (esclusione dai database di addestramento IA) e *social divide* (esclusione dalla rete anche in presenza di connessione).

### La relazione di digital divide e scarto con le periferie

Monica Sanders, professore a contratto di giurisprudenza presso la Georgetown University, conduce delle ricerche per *Undivide Project*<sup>19</sup>, organizzazione senza fini di lucro, con lo scopo di documentare con prove il digital divide, le cause che lo generano e gli effetti che può determinare. Infatti, la ONG ha evidenziato che la mancanza di accesso ad Internet è il sintomo di ulteriori ingiustizie sociali<sup>20</sup>.

Le connessioni di scarsa qualità sono quasi sempre presente nelle zone periferiche, identificate spesso come "popolari" e, di conseguenza, meno interessanti per le attività commerciali e industriali e poco attrattive per gli investitori. Una conseguenza impor-

tante è il micro clima che si genera. Gli studi del PWC<sup>21</sup> hanno evidenziato come lo scarso sviluppo economico di un luogo impedisca gli investimenti sia nelle infrastrutture private, dove le classi energetiche rimangono basse, sia nelle strutture pubbliche, ad esempio per migliorare o mantenere i sistemi fognari o gli spazi verdi.

Si è accertata pure una relazione fra accesso a Internet e la resilienza alle catastrofi. Il sistema IT-alert sviluppato recentemente in Italia, dovrebbe avvantaggiarsi dell'esperienza statunitense del *National Preparedness Report* della Federal Emergency Management Agency<sup>22</sup>. Il rapporto elenca diversi fattori sociali che hanno dimostrato di influenzare la gravità di un disastro e uno tra questi è l'accesso alla tecnologia. In sua assenza, la popolazione rischia di perdere avvisi cruciali, le raccomandazioni di evacuazione e le offerte di aiuti, per non parlare dell'accesso ai resoconti dei media e ad altre risorse online.

Non bisogna cadere nel superficiale disinteresse perché sono dati che non riguardano il nostro paese. Disastri climatici avvengono sempre più frequentemente in Italia e, esperienza di tutti, la connessione ad Internet non è mai quella sperata o desiderata. Nel 2013 la Commissione Europea, per distinguere gli investimenti degli operatori di telecomunicazioni nel piano di accesso ad Internet, introdusse la distinzione di aree nere (investimenti di almeno due operatori), aree grigie (investimenti di almeno un operatore) e aree bianche (nessun investimento privato e ricorso all'intervento statale). La *Strategia Italiana per la Banda Ultra Larga*<sup>23</sup> (Piano BUL) del 2015 recepì questa classificazione e l'accordo Stato-Regioni del 2016 prevede un finanziamento di 3.000 milioni di euro per realizzare i collegamenti nelle aree bianche con la costruzione di circa 90.000 km di rete in grado di raggiungere ben 6,4 milioni di Unità Immobiliari (appartamenti, uffici, aziende, sedi della Pubblica Amministrazione)<sup>24</sup>. Le aree bianche non sono, come si potrebbe pensare, poche unità in territori sperduti in qualche vallata o picco alpino. Sono testimone che in alcune zone residenziali di Roma ci sono aree bianche perché «non è remunerativo il lavoro di cablaggio» che può essere



fatto solo con «un investimento dell'utente»!

Risulta evidente che c'è una relazione fra digital divide e lo scarto sociale, un collegamento che si perpetua nello scarto digitale.

### Lo scarto digitale

Per comprendere come lo scarto digitale nasca dallo scarto sociale approfondiamo il precedente esempio di accesso al Fascicolo Sanitario Elettronico.

Per accedervi occorre uno fra SPID, CIE o TS-CNS. Lo SPID deve essere richiesto attraverso il sito di un gestore (esempio Poste), iscriversi, farsi riconoscere via webcam e quindi stabilire il livello di sicurezza. Quindi, scaricare l'app PosteID, andare sul sito del Fascicolo Sanitario, inquadrare con l'app il QR Code. Una procedura certamente non semplice per molti. L'opzione CIE non è da meno. Prima di tutto, bisogna richiedere al Municipio la CIE. L'accesso richiede che il dispositivo usato abbia un lettore NFC e sia stata installa l'app "CIE ID" del Poligrafico. Come in precedenza, inquadrare il QR Code, leggere la CIE con il dispositivo ed altro ancora. Anche qui una procedura non semplicissima con diversi passaggi. Escludiamo la TS-CNS perché, oltre a dover essere attivata presso le Asl, occorre un lettore di Smart Card e configurare il browser per l'utilizzo.

Gli esempi sono basati su cellulare, che rappresenta, come abbiamo visto, il dispositivo minimo disponibili per tutti quelli che accedono a internet. Il solo smartphone non è necessario: le procedure di autenticazione sono a tempo e, per svolgere tutte le procedure richieste nel tempo a disposizione, serve non solo comprensione delle richieste e competenze digitali, ma anche dei requisiti spesso trascurati: caratteri grandi, tasti ben evidenziati, colori ben distinti.

Possono essere citati molti esempi e, di seguito, sono menzionati solo alcuni casi tipici.

IT-alert è il sistema di allarme pubblico per l'informazione diretta alla popolazione. Dirama ai telefoni cellulari presenti in una determinata area geografica messaggi utili in caso di gravi emergenze o catastrofi imminenti

o in corso. Come potrà funzionare nelle periferie poco connesse? Inoltre, come si legge sul sito ufficiale «la notifica del messaggio IT-alert sui dispositivi dipende dal modello di cellulare o smartphone, dal sistema operativo e della versione installata». Un semplice test personale può aiutare a comprendere l'importanza delle competenze digitali: attivare / disattivare la ricezione dei messaggi IT-alert.

I bonus sociali sono attivati in maniera automatica sulla base dell'ISEE dichiarato online. Autenticandosi sul sito INPS con le solite modalità SPID / CIE già trattate in precedenza è possibile inserire i dati per il calcolo dell'ISEE: case, affitto, mutuo, saldo c/c, redditi insomma una serie di dati che devono essere collezionati prima di iniziare la procedura. Non riuscire a compilare l'ISEE significa rimanere esclusi dai benefici di cui si ha diritto.

Joy Buolamwini, informatica presso il MIT Media Lab, ha dimostrato come i sistemi IA di riconoscimento facciale sia affetti da bias molto gravi. In un famoso TED<sup>25</sup> mostrò come il software non la riconoscesse, lei ghanese naturalizzata statunitense, a meno che non indossasse una maschera bianca. Fece scalpore, nel 2015, un clamoroso errore del riconoscimento facciale di Google Foto che mise il tag "gorilla" sulla foto di due afro-americani, errore dovuto alla imperfetta costituzione dei database di addestramento. Quanto successo, poi, ad Amazon è emblematico delle conseguenze dei bias cognitivi. L'azienda statunitense sperimentò diversi algoritmi per aiutare il team Human Resources a selezionare i curricula dei migliori candidati. Nel 2014 scelse un software basato sull'AI, ma in seguito si scoprì che il programma avvantaggiava i candidati maschi<sup>26</sup>. I danni, oltre che all'azienda che assumeva personale meno qualificato, erano per le candidate donne che si vedevano scartate solo per il loro genere. Gli esempi riportati sono sufficienti a comprendere quanti e quali esclusioni ed emarginazioni possono generarsi nonostante l'adozione di sistemi digitali ed IA eticamente corretti.

### Conclusione

Nei paesi in cui il progresso tecnologico è avanzato, si assiste alla nascita di

nuovi prodotti e servizi che, a causa delle disuguaglianze sociali ed economiche, rischiano di aumentare l'esclusione e l'emarginazione delle fasce più deboli. La Chiesa ha sempre denunciato questo rischio:

*L'attuale fase storica, mettendo a disposizione della società beni nuovi, del tutto sconosciuti fino ai tempi recenti, impone una rilettura del principio della destinazione universale dei beni della terra, rendendone necessaria un'estensione che comprenda anche i frutti del recente progresso economico e tecnologico [...] Le nuove conoscenze tecniche e scientifiche devono essere poste a servizio dei bisogni primari dell'uomo, affinché possa gradualmente accrescersi il patrimonio comune dell'umanità<sup>27</sup>.*

Non si tratta di una delle possibili fobie della Chiesa. L'atteggiamento positivo di papa Francesco verso quelle che chiama *tecnoscienze* è rintracciabile nel discorso alla plenaria della Pontificia Accademia della Vita: non dobbiamo «nasconderci le grandi potenzialità che le nuove tecnologie ci offrono. Siamo davanti a un dono di Dio, cioè a una risorsa che può portare frutti di bene»<sup>28</sup>.

