

LAVORARE PER AMORE

Luigino
Bruni



Il lavoro è davvero tale quando è vissuto come dono. Il lavoro non è solo questo, ma senza donazione agli altri non c'è lavoro, almeno dalla prospettiva dell'Ideale dell'unità.

Nell'economia di comunione occorre però qualche cosa di più specifico. Perché si possa lavorare nella comunione c'è bisogno co-essenziale della reciprocità, di "amare e di essere amati". È qui tutta la bellezza e la grandezza del carisma dell'unità, tutti i suoi vantaggi ma anche, come si esprime Chiara Lubich, anche i "suoi svantaggi".

In particolare, la comunione è al tempo stesso fioritura umana e sofferenza. Nella cultura dell'unità non basta lavorare "per" gli altri, ma occorre lavorare anche "con" gli altri, e "grazie" agli altri. Non c'è comunione senza reciprocità, e senza vivere ciascuno nell'altro. La comunione è il bene comune per eccellenza, e quindi per realizzarlo ho bisogno degli altri, la cui risposta però è sempre libera e incerta.

Alla comunione è dunque legata anche una specifica forma di sofferenza nel lavoro, su cui mi vorrei soffermare in questa nota.

Innanzitutto esiste una forma di sofferenza che è tipica di chi vuole vivere e vive di fatto il lavoro come amore, nel senso che abbiamo delineato. È la sofferenza che prova chi nel lavoro si apre all'altro e si dona

e poi vede che il suo amore o la sua azione non solo non porta frutti, ma viene sfruttata da altri, e magari diventa oggetto anche di sarcasmo e di ironia. Sono momenti in cui si ha l'impressione di fare l'esperienza di Sisifo, una fatica senza senso. Ma non siamo ancora arrivati alla tipica sofferenza della comunione.

C'è, infatti, una sofferenza ancora più tipica del lavoro in comunione. È quella che si sperimenta quando la risposta non arriva da parte di coloro con i quali si è legati dalla stessa esperienza della comunione, dalla stessa cultura.

È questa la sofferenza più tipica delle aziende EdC ma anche in "cellule d'ambiente" all'interno di tanti luoghi di lavoro, dove, alle sofferenze del mondo del lavoro si aggiunge anche la mancata reciprocità proviene proprio da coloro con cui si condivide lo stesso ideale di vita.

La reciprocità, infatti, ha più forme, dal contratto all'incontro libero di doni. La reciprocità dei contratti non basta in una azienda EdC, lo abbiamo detto più volte, anche in questo notiziario. Occorre anche quella dell'amicizia, e, ancor più, quella dell'agape, del dono libero e gratuito. E in queste due forme di reciprocità non siamo mai sicuri che gli altri facciano la propria parte, possiamo solo essere sicuri della nostra.

Al tempo stesso, se la parte degli altri manca, la felicità

non è piena, soprattutto nel medio e lungo periodo. Questa mancata reciprocità può dipendere dal fatto che qualcuno dei membri dell'azienda "va in crisi" e non vive più lo spirito ideale della comunione; ma la mancanza di reciprocità può anche dipendere non da qualcuno che "è crisi" (?), ma da un mancato incontro tra persone che vivono ciascuna individualmente una cultura del dono e della comunione.

Una sofferenza che può derivare, ad esempio, da visioni diverse di come dovrebbe essere una azienda di comunione, magari l'imprenditore ha una cultura più gerarchica e meno partecipativa, e un lavoratore esattamente il contrario. Oppure si soffre perché l'organizzazione e la governance non sono ancora quelle che vorremmo, troppo simili a quelle delle imprese capitalistiche, ecc.

È questa la sofferenza più difficile da capire e da superare nelle aziende EdC.

Perché? Perché non la si riconosce come tale, non la si comprende, e la si interpreta dando per scontato che l'altro che non vive la reciprocità nei nostri confronti abbia smesso di praticare l'ideale dell'unità, non sia più nell'atteggiamento di comunione dei "tempi migliori".

