

# **LA TORRE DI BABELE**

**Piccolo manuale di cross-cultural management  
per direttori alberghieri alle prese con dipendenti stranieri**

**Ricerca realizzata dal Dott. Giovanni Savini**



Associazione Veneziana Albergatori



CITTA' DI  
VENEZIA



Assessorato  
alle Politiche Sociali  
e ai Rapporti col Volontariato



Associazione Veneziana Albergatori

## **LA TORRE DI BABELE**

### **Piccolo manuale di cross-cultural management per direttori alberghieri alle prese con dipendenti stranieri**

---

Di Giovanni Savini

Con prefazione di Giuseppe Caccia

*Assessore alle Politiche Sociali*

*e ai Rapporti col Volontariato*

*del Comune di Venezia*

*Con il contributo di*



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
VENEZIA



Nato a Venezia nel 1969, Dottore in Giurisprudenza, dal 1996 praticante Avvocato presso uno studio di Mestre, Giovanni Savini ha svolto per l'Associazione Veneziana Albergatori una ricerca sulla presenza e inserimento dei lavoratori stranieri immigrati nel settore alberghiero nell'area veneziana nell'ambito del suo stage a fine del corso postuniversitario Master Europeo MIM 2001 "Mediazione intermediterranea: investimenti e integrazione", un ormai avviato progetto di partnerariato transnazionale che unisce sinergie di varie Università europee, coordinato dall'Università Ca' Foscari di Venezia che si incentra sugli aspetti storico-culturali, socio-antropologici ed economici dei Paesi del Mediterraneo, con una particolare attenzione ai fenomeni migratori.

Attualmente prosegue la collaborazione con il predetto Master tenendo lezioni durante i corsi del *term* 2002 di Venezia e inoltre sta organizzando dei corsi-seminari sul *cross-cultural management* per Enti e Associazioni di categoria.



Uno studio come questo, con le finalità che si è proposto, non era certo realizzabile esclusivamente sulla base della letteratura e del materiale disponibili nei siti Internet elencati nella bibliografia.

La maggior parte della letteratura è costituita da studi o troppo generali o troppo specifici e diversi dalla impostazione e dal taglio informativo che si è tentato di dare al presente lavoro ovvero ancora da raccolte aneddotiche soggette ad una rapida obsolescenza perché le cose cambiano quasi quotidianamente per effetto della globalizzazione dell'informazione indotta dai mass media.

Per studiare e comparare matrici culturali profonde ho spesso consultato le espressioni viventi delle culture: le persone.

Ho avuto la fortuna di trovare molte persone intelligenti e consapevoli e interessate al problema della interculturalità nell'ambiente di lavoro il cui aiuto è stato significativo nonché di seguire il Master Europeo "Mediazione intermediterranea: investimenti e integrazione" della Venice International University-Ca' Foscari che mi ha permesso di acquisire, per citare Hofstede, l'iniziale "software della mente" basilare per organizzare il contenuto del presente lavoro.

Questo libretto non esisterebbe, o sarebbe più povero, senza il contributo delle seguenti persone: Mario Angeles e Billy Pagdanganan e la comunità filippina veneziana, Prof. Jon Bulei dell'Istituto Romeno di cultura e ricerca umanistica di Venezia, Olimpia Mastacan, Abu Faye, Dottoressa 'Ndong e il Consolato onorario della Repubblica del Senegal a Firenze, Hadayet Ullah "Shemul", il Consolato Generale onorario della Repubblica popolare del Bangladesh di Firenze, Antony Anderson dell'Ambasciata di Sri Lanka a Roma, Mourad Abderrezak e la comunità islamica della moschea di Firenze, Xu Hui Xian e Yu Jen, Prof. P. Balboni dell'Università Ca' Foscari di Venezia, dott. G. Bonesso e Avv. M. Paggi, Kel 12 Dune.