Al termine della sua analisi su ecologia e tecnologia nella *Laudato Si*, papa Francesco dichiara che «nessuno vuole tornare all'epoca delle caverne, però è indispensabile rallentare la marcia per guardare la realtà in un altro modo, raccogliere gli sviluppi positivi e sostenibili, e al tempo stesso recuperare i valori e i grandi fini distrutti da una sfrenatezza megalomane»<sup>29</sup>. A causa del reincanto tecnologico, abbiamo perso lo sguardo e la cura dell'altro. Rifugiandoci esclusivamente dietro uno schermo, siamo impossibilitati a vedere la realtà per come si presenta e diventa «contro-culturale scegliere uno stile di vita con obiettivi che almeno in parte possano essere indipendenti dalla tecnica, dai suoi costi e dal suo potere globalizzante e massificante»<sup>30</sup>.

Il progetto che abbiamo davanti per contrastare la cultura dello scarto è una visione integrale ed ecologica per valutare tutte le conseguenze e i benefici che il progresso comporta e, ancor di più, se questo è fruibile da tutti. Quale progresso possiamo ipotizzare se

produce una piramide in cui solo il vertice può beneficiare delle innovazioni grazie allo scarto e all'abbandono del resto della popolazione?

Il reincanto tecnologico appare come il facilitatore per il raggiungimento della felicità tanto da convincere a non essere ostacolati o rallentati dagli scarti: chi rimane indietro viene abbandonato. È una sfida insidiosa, cultura ed economica. Economica perché i mezzi di produzione stanno cambiando verso la piena robotizzazione, mentre alcuni paesi sono ancora lontani da una industrializzazione compiuta. Sono le condizioni per la formazione della società piramidale. Culturale perché se è diventato possibile ipotizzare un mondo dove il lavoro è trasferito alle macchine, allora è necessario ripensare i valori e la dignità fino ad oggi declinata sul lavoro<sup>31</sup>.

Roma ed Atene ritenevano il lavoro manuale un'attività da schiavi e si dedicavano alle arti liberali, quelle peculiari degli uomini liberi (dall'arte alla letteratura, dalla cura della *res publica* alla filosofia<sup>32</sup>). Cambiare cultura significa non considerare i paesi meno digitalizzati come schiavi, scarti a cui lasciare il lavoro non digitalizzabile (se mai ce ne fosse...).

La cultura dello scarto, in definitiva, non si vince con una operazione di informazione e formazione, né rendendo etica la tecnologia che solo una parte del mondo potrà utilizzare. Occorre un ripensamento totale della nostra società, formulare un progetto futuro di nuova organizzazione. Bisogna farlo presto perché il capitalismo maturo che stiamo sperimentando mostra i primi segnali di invecchiamento mentre una nuova epoca economica appare all'orizzonte.

## NOTE

1. F. D'Egidio, *Quando cambiare. Come assicurarsi profitti nel tempo misurando la vitalità d'impresa e gli intangibili che contano per vincere*, Franco Angeli, Milano, 2006.
2. Z. Bauman, *Wasted lives. Modernity and its Outcasts*, Polity Press, Cambridge 2004 [trad. it. *Vite di scarto*, Laterza, Roma-Bari, 2005].
3. Z. Bauman, *Liquid Life*, 2005, Polity Press, Cambridge [trad. it. *Vita Liquida*, Laterza, Roma-Bari, 2006, pp. VIII-X].

4. Francesco, udienza generale, 5 giugno 2013 – Giornata Mondiale dell'Ambiente.
5. Francesco, esortazione apostolica *Evangelii Gaudium*, 24 novembre 2013, n. 53.
6. Francesco, lettera enciclica *Fratelli Tutti*, 3 ottobre 2020, nn. 18-21.
7. Pontificio Consiglio della giustizia e della pace (a cura di), *Compendio della Dottrina Sociale della Chiesa*, Lev, Roma, 2004, n. 303.
8. M. Faioli, *Lavoro povero: un approccio giuridico in Dizionario di dottrina sociale della Chiesa*, Fascicolo 2021, 1 – Gennaio-Marzo 2021, DOI 10.26350/dizdott\_000023.
9. Francesco, *Incontro con il mondo del lavoro*, Ciudad Juarez, Messico, 17 febbraio 2016.
10. D. De Kerckhove. M, P. Rossignano, *Oltre Orwell. Il gemello digitale*, Castelvecchi, Roma, 2020.
11. J. Garcia Campayo, *No vivimos la vida, la pensamos in Heraldo de Aragón*, 2 settembre 2023.
12. L. Floridi, *Etica dell'intelligenza artificiale*, Raffaello Cortina, Milano 2022, pp. 96-102.
13. Norberto Patrignani è Docente di Computer Ethics alla Scuola di Dottorato del Politecnico di Torino e di Informatica Generale all'Università Cattolica di Milano, e Ethics Expert per la EU Commission a Bruxelles. Per una introduzione: N. Patrignani, *Slow Tech: per un'informatica buona, pulita e giusta in Mondo Digitale*, 2015; 14 (59): 1-9 [http://mondodigitale.aicanet.net/2015-4/relazioni/02\_slow\_tech.pdf]
14. Auditel-Censis, *5° rapporto La transizione digitale degli italiani*, Roma, 13 dicembre 2022.
15. Obiettivo 9.c: Aumentare in modo significativo l'accesso alle tecnologie di informazione e comunicazione e impegnarsi per fornire ai paesi meno sviluppati un accesso a Internet universale ed economico.
16. GSMA, *2022 Mobile Industry Impact Report: Sustainable Development Goals*, September 2022.
17. In base alla legge 4/2004 art. 2 l'accessibilità è «la capacità dei sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari».
18. Cfr. R. Heeks, *Digital inequality beyond the digital divide: conceptualizing adverse digital incorporation in the global South*, in *Information Technology for Development* Volume 28, 2022 - Issue 4, DOI: 10.1080/02681102.2022.2068492.
19. Undivide Project, <https://theundivide-project.org/>
20. La fonte per questo paragrafo è l'articolo di C. Hagerty, *Connecting climate change and digital divide in MIT Technology Review*, Vol 126 (4), July/August 2023.
21. *Pew Research Center* è un centro di ricerche internazionale di grande e riconosciuto prestigio.
22. [https://www.fema.gov/sites/default/files/documents/fema\\_2022-npr.pdf](https://www.fema.gov/sites/default/files/documents/fema_2022-npr.pdf)
23. <https://bandaultralarga.italia.it/>
24. <https://openfiber.it/piano-copertura-avanzamento-lavori-aree-bianche/>
25. [https://youtu.be/UG\\_X\\_7g63rY?feature=shared](https://youtu.be/UG_X_7g63rY?feature=shared)
26. Notizia riportata online da Reuter, con un articolo di J. Dastin, *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*, 11 ottobre 2018 [https://bit.ly/amazon-ia]
27. Pontificio Consiglio della giustizia e della pace (a cura di), op. cit., 179.
28. Francesco, *Discorso alla plenaria della Pontificia Accademia della Vita*, 28 febbraio 2020
29. Francesco, lettera enciclica *Laudato Si*, 24 maggio 2015, 102-114
30. Francesco, *ibidem*, 108.
31. Cfr. D. Susskind, *A World Without Work. Technology, Automation, and How We Should Respond*, Allen Lane, London, 2020 [trad. it. *Un mondo senza lavoro. Come rispondere alla disoccupazione tecnologica*, Bompiani Milano, 2022
32. Cfr G: Cambiano, *I filosofi in Grecia e a Roma. Quando pensare era un modo di vivere*, Mulino, Bologna, 2013



## RECENSIONE

## REVIEW

*Marco Stefano Birtolo, I diritti umani tra occidente e oriente. Storicità di un'idea e tentativi di fondazione filosofica, Rubbettino, 2023*

**N**elle prime battute del suo libro sui diritti umani, Marco Stefano Birtolo - assegnista di ricerca in Filosofia del diritto all'università del Molise - si chiede se vi sia contraddizione tra il definire universali i diritti umani e al contempo proporre interpretazioni e declinazioni le più diversificate. Risponde di no, e spiega che la "centralità così rilevante nella cultura giuridica mondiale e così simbolica nell'arena geopolitica internazionale" della questione, mostra che è in corso un movimento storico per la condivisione del concetto dei diritti umani ma che al tempo stesso questa non appare ancora universale e, soprattutto, univoca.

Tuttavia, risulta dal libro, nonostante si assista allo stillicidio quotidiano della violazione di quei diritti, le diversità e contraddizioni tra approcci filosofici e giuridici i più disparati potrebbero, a certe condizioni, essere superate in un tempo non troppo lungo, così da garantire alla persona tutela e protezione davvero universali.