E non riconoscendo la possibilità che ci possa essere una sofferenza per una mancanza di reciprocità non tra "uomini





vecchi” (nel linguaggio paolino) ma tra “uomini nuovi”, si instaura una catena di giudizi e di calunnie, che può portare, e di fatto ha portato, alla fine stessa dell’esperienza dell’EdC in una determinata azienda.

Una fine dell’esperienza di comunione anche quando continuiamo a donare gli utili.

La sofferenza che l’altro mi procura può derivare da diversità oggettive (di sensibilità, di cultura, di visione ...) che fanno soffrire in sé, senza che esse nascano da mancanza di amore da parte di qualcuno.

Dobbiamo imparare ad accettare queste diversità dolorose, e sapere che da questa ginnastica di diversità-in-comunione sprigiona l’energia vitale e spirituale di molte imprese EdC.

Che fare allora in questi casi? Non ci sono ricette facili. Personalmente sono convinto, dalla vita che vedo, che l’EdC nel mondo è andata avanti in questi 16 anni, e va avanti, perché ci sono persone che per “vocazione interiore” sono capaci di amare anche senza reciprocità, credendo che l’altro può non essere in comunione con me ma essere nella stessa disposizione di amore che ho io verso di lui o di lei.

Che continuano a credere nell’altro, anche quando i segni oggettivi sono quelli della fine del rapporto e della speranza. Che credono nell’altro anche quando l’altro non credesse più in se stesso. Perché quando

si inizia a perdere la fiducia che l’altro può essere sinceramente nell’amore anche se mi fa soffrire, si inizia a perdere l’occhio semplice e lo sguardo puro, e si diventa alla lunga cinici e pessimisti. Credere nell’altro fa prima di tutto bene a noi stessi, perché ci fa restare puri nel cuore: “beati”, felici, i puri di cuore.

Col tempo poi si impara che in ogni persona che incrociamo nella vita, in ogni collega, si nasconde un desiderio e una vocazione alla comunione che attende di essere risvegliata e resuscitata, come lo attestano le tante esperienze di questi anni.

C’è, però, un’ultima domanda che dobbiamo affrontare: come coniugare la mancanza di reciprocità e le responsabilità che può avere un imprenditore o un dirigente, ad esempio? Posso attendere la reciprocità mancante mettendo magari a rischio il lavoro di tante altre persone?

Credo che uno dei compiti di chi ha una responsabilità in una azienda EdC è capire, nel dialogo con la propria coscienza e con gli altri attori dell’impresa, fin dove e fin quando attendere la risposta degli altri. Una volta che abbiamo accettato la diversità dell’altro senza giudizio, per il bene dell’impresa e dei suoi membri si può anche arrivare a sciogliere alcuni rapporti di lavoro, o a modificare alcune cose in azienda: ma occorre che que-

sto arrivi al termine di un processo di comunione: se è così allora anche una separazione o una cessazione del rapporto può essere espressione d’amore e esperienza di comunione. Infine, non credo esista felicità o fioritura umana più grande di quella che si sperimenta quando la reciprocità fiorisce tra persone che hanno creduto negli altri al di là dell’evidenza e hanno sperato contro ogni speranza.

Sono questi momenti, rari ma di un valore infinito, che danno senso e redimono anni di difficoltà e sofferenze. Non credo, infatti, che ci possa essere vera fioritura umana nel nostro lavoro in comunione senza questa dinamica fatta di fiducia, di stima e di speranza reciproca.

Il grande patrimonio dell’EdC è la presenza di tante persone così. L’EdC, ma anche l’intero movimento dei focolari (ma vorrei dire molte opere delle Chiese e delle persone di buona volontà), sarebbe da tempo entrata in una crisi mortale senza queste persone portatori di “occhi diversi”, capaci di vedere e trovare in loro stessi, negli altri, in Dio, le risorse per rialzarsi ogni mattina, e ricominciare l’arte della comunione e dell’unità nelle loro aziende, che sanno trovare risposte sempre nuove alla domanda che prima o poi arriva sempre puntuale: “ma chi me lo fa fare?”