Un ringraziamento particolare per avere controllato il contenuto dei capitoli dedicati alle religioni va fatto ai seguenti docenti universitari di Ca' Foscari:

Prof. A. Scarabel (Islamismo)

Prof.ssa M. Trevisan Semi (Ebraismo)

Prof. A. Rigopulos (Religioni subcontinente indiano)



Gli Albergatori Veneziani sanno bene e da tempo che la dimensione con cui devono confrontarsi è, immediatamente, quella globale: non solo per la clientela di tutto il mondo che attraversa le reception, affolla i saloni, riempie le camere, ma anche grazie al mondo – invisibile ai più - che popola le cucine, le lavanderie, che appare per le pulizie quando il cliente scompare. Da alcuni anni ormai, una quota significativa del lavoro nel settore turistico della nostra Città viene svolto da personale proveniente dal Sud del pianeta, dall'Asia e dall'Africa in particolare. E si tratta, essenzialmente del lavoro di *backstage*, quello che – dietro le quinte – consente alla macchina dell'ospitalità alberghiera di funzionare a pieno regime, spesso il più duro e faticoso.

Dopo innumerevoli depliant, materiali illustrativi, guide rivolte al migrante che giunge nel nostro Paese per aiutarlo ad orientarsi nella giungla di una legislazione spesso insensata ed ostile, per permettergli di familiarizzare con procedure complicate ed incomprensibili anche per un "nativo", la ricerca di Giovanni Savini, che l'Associazione Veneziana Albergatori ha coraggiosamente deciso di pubblicare e diffondere, colma un vuoto e costituisce un precedente.

Il suo merito principale consiste nella scelta di rovesciare, per una volta, il proprio punto di vista: rinunciare all'idea che il rapporto con il migrante debba passare per la forzata assimilazione dell' "altro" e provare invece a costruire le condizioni materiali della convivenza, a partire dalla relazione e dal reciproco scambio. "Servivano braccia e arrivavano uomini" annotava nei suoi taccuini, con un senso dell'ironia tutto svizzero, lo scrittore Max Frisch, denunciando già allora il limite di ogni approccio al fenomeno migratorio che ne sottolineasse solo il carattere di "risorsa" per il mercato del lavoro. Sappiamo tutti come la normativa, che dovrebbe regolare i flussi in entrata nel nostro Paese, sia largamente inadeguata a fronte della crescente domanda di forza lavoro immigrata, in settori industriali strategici per l'economia del nostro territorio, ma anche e sempre più per il settore socio-assistenziale e per quello dei servizi turistici. Ma affrontare una questione epocale, come quella dell'esodo di milioni di donne e uomini verso il Nord del mondo, solo in quest'ottica, rischia di occultare la potenziale ricchezza culturale e sociale

del fenomeno e di ingenerare, a breve e lungo termine, pericolose tensioni e conflitti.

Il messaggio che, con la diffusione di questo vademecum, A.V.A. lancia - ai suoi associati in primo luogo, e alla Città tutta - è di segno ben diverso: ci ricorda che di fronte abbiamo non solo lavoratori, ma persone a tutto tondo, portatrici di usi e costumi, culture e tradizioni ben precise, ricche di storie millenarie e che tale patrimonio pretende rispetto e considerazione. Suggestisce anche che abbandonare una concezione del migrante come “straniero e lavoratore” per passare a considerarlo “persona e cittadino”, titolare quindi di diritti e doveri, costituisce anche una formidabile occasione di arricchimento per la nostra società. Perché imposta il rapporto tra “noi” e l’ “altro” sulla comunicazione aperta e lo scambio reciproco. E ci invita a costruire quel mondo diverso e più giusto, che il tragico 11 settembre ha dimostrato essere sempre più necessario, a partire dalla “piccola” dimensione locale delle nostre relazioni lavorative e personali.

Giuseppe Caccia

*Assessore alle Politiche Sociali e ai Rapporti col Volontariato  
del Comune di Venezia*





# Indice

---

- 9      *Prefazione dell'Assessore Giuseppe Caccia*
- 17     *Introduzione*
- 25     *PARTE I: Le metafore culturali*  
      *Il coro filippino, 27*  
      *La tigre del Bengala, 33*  
      *Il mercato senegalese, 39*  
      *Il servizio da the cinese, 47*  
      *I "fuor di metafora": Srilankesi e Rumeni (e Magbrebini), 53*  
      *Piccola nota, 59*
- 63     *PARTE II: Immigrazione, religione e lavoro*  
      *La religione musulmana, 69*  
      *L'Ebraismo, 77*  
      *Il Cristianesimo, 85*  
      *Le religioni del subcontinente indiano, 93*  
      *L'Induismo, 97*  
      *Il Buddismo