L'autore diffida dal semplificare la materia, perché non siamo ancora al punto da poter assumere una lista condivisa dei diritti e portarla ovunque ad applicazione. Nella sua interpretazione, il lavoro da compiere sul piano filosofico e culturale al fine di dare "razionalità" alle azioni politiche favorevoli ai diritti umani è anzi vasto. Il che non sorprende, visto il sottotitolo di copertina su storicità e fondazione filosofica dei diritti. A fugare ogni dubbio sulla sua posizione, Birtolo dice ai fautori dell'espansione dei diritti umani che muoversi solo sul piano della politica non rappresenta la scelta migliore, in quanto è ancora necessario convincere governi e opinioni pubbliche della giustezza della causa. Sarebbe stato "l'abbandono del tentativo di giustificazione dei diritti umani su un fondamento filosofico" a indebolire l'universalizzazione della loro applicazione, con la riduzione, di fatto, alla

sola platea occidentale del tentativo di praticarli. Si spiegherebbero così le concezioni relativistiche dei diritti umani radicatesi, particolarmente in Asia, nel tempo delle nuove idee politiche seguito alla caduta dell'Unione Sovietica.

In realtà, come lo stesso autore riconosce, il relativismo rispetto a diritti che sono imprescindibili in quanto consustanziali alla natura umana e, per i credenti, donati da Dio e come tali intoccabili da ogni umano potere, era stato avviato da taluni già nel dibattito del 1948 in sede di risoluzione dell'Assemblea Onu 219077A, *Dichiarazione universale dei diritti umani*. In quella sede non erano mancati, in particolare da parte dei paesi di religione islamica, distinguo superati grazie alla comune tensione di principio delle nazioni - in quel sofferente dopoguerra - a favore della giustificazione dei diritti umani, via riconoscimento del loro fondamento universale. Distinguo avrebbero anche animato molti dei dibattiti della guerra fredda, con i due blocchi a tirare dalla propria parte una coperta - quella dei diritti umani - sempre troppo corta rispetto alle incessanti violazioni che la specie riprendeva a collezionare.

Se le posizioni del 1948 venivano da comprensibili obiezioni a carattere religioso e morale, ora vi era un uso strettamente politico - quindi strumentale rispetto agli interessi polari da salvaguardare - di diritti che smettevano di essere considerati universali, per assurgere a dato ideologico e culturale di parte, quindi estraneo alla logica internazionale di tipo sistemico. Inaspettatamente anche peggio sarebbe andata, in termini di mancata universalizzazione dei diritti umani, nel dopo guerra fredda. Non solo il principio dell'universalità dei diritti si sarebbe trovato sotto il fuoco incrociato delle diverse interpretazioni nazionali o regionali, ma non si sarebbero più date condizioni di politica internazionale

che consentissero che esso venisse rilanciato quale fondamento comune per la costruzione del sistema post bipolare, come pure avrebbe potuto essere.

È qui che, nella ricostruzione storica offerta da Birtolo, si sono andati ad innestare i relativismi espliciti e le loro divergenti interpretazioni dei diritti umani. Soprattutto in Asia e Russia sono state così generate condizioni critiche legali di offesa ai diritti umani, con l'avanzarsi in consistenti parti del globo di un modello molto rischioso nel quale l'efficienza fa premio sul rispetto dei diritti umani. Si è arrivati a interpretazioni dei diritti umani che, come scrive l'autore "hanno messo in dubbio la loro stessa ragion d'essere".

Il consenso politico generalizzato era risultato eroso già nel 1993 a Vienna, in occasione della Conferenza Mondiale sui Diritti Umani di metà giugno organizzata dalle Nazioni Unite. 171 stati ribadirono il loro impegno, adottando una Dichiarazione e un Programma d'azione volti a promuovere e tutelare ovunque i diritti umani, ma non tutti coincisero nel significato attribuito all'espressione "diritti umani". Le diversità erano sorte già alla vigilia, nelle Conferenze regionali in Asia (Bangkok), Africa (Tunisi), America Latina (San Josè di Costa Rica). Nei documenti approvati comparivano principi e indirizzi distanti da quelli fissati nel 1948, a causa delle differenze culturali e dei contesti storico-politici e storico-economici nei quali si erano ritrovate ad essere redatte.

I 180 e più conflitti armati in corso a fine 2023, i ribaditi comportamenti assertivi e muscolari di stati ben armati come Cina Russia Turchia Israele, le repressioni inumane interne contro oppositori e minoranze da parte di decine e decine di regimi politici, lasciano capire che, a distanza di trent'anni il consenso generalizzato sui diritti umani non sia ancora stato costruito, e che alle diverse interpre-

## I diritti inalienabili non appartengono agli stati ma agli esseri umani

Luigi Troiani

tazioni che se ne sono via via fornite, vada opposta una sorta di "scolarizzazione" che riparta dai fondamentali da tutti condivisibili per costruire un consenso che - almeno in questa stagione - appare perduto. Come scrive Birtolo non si può sfuggire alla constatazione che le troppe diverse interpretazioni dei diritti "hanno messo in dubbio la loro stessa ragion d'essere".

Tra le questioni che per l'auspicato consenso universale occorrerebbe risolvere vi è la (falsa?) alternativa tra diritti umani come conferimento della natura e diritti umani come conferimento della dignità umana. Chi optasse per i diritti come portato di natura, secondo l'autore, involontariamente finirebbe per penalizzare le condizioni per il mantenimento del livello di consenso generato dalle orribili offese alla dignità umana della Seconda guerra mondiale. Sarebbe stata la convergenza sui diritti umani come derivazione dalla dignità della persona, a consentirlo. In buona sostanza il riferimento alla "natura" renderebbe irto di ostacoli di carattere religioso, morale e ideologico la condivisione globale della giustezza dei diritti umani, a causa della prevedibile spaccatura tra il supposto "occidente" cristiano favorevole alla genesi "di natura", e quasi tutti gli altri. Secondo quella tesi, i diritti umani di filiazione "occidentale", risulterebbero appartenere culturalmente e politicamente solo all'evoluzione di una piccola area del pianeta e non potrebbero essere qualificati come "universali".

L'autore ricorda che già in occasione della conferenza di Vienna, fu in particolare dall'Asia che arrivarono posizioni critiche rispetto alla gestione dei diritti umani che sarebbe stata fatta dalle Nazioni Unite a partire dal 1948. Nel brodo culturale e politico asiatico, l'assenza di liberalismo e la scarsa diffusione del cristianesimo non hanno consentito le condizioni storiche per l'attecchimento di una cultura dei diritti umani simile a quella in genere condivisa in Europa, che ha radici nel giusnaturalismo e prevalente attenzione ai diritti civili e politici connaturati ai singoli umani a prescindere da ogni altro loro titolo.

Al contrario, come analizza Birtolo in un capitolo ad hoc, gli asiatici muovono da un assunto relativistico

(adattare il linguaggio dei diritti alle specificità locali derivate da storia e tradizioni) che rifugge dal considerare universali tutti i diritti umani, dando priorità ai diritti sociali ed economici, a partire da quelli collegati allo sviluppo. Quando, negli anni '80, con campione il primo ministro musulmano della Malaysia, Mohamad Mahatir, l'Asia arriverà a teorizzare i "valori asiatici" in opposizione a quelli "occidentali", la partita dei diritti umani si troverà collocata sul crinale scivoloso del confronto tra regimi politici. In ballo la formula democratica di governo, per gli uni a carattere "sociale", per gli altri a carattere "liberale", insieme al primato dell'individuo.

Con la formula *Asian values*, osserva Birtolo, si è negato ai diritti umani di aspirare alla funzione di lingua franca dell'etica e del diritto nel nostro mondo. L'organicismo sociale e disciplinato proposto dal confucianesimo ha trovato nella tradizione solidale e produttiva fondata sull'autorità e la famiglia la piattaforma per l'arricchimento economico e la costituzione di società coese e armate, dove prevale l'ethos comunitario, avverso all'individualismo "occidentale" e alla visione universalistica dei diritti umani. Con il nuovo

millennio e lo sviluppo impetuoso cinese, che faceva seguito a quello dei Nic, paesi di nuova industrializzazione, quella proposta sarebbe diventata un modello che avrebbe esso stesso tentato di proporsi come universale, imbellettando con i lustrini del successo materiale l'oppressione dello spirito dei regimi dispotici asiatici.

Correttamente nel libro viene evocata l'analisi di Daniel Bell, che già negli anni novanta aveva coniato per le forme di governo di molti paesi dell'Asia orientale il termine "democrazia illiberale" (nel frattempo utilizzato dalla pubblicistica anche per taluni paesi membri della Nato!), evidenziando come in quelle realtà politico-filosofiche non vi fosse spazio per i diritti umani, certamente non per come sono pensati in occidente. Pescando in Asia, Birtolo richiama le critiche che, ai "valori asiatici" avrebbe avanzato Amartya Sen. Un vero peccato che abbia dimenticato la figura di Aung San Suu Kyi, premio Nobel per la pace 1991, che già nel periodo londinese e poi nel corso della sua prigionia birmana, ha sempre coerentemente affermato che i diritti umani travalicano i regimi politici e i confini delle nazioni.

MARCO STEFANO  
BIRTOLO



## I DIRITTI UMANI TRA OCCIDENTE E ORIENTE

STORICITÀ DI UN'IDEA  
E TENTATIVI DI FONDAZIONE  
FILOSOFICA

## RECENSIONE

## REVIEW

**Indice**

Prefazione di *don Luca Peyron*

**Introduzione**

1. Esegisi per il tempo digitale

1.1. *Bibbia e tecnologia*

1.2. *Esegisi per tempi digitali*

**Parte prima****Il digitale nel vangelo**

2. Emorroissa

2.1. *Il testo*

2.2. *Spiegazione*

2.3. *Interpretazione nel digitale*

3. Zaccheo

3.1. *Il testo*

3.2. *Spiegazione*

3.3. *Interpretazione nel digitale*

4. Il buon samaritano

4.1. *Il testo*

4.2. *Spiegazione*

4.3. *Interpretazione nel digitale*

5. Pescatore di uomini

5.1. *Il testo*

5.2. *Spiegazione*

5.3. *Interpretazione nel digitale*

**Parte seconda****Pericopi digitali**

6. Tommaso ed il touch screen

6.1. *Touch screen o lampada di Aladino?*

6.2. *Antico Testamento: toccare rende impuri*

6.3. *Nuovo Testamento: ripensare l'impurità*

6.4. *Dov'è il touch screen di Gesù?*

6.5. *Conclusione*

7. Virtù e peccati dei *cookie*

7.1. *Web e biscotti*

7.2. *Altare come cookie di Dio*

7.3. *Dio onnipresente*

7.4. *Sacramenti: cookie di Dio*

8. Traduttori istantanei per Babele

8.1. *La crisi linguistica di Babele*

8.2. *La stanza cinese di Babele*

8.3. *Un solo linguaggio ma lingue diverse*

9. Che selfie c'è sulla moneta?

9.1. *La nemesi di Narciso*

9.2. *Di chi è l'immagine?*

9.3. *Narrazione del sé per immagini*

10. Eva e le fake news

10.1. *Adamo ed Eva*

10.2. *Dalla bugia alla fake news*

11. *In quel giorno mi direte «Ho messo un like»*

11.1. *Non tutti quelli che...*

12. *Cacciati demoni e social media*  
Lazzaro, alzati e connettiti

12.1. *Lazzaro: morto, risorto... ma poi morto!*

12.2. *Lutto e morte cristiana*

12.3. *Lutto digitale*

13. Il Padre tuo, che vede nella disconnessione, ti ricompenserà

13.1. *Non pregate come gli ipocriti*

13.2. *I luoghi della preghiera*

13.3. *Da smartphone a smartprayer*

13.4. *La preghiera al tempo del digitale*

14. Marta e Maria riappacificare dal digitale

14.1. *Marta e Maria, servizi nella chiesa*

14.2. *Epoca digitale, epoca di affrancamento*

14.3. *Definizione di un nuovo ruolo*

15. Il settimo giorno e l'apericena

15.1. *Il testo*

15.2. *Spiegazione*

15.3. *Interpretazione nel digitale*

**Parte terza****Tracce per l'apostolato**

16. La sfida del digitale

16.1. *Reincanto tecnologico*

16.2. *Affermazioni da correggere*

16.3. *Nuova comprensione*

16.3.1. *Più chiesa meno istituzione*

16.3.2. *Nuova idea di comunità*

16.3.3. *Il battesimo conta*

17. Apostolato per l'epoca digitale

17.1. *Pastorale delle domande*

17.2. *Dai trattati al manuale*

17.3. *Pastorale narrativa*

17.4. *Conta quello che capisco*

17.5. *PageRank di DioMille liste valgono più di una parola*  
*Immagine e pensieri*

17.6. *Esame di coscienza al cellulare*

# I VANGELI NARRANO IL DIGITALE.

## Una lettura biblica al tempo dei social

Edoardo Mattei

**Prefazione**

**I**l codice rappresenta la nuova frontiera della comprensione. Il dato, il mantra dell'economia di questo decennio e l'intelligenza artificiale, la nuova frontiera dell'umano. Se questa è la narrazione del tempo che viviamo essa corrisponde alla realtà che pratichiamo? Soprattutto in questa narrazione tecnica l'essere umano dove si colloca, come si colloca, come desideriamo si possa collocare? Ed in questa temperie culturale come rendere ragione della fede e come viverla concretamente? Abbiamo bisogno di un codice che ci aiuti a leggere tali codici. Il codice dei codici, per i credenti ma non solo per loro, è certamente la Scrittura, la Bibbia. La Tradizione ed il Magistero della chiesa cattolica ci invitano da sempre a farne la *regula fidei* ed ogni generazione si trova nella posizione di doverne comprendere sempre nuovamente il senso ed il significato. La chiesa ed i credenti sono dunque nuovamente chiamati a questa diaconia come, ai primordi della stessa chiesa, Filippo (At 8,30-35) fece per l'eunuco della regina Candace che si interrogava sul senso di

un passo del libro di Isaia (Is 53,7-8). Due sono le sfide che si aprono per chi desidera pensare la fede e pensare attraverso la Scrittura il tempo che viviamo. Da un lato come custodire la dimensione trascendente in questo tempo e dall'altro come tenere aperta la dimensione trascendente nelle scelte concrete che le tecnologie emergenti ci chiedono di fare.

Rispetto al passato, tali sfide sono rese più ardue da alcuni fattori.

Il primo è rappresentato dalla cangiante ed alluvionale mutevolezza degli scenari che ci vengono prospettati. Se la rivoluzione industriale ci ha consegnato il mito della velocità ad ogni costo, la rivoluzione digitale ci consegna il mito dell'immediatezza, dell'istantaneità. Una dimensione in cui collocarsi nello spazio-tempo del tutto differente se non antitetica rispetto al testo biblico, al suo snodarsi nella storia e nelle storie, al suo continuo rimandare alla memoria come unico possibile motore del presente e soprattutto del futuro. Oggi la storia è frammento, da fruire tutto e subito. Questa quindi la prima sfida: tenere insieme la modalità biblica di leggere la storia ed il modo frammentato di viverla dei nostri contemporanei e della cultura tecnica che li circonda.

Un secondo fattore che deriva dalle tecnologie emergenti è la visione dell'essere umano. Benché il dibattito sull'etica della tecnologia ripeta in continuazione l'istanza di porlo al centro, la grande questione inevasa resta chi l'umano sia. La rivoluzione digitale sta rivoluzionando l'umano non solo nel suo percepirsi - pensiamo all'identità ad esempio - ma anche se non soprattutto nel suo comprendersi come tale. L'ibridazione uomo macchina, il *cyborg* e le visioni transumaniste e postumane rappresentano una sfida culturale ineludibile a cui l'antropologia biblica può dare delle risposte, deve dare delle risposte.

Un terzo fattore consiste nella globalizzazione delle questioni e nelle globalità delle risposte conseguenti. La struttura iperconnessa della realtà ha in qualche modo tecnicamente realizzato, almeno in parte, l'immagine biblica dell'unico corpo. Anche se questa rappresentazione non è del tutto esatta e corretta, resta il fatto che la ragnatela entro cui tutta l'umanità è ingabbiata

rende concreto che un tocco in qualunque dei punti significhi un vibrare, per quanto flebile, lungo tutto il sistema sino al capo più lontano. Rientra in gioco qui la pretesa di universalità di un testo che nasce in un contesto molto preciso e secondo stilemi e canoni culturali molto parziali. La pretesa universale del messaggio di Cristo fa i conti con una società che è universale e globale, uniformata in alcune modalità di linguaggio, ma paradossalmente sempre più refrattaria ad una pretesa veritativa globale, soprattutto se di matrice religiosa.

Se queste possono essere alcune delle questioni *ad extra* si debbono anche tenere in considerazione alcune questioni *ad intra*, per così dire più propriamente ecclesiali e teologiche.

La chiesa si muove con dovuta ed estrema cautela nelle questioni del mondo, fedele al mandato che ha ricevuto e saggiamente attenta a non rispondere di getto alle questioni che le vengono poste man mano dalle occorrenze contingenti. Ciò considerato però essa è in grado non di stare al passo, perché non sarebbe nella sua natura, ma di essere capace di profezia? La profezia nasce da una attenta analisi del presente, una profonda conoscenza dell'oggi affinché sia possibile - guidati dallo Spirito - vedere oltre, vedere altro. Più in là di Natanaele sotto il fico. La lettura del dato biblico è sempre stata, per tali ragioni, molto prudente, attenta alle fughe in avanti e nello stesso tempo consapevole del rischio della stagnazione letteralistica di alcuni momenti e movimenti. Quale influenza può avere la temperie culturale attuale nell'applicazione dei metodi che ordinariamente usiamo per leggere la Scrittura? Il metodo storico critico come può avvantaggiarsi delle nuove tecnologie di analisi del linguaggio, ad esempio? Gli approcci alla Scrittura legati alle scienze umane quali risultati ci possono restituire? La nuova idea di intelligenza che nasce dal confronto con l'intelligenza artificiale tra le diverse? Tra gli approcci contestuali alla Scrittura, come quello femminista o legato ai movimenti di liberazione vedrà la nascita di un nuovo approccio digitale e tecnologico? Questo libro che ho l'onore di presentare ne rappresenta uno dei primordi?

Recenti pronunciamenti del Magistero

ci aiutano a prendere coraggio ed avanzare in un territorio che è di fatto inesplorato e bisognoso di esplorazioni non ingenuie. Faccio due citazioni tra le diverse che si potrebbero assumere: la prima deriva dalla costituzione apostolica del 2018 *Veritatis gaudium* di papa Francesco circa le Università e le Facoltà ecclesiastiche. In essa chiaramente si invitano gli studi teologici a divenire laboratori culturali in piena sinergia con chi fa pastorale e si applica all'annuncio del vangelo. In particolare si sottolinea che:

*La teologia, non vi è dubbio, dev'essere radicata e fondata nella sacra Scrittura e nella Tradizione vivente, ma proprio per questo deve accompagnare simultaneamente i processi culturali e sociali, in particolare le transizioni difficili. Anzi, «in questo tempo la teologia deve farsi carico anche dei conflitti: non solamente quelli che sperimentiamo dentro la chiesa, ma anche quelli che riguardano il mondo intero». Si tratta di «accettare, di sopportare il conflitto, risolverlo e trasformarlo in un anello di collegamento di un nuovo processo», acquisendo «uno stile di costruzione della storia, un ambito vitale dove i conflitti, le tensioni e gli opposti possono raggiungere una pluriforme unità che genera nuova vita. Non significa puntare al sincretismo, né all'assorbimento di uno nell'altro, ma alla risoluzione su di un piano superiore che conserva in sé le preziose potenzialità delle polarità in contrasto» (4, b).*

Anche e soprattutto rispetto all'evoluzione tecnologica che è sorvegliato speciale (ivi 5). La seconda citazione dalla esortazione apostolica post-sinodale *Christus vivit* del 2019 ove si legge al numero 89:

*L'ambiente digitale caratterizza il mondo contemporaneo. Larghe fasce dell'umanità vi sono immerse in maniera ordinaria e continua. Non si tratta più soltanto di «usare» strumenti di comunicazione, ma di vivere in una cultura ampiamente digitalizzata che ha impatti profondissimi sulla nozione di tempo e di spazio, sulla percezione di sé, degli altri e del mondo, sul modo di comunicare, di apprendere, di informarsi,*

*di entrare in relazione con gli altri. Un approccio alla realtà che tende a privilegiare l'immagine rispetto all'ascolto e alla lettura influenza il modo di imparare e lo sviluppo del senso critico.*

La rivelazione è per sua natura innovativa: proprio per il suo carattere rivelativo, disvelante, essa lo è. La Scrittura non contiene una notizia vecchia, ma una notizia nuova capace di fare nuove tutte le cose. Si tratta di accorgersene, si tratta di gioirne, si tratta di giovarne. Ben venga dunque questo lavoro di Edoardo Mattei che si inoltra come coraggioso esploratore in una terra che non può che essere promessa e promettente perché già Cristo l'ha raggiunta, in essa già Cristo ci anticipa. In questa Galilea delle Genti, Egli infatti ci invita, come fece con Pietro, a gettare le reti dalla parte destra, la parte che meno frequenteremmo, controintuitiva, eppure proprio su quella parola e solo sulla base di quella parola, capace di riempire le reti dell'immaginabile e dell'inimmaginabile. Pietro riconoscerà così nuovamente il Risorto e ritornerà alla sua vocazione primigenia, noncurante del suo tradimento, benché vergognoso, noncurante della sua nudità creaturale, benché tenti di coprirlo. Ma anche a motivo di questo, accolto dal suo Signore, sfamato a quel fuoco di brace ove rinnova balbettando il suo amore per il Signore, il suo tentare di amare il Signore.

Le pagine che leggerete sono soprattutto questo: un tentativo intelligente di amare il Signore in questo tempo digitale, un tentativo di scorgere la tenerezza del falegname di Galilea che costruiva tecnologia per prendersi cura delle persone, che oggi nuovamente ci invita a prenderci cura di esse attraverso la tecnologia, a scoprire nelle pieghe digitali di questo tempo il soffio dello Spirito che increspa le acque facendoci cogliere i bagliori di quell'Eterno che è sfolgorato per sempre dalla tomba vuota. Un grazie sincero dunque all'autore che ha avuto il coraggio di camminare in questa terra di giganti e di frutti straordinari, e che ci riporta il racconto delle sue scoperte con il carico di entusiasmo misto a timore che è proprio di chi ha l'umiltà di riconoscere i propri limiti umani, ma nello stesso tempo la consapevolezza della grandezza dell'umano che, cristificato nel

battesimo e nella cresima, affronta la buona battaglia della fede armato anche della propria intelligenza, sapienza e discernimento.

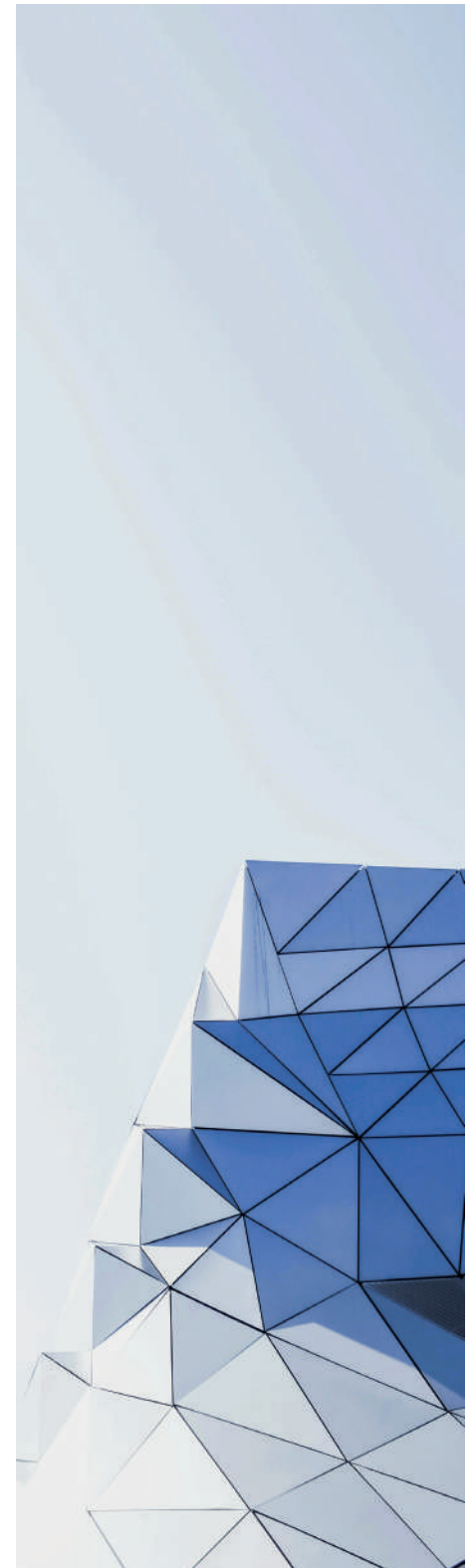
La lettura digitale che incontrerete nei brani che Edoardo Mattei ha scelto ci aiuta ad avere un primo *organon* di elementi di discernimento, azione e scelta che possano coniugare permanentemente e transeunte, stabile e stabilito con contingente eppure necessario. Mi pare che di questo noi si abbia sempre più bisogno per uscire da letture ingenuie di questo tempo e letture ingenuie della Scrittura con le chiavi di questo tempo. Non è infatti il semplice accostamento di questo o quel termine, di quella contingenza simile ad una contemporanea, quanto ci occorre ed effettivamente la Scrittura ci consegna. Concludo quindi con un auspicio ed una considerazione.

La considerazione non è mia, ma viene da un uomo che è stato capace di lungimiranza e profezia rispetto a questi temi. Tanto citato quanto forse non molto studiato, Marshall McLuhan scrisse a chiare lettere che la chiesa cattolica al tempo di Lutero non comprese la potenza dirompente di quella tecnologia che cambiò il mondo e la cultura che fu la stampa. Perse una occasione importante per adempiere, anche grazie a quella tecnologia, al proprio mandato di annunciare il vangelo ad ogni creatura. Lutero invece lo comprese, purtroppo distaccandosi dalla chiesa. McLuhan si chiese, ormai diverse decine di anni fa, se la chiesa cattolica avrebbe rifatto nuovamente quell'errore di fronte alle tecnologie dell'informazione che stavano avanzando. Mi pare di poter dire che non sta avvenendo di nuovo. La chiesa nata dalle intuizioni del concilio Vaticano II sta affrontando questa situazione che è opportunità ed ostacolo, segno dei tempi e potenziale segno di rottura. Ma tale sfida non si accoglie da soli, ma solo ecclesialmente, chiamando in soccorso, come ricorda Mattei analizzando Lc 5,1-11, le altre barche. Questo libro è un vigoroso colpo di remi in questa direzione.

L'auspicio che ne traggio per ciascuno di noi è quello di prendere coraggio e, secondo la vocazione di ciascuno, le competenze e le capacità, partecipare a questa sfida, così inusuale, ma nello stesso tempo così avvincente. Non per

occupare uno spazio reale o virtuale che sia, ma per accompagnare un processo che è già innescato, ma che va alimentato, sostenuto e rinvigorito facendosi ciascuno portatore e datore di quello Spirito che ci è dato, per onorare quello Spirito che il Signore copiosamente non smette di effondere su tutti noi.

Don Luca Peyron,  
Università Cattolica del Sacro Cuore



## RECENSIONE

## REVIEW

**HANBOOK OF MULTI-LEVEL  
CLIMATE ACTIONS***Sparking and Sustaining Transformati-  
ve Approaches*Eds. *M. Starik, Rands G.P., Deason**J.P., Kanashiro P.**Edward Elgar publishing, 2023**ISBN: 978 1 80220 244 1; 338 pp.*

**I**l volume è a cura di quattro docenti universitari statunitensi (M. Starik, Rands G.P., Deason J.P., Kanashiro P.) di varia estrazione, dal management, alla sostenibilità ambiente, all'etica sociale. Contiene numerosi contributi di co-autori provenienti da diverse parti del mondo, attivamente coinvolti in progetti e ricerche inerenti la relazione tra cambiamenti climatici e sviluppo sostenibile, nonché educazione, economia ed amministrazione pubblica.

La notevole varietà di apporti conferisce al testo un carattere multi- e inter-disciplinare, inoltre, il riferimento a ricerche sperimentali ed esperienze specifiche applicate ai diversi ambiti e contesti geografici, ne fanno un vero e proprio manuale sul tema.

Obiettivo degli Autori è fornire una raccolta di articoli scientificamente documentati e aggiornati *“per individuare mentalità, strategie e azioni pratiche che sottolineino quanto è stato fatto, quanto si sta facendo e quanto debba ancora essere fatto a più livelli delle attività umane”* allo scopo di attuare un vero e proprio *“rinnovamento climatico”*.

Il filo conduttore è l'interconnessione esistente sia tra le diverse tematiche in relazione ai cambiamenti climatici, sia tra i livelli di interazione che queste hanno con i singoli, le famiglie, le comunità locali, le aziende, le amministrazioni e i governi, sintetizzate nel termine *“azioni multi-livello”*. Si evidenzia come *“ciascuna azione possa essere armonizzata con quelle di altri livelli, in modo da creare una sinergia, superare le lacune e condividere e utilizzare le risorse allo scopo di una inversione della crisi climatica”*.

Le diversificate proposte di azione per contrastare i cambiamenti climatici presentate nel libro - secondo gli Autori - dovrebbero stimolare chiunque a

**MANUALE DI AZIONI PER IL CLIMA MULTI-LIVELLO  
Innescare e Sostenere un Approccio di Trasformazione**

Stefania Lucchesi

coinvolgersi in tali azioni e a chi si domanda *“a chi tocca”* e *“quando”* fare qualcosa per risolvere la questione climatica globale, la risposta dovrebbe essere: *“a noi e ora”*.

Il volume propone un buon equilibrio tra il tema centrale relativo ad azioni climatiche multi-livello e la possibilità di spaziare su più ampi argomenti di sostenibilità sociale e ambientale, tenendo come sfondo gli obiettivi globali UNSDGs (United Nation's Sustainable Development Goals) per il 2030.

La prospettiva di un approccio a più livelli fornisce un ampio potenziale di soluzioni e allo stesso tempo consente di valutare in modo più puntuale le risorse necessarie e i punti di intervento più strategici. D'altro canto la complessità stessa del sistema globale richiede una maggiore capacità di analisi e di gestione.

Il testo è suddiviso in quattro parti:

1. *la mentalità multi-livello dell'azione climatica,*
2. *l'educazione e il sistema informativo dell'azione climatica,*
3. *luoghi e tempi dell'azione climatica,*
4. *economia e finanza dell'azione climatica.*

Ciascuna parte contiene articoli specifici di approfondimento per lo più esperienziali, a loro volta strutturati secondo il seguente schema: lo stato attuale delle conoscenze sull'argomento esaminato attraverso un nutrito numero di fonti bibliografiche, indicazioni sulla metodologia delle ricerche applicate, un riepilogo dei dati esperienziali spesso corredati di grafici e, infine, una conclusione con eventuali limiti e prospettive future.

**1) La mentalità multi-livello  
dell'azione climatica**

Da alcune ricerche effettuate emerge come la collaborazione tra pubblico e privato a più livelli (globale, regionale, locale) sia funzionale ad ottenere mi-

gliori risultati nel perseguimento di specifici obiettivi, nel favorire innovazione e buone pratiche, nella creazione di una nuova mentalità e, allo stesso tempo, possa generare maggiori opportunità di interazione tra i vari sistemi (clima, città, energia, edilizia, acqua, trasporti...).

Per implementare azioni climatiche e uno sviluppo sostenibile gli Autori propongono un modello *“olarchico”* (Chertow et al., 2020) che considera ciascun componente (*olone*) del sistema eco-biologico e di quello sociale avente una sua semi-autonomia, ovvero allo stesso tempo è *“parte e tutto”*: cerca di raggiungere i propri obiettivi, ma è interdipendente e interagisce con gli altri livelli in sistemi più complessi. Tale metodo risulta efficace ed applicabile in diversi contesti, in quanto prende in considerazione le interazioni tra azioni e *“attori”* a diversi livelli (individui, organizzazioni pubbliche e private, organizzazioni territoriali e nazionali) e permette di gestire la complessità dei sistemi stessi.

Inoltre risulta fondamentale la necessità di una politica integrata e un coinvolgimento personale delle parti interessate per garantire una continuità dei progetti. Essendo il cambiamento climatico un problema globale, coinvolge molti interessi e ha conseguenze su diversi fronti, pertanto necessita di essere contestualizzato e affrontato in modo tale che le azioni globali siano tradotte a livello individuale/locale e che le azioni individuali/locali possano contribuire a soluzioni globali.

Alcune ricerche sulle motivazioni personali di lavoratori in aziende private rispetto alla sostenibilità, soprattutto ambientale, hanno evidenziato come i singoli abbiano acquisito tali valori soprattutto attraverso esperienze dell'infanzia e il contesto educativo in cui sono cresciuti. Emerge come i lavoratori più motivati possono dare un contributo innovativo anche all'azienda, e viceversa, se l'azienda è in grado



di motivare i dipendenti avrà un miglioramento anche la stessa sostenibilità aziendale.

Le proposte a livello aziendale tuttavia risultano più efficaci quando sono supportate da strategie a livello dei governi a diverso livello (nazionale, subnazionale e trans-nazionale), infatti ogni proposta politica di azione climatica induce un cambiamento di mentalità, di comportamento e di gestione delle risorse che coinvolge un complesso insieme di relazioni, dalla sfera pubblica a quella produttiva, a quella sociale.

È evidenziato come la globalizzazione economica e l'interconnessione tra individui e comunità in diversi ambiti, rendano la questione climatica sempre più complessa e pervasiva. Non può quindi essere relegata solo alla politica, ma risulta fondamentale una maggiore partecipazione della comunità scientifica ai tavoli negoziali, nonché la partecipazione della cittadinanza.

Metodologicamente è proposto un approccio multilaterale che, a partire da un minimo comune denominatore, consenta a tutte le parti in gioco di lavorare in modo concertato nella stessa direzione, passo dopo passo, verso un obiettivo comune a più lungo termine.

## 2) L'educazione e il sistema informativo dell'azione climatica

Dalle diverse ricerche proposte emerge come l'aspetto educativo, soprattutto rivolto alle giovani generazioni, sia fondamentale in quanto strumento per preparare, un domani, coloro che avranno in mano le sorti del pianeta, saranno decisori, politici e dirigenti di aziende.

Alcuni studi evidenziano come, anche l'educazione alla sostenibilità, debba seguire un approccio multi-livello: a partire da pratiche individuali, includendo pratiche organizzative e sociali, si aumenta la probabilità che i giovani abbraccino la sostenibilità come stile di vita trasmettendolo, a loro volta, ai loro ambienti di vita anche al termine del periodo di studi. Tale approccio olistico e a più livelli favorisce il trasferimento di buone pratiche dall'ambiente scolastico a quello lavorativo, della vita quotidiana a quella dei sistemi sociali. Anche l'apprendimento informale circa la sostenibilità, la resilienza e i cambia-

menti climatici, quali ad esempio momenti formativi rivolti all'apprendimento permanente di adulti che scelgono deliberatamente di accrescere le proprie conoscenze per motivi professionali o personali, a turisti, a membri di gruppi associativi o responsabili di comunità, si è riscontrato avere un contributo positivo: incide infatti indirettamente sul modo in cui le persone si percepiscono e vivono all'interno del sistema globale.

Viene sottolineato anche il crescente impatto dell'attivismo per il clima da parte delle giovani generazioni, soprattutto nelle ultime decine di anni, smentendo alcuni pregiudizi spesso presenti nei loro confronti. L'attivismo risulta proficuo quando non ha prospettive selettive o non è portato avanti da movimenti isolati, ma piuttosto quando è in grado di instaurare una collaborazione con altre realtà evitando esclusivismi ed estremismi.

Inoltre è ribadito come l'attivismo climatico è più che una causa di tendenza, bensì una causa fondamentale che necessita sinergia tra generazioni e contesti differenti. Non si tratta infatti di una questione che deve essere affrontata solo da alcuni gruppi o generazioni, ma da tutti coloro che beneficiano delle risorse del pianeta, attraverso un approccio allo stesso tempo locale e globale: occorre quindi dialogo, collaborazione e inclusione. È riconosciuta anche la positività d'impatto dell'attivismo digitale come mezzo non solo di comunicazione, ma anche spazio di protesta e di formazione.

Rispetto alla gestione sostenibile delle imprese e la dimensione tecnologica è provato come occorra approfondire, sia a livello teorico che di prassi, una ricerca gestionale che sappia conciliare da un lato una mitigazione degli effetti peggiori del cambiamento climatico e dall'altro discernere quali nuove tecnologie possano aiutare una reale transizione ecologica. Il crescente impatto della tecnologia a tutti i livelli risulta ancora una grande sfida per il futuro, in un'ottica di sostenibilità, e richiede pertanto maggiore approfondimento e ricerca nel prossimo futuro.

## 3) Luoghi e tempi dell'azione climatica

La pianificazione climatica a livello cittadino è uno dei più immediati e potenziali metodi per rispondere al cambiamento climatico, soprattutto in mancanza di un consenso politico a livello nazionale.

È proposto l'esempio di alcune comunità resilienti presenti in territori molto vulnerabili dal punto di vista dei disastri naturali e sensibili ai cambiamenti climatici, come le comunità costiere del Bangladesh. Alcune iniziative per minimizzare gli effetti dei cambiamenti climatici, messe in atto a livello locale (quali la mobilità e l'edilizia sostenibile, la diversificazione dei mezzi di sussistenza, l'integrità degli ecosistemi, la micro-finanza e la gestione delle risorse), si sono rivelate molto efficaci nell'accrescere la resilienza della popolazione e delle comunità, indirizzando gli sforzi all'adattamento più che alla conservazione. Purtroppo si avverte spesso la mancanza di un supporto istituzionale a grande scala per cui l'adattamento a livello privato non ha un effetto omogeneo sulla popolazione, ma le diverse possibilità di azione all'interno della stessa, accentuano le disuguaglianze socioeconomiche e culturali già esistenti.

È affrontata anche la questione dell'impatto dei materiali plastici e dei loro derivati sul clima: essi rappresentano un grave danno agli ecosistemi soprattutto oceanici, sia per il fatto di essere derivati dai combustibili fossili sia per la difficoltà di smaltimento degli stessi. Sono in corso diversi tentativi di riciclo, di riduzione della produzione di plastica e di riconversione in nuovi materiali, ma occorre una vera conversione ecologica.

Inoltre spesso esiste una questione di ingiustizia sociale di fondo per cui gli effetti dannosi dei rifiuti plastici vanno ad incidere maggiormente sui gruppi più emarginati e disagiati della popolazione.

Emerge quindi un duplice problema: accelerare le azioni per il clima e allo stesso tempo garantire l'equità sociale. La transizione giusta è una sfida che dovrebbe essere in grado di conciliare la tensione tra innovazione tecnologica green e giustizia climatica, colmando il disallineamento spesso esistente tra governi, aziende, movimenti sociali e ONG.

#### 4) Economia e finanza dell'azione climatica

Anche il settore economico-finanziario è connesso agli effetti del cambiamento climatico. Esiste infatti una relazione tra rischio climatico, attività economica e rischio dei sistemi finanziari. In particolare il rischio finanziario ed economico indotto dai cambiamenti climatici può aumentare la vulnerabilità del sistema finanziario. Una ricerca applicata al contesto statunitense mostra come la *Federal Reserve* porti avanti un continuo monitoraggio della vulnerabilità di azioni o *shocks* del sistema finanziario in relazione agli effetti del cambiamento climatico.

Sono in forte crescita gli istituti bancari statunitensi impegnati nel raggiungere l'obiettivo di zero emissioni entro il 2050, come sancito dagli accordi sul clima, sia attraverso fondi di investimento che a livello di gestione interna. È tuttavia necessario un approccio integrato e multi-livello per affrontare la crescente intensità, frequenza e severità dei cambiamenti climatici: proprio a partire dalle regolamentazioni del settore bancario e della gestione delle risorse finanziarie si possono innescare azioni incisive per contrastare gli effetti negativi dei cambiamenti climatici. Ad esempio introdurre tali aspetti tra le priorità delle varie compagnie finanziarie o istituti bancari, formare e informare il personale sulla gestione del rischio dovuto ai cambiamenti climatici, favorire investimenti

sostenibili, ecc... considerando l'impatto ambientale e climatico in tutto il ciclo produttivo e dei servizi.

Per quanto riguarda la finanza è documentato come l'interesse verso investimenti specificatamente rivolti alla sostenibilità ambientale siano sempre più ricercati, in quanto strategicamente importanti sia a livello finanziario che etico. Negli Stati Uniti è in sperimentazione una "*green tax incentive*" (incentivo sulle tasse green, ovvero una riduzione della tassazione sugli eventuali proventi degli investimenti *green*) per incoraggiare ad investire capitale, sia a livello privato che istituzionale, in compagnie che partecipano attivamente o fanno innovazione contro il cambiamento climatico. Esistono diverse tipologie di investimenti sostenibili basati su diversi criteri di selezione: esclusione di aziende con effetti negativi sul clima, promozione di settori con specifici obiettivi ambientali, alto valore delle caratteristiche SDG, ricerca di partneri attivi, investimenti d'impatto soprattutto nei settori di energia, trasporti, cibo e agricoltura. Gli incentivi sembrano dare buoni risultati a livello pubblico, tuttavia sono da calibrare attentamente in modo da non gravare eccessivamente sullo Stato o favorire monopoli da parte di grandi aziende d'investimento. Certamente resta un elemento di supporto a quanto la sola azione e la partecipazione a più livelli possono portare avanti. L'aspetto economico è certamente essenziale per sostenere e promuovere una cultura

della sostenibilità climatica, introducendo anche nuovi indicatori nella definizione del PIL di uno Stato, quali il benessere, la felicità e la protezione dell'ambiente.

In conclusione il manuale offre un ampio spettro di spunti di riflessione e molteplici proposte di azione per la mitigazione dei rischi connessi ai cambiamenti climatici e delle loro conseguenze. Emerge come sia prioritaria la necessità di un cambio di mentalità a tutti i livelli e di una operatività che coinvolga il più possibile le diverse entità, sia pubbliche che private della società. La prospettiva degli Autori è positiva e fiduciosa nei confronti delle capacità di governi, imprenditori e singoli nel mettere in atto strategie e azioni in tal senso. Non sono celati i limiti evidenziati nei vari ambiti di applicazione, riconoscendo che il tema deve essere ancora approfondito a livello teorico e che le iniziative sono ancora limitate a livello locale e sperimentale. I contesti applicativi e di ricerca sono generalmente lontani da quelli Europei, ma non per questo non applicabili anche a situazioni e ambienti a noi più vicini. Certamente la necessità di crescere, come singoli e come società, nella sensibilizzazione e nell'educazione al cambiamento in un'ottica di sostenibilità climatica, rappresenta ancora una grande sfida rivolta a tutte le generazioni di ogni latitudine.



## Collaboratori / Contributors

### **Roberto Bongianni OFM**

Dottore in Economia e Scienze Sociali, docente di Etica Economica, Etica della Finanza e Sociologia del Lavoro presso la Facoltà di Scienze Sociali, Angelicum, Roma

### **Stefania Lucchesi OP**

già ricercatrice in Geologia presso il CNR, Consiglio Nazionale delle Ricerche italiano

### **Edoardo Mattei**

Consulente per la Transizione Digitale, Docente di Teoria dei Media Digitali presso l'ISSR dell'Angelicum di Roma

### **Stephan Rothlin S.J.**

Prof. Dr., Macau Ricci Institute at the University of St. Joseph, Director Faculty of Business and Law of the University of St. Joseph, Research Professor Rothlin International Management Consulting Ltd., Beijing and Hong Kong, CEO

### **Marina Russo**

Laureata in Matematica e Licenziata in Scienze Sociali, è stata dirigente e consulente d'impresa. Collabora con la Facoltà di Scienze Sociali, Angelicum, Roma ed è il referente per i progetti di ricerca della stessa

Studentesse della Facoltà di Scienze Sociali dell'Angelicum partecipanti alla ricerca:

Le prime tre hanno frequentato il Corso di Management del Terzo Settore, le altre il Primo Ciclo della Facoltà per ottenere il Baccalaureato, cioè la Laurea di Primo Livello:

Amal Abdelshafy Mohamed Abdelshafy, *Egitto*,

Lalainarivony Andry Rakotomavo, *Madagascar*,

Nataliia Lazor, *Ucraina*,

Aissata Camara, *Senegal*,

Carolina Delgadillo Mejia, *Bolivia- Italia*,

Oksana Dushchenko, *Ucraina*,

Gabriela Torres Barbosa, *Brasile*,

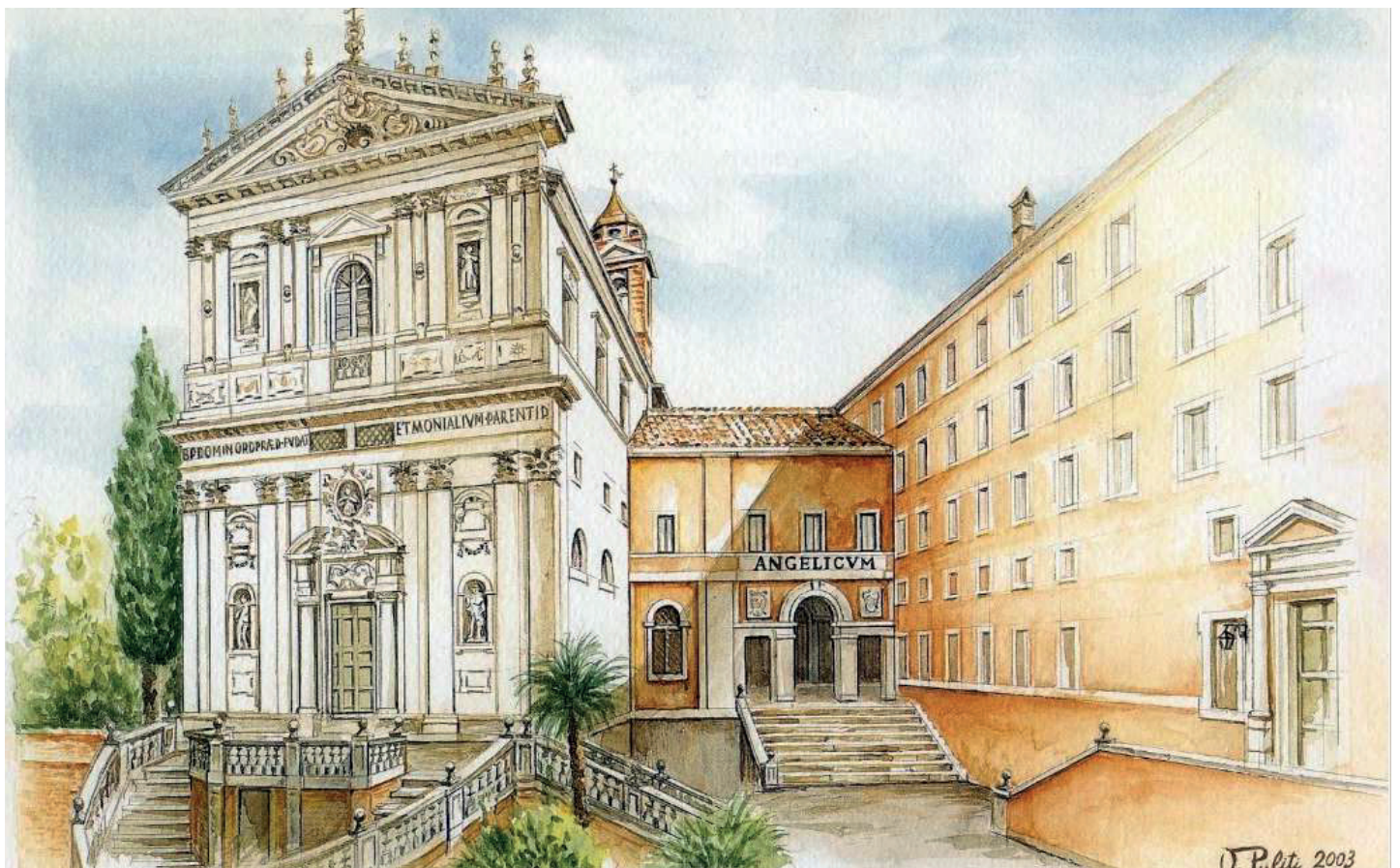
Victoria Grosu Vremes, *Romania*,

Ines Amer, *Tunisia*,

Clara Elisa Jimenez Lizardi, *Venezuela*.

### **Luigi Troiani**

Docente di Relazioni internazionali presso la Facoltà di Scienze Sociali, Angelicum, Roma



# OIKONOMIA

ANNO XXIII - N.1 - FEBBRAIO 2024



Oikonomia è la rivista della Facoltà di Scienze Sociali (FASS) della Pontificia Università S. Tommaso di Roma (PUST). Vi collaborano i docenti, i graduati e gli studiosi che entrano in relazione di collaborazione con la FASS.

Le materie trattate sono all'interno delle scienze sociali come la nostra tradizione accademica le intende. Infatti le discipline rappresentate nella FASS sono divise in cinque aree: filosofica, giuridica, storica, psicosociale, economica.

I temi trattati negli anni durante i quali si è concretizzato il nostro profilo editoriale spaziano da quelli teoretici, alle relazioni di congressi, a recensioni di libri significativi. Particolare attenzione abbiamo posto nello scegliere ogni volta un testo del passato recente o lontano, ma che comunque fosse significativo in relazione al tema principale del fascicolo. La Pagina Classica è sempre in relazione con il contenuto dell'Editoriale. La redazione esercita una selezione basata sulla correttezza metodologica dei contributi non sul loro contenuto. Di esso i singoli autori sono gli unici responsabili scientifici.

Oikonomia is the journal of the Faculty of Social Sciences (FASS) of the Pontifical University of St Thomas in Rome (PUST). It is a collaborative project of the lecturers and students of the faculty, and of scholars who work with the FASS.

The issues that are covered are those of the social sciences, as we understand them in our tradition, covering five areas: philosophy, law, history, psychology/sociology, economics.

The subjects treated as the journal's editorial profile has developed have ranged from theoretical issues to reports on conferences, to reviews of important new books. Particular attention is given in every number to selecting a text from the recent or distant past, but which always has particular significance for the main theme of the number; this text, the "classic page", is always directly connected with the editorial.

The editorial committee ensures only that a correct methodology has been employed by the author of contributions. It does not vet the content of the articles, for which the sole responsibility lies with the authors.

*Quadrimestrale*

Anno XXIII – N. 1 – Febbraio 2024

*Direttore Responsabile*

Francesco Compagnoni OP

*Assistente alla Redazione*

Valerio Pierleoni

*Redazione*

Pontificia Università S. Tommaso

Largo Angelicum 1

00184 Roma

ITALIA

*Redazione*

Tel: +39 06 67 02 416

E-mail: fcomp@pust.it

ISSN 1720-1691

Registrato presso il Tribunale di Roma col n. 422/2002

in data 12 luglio 2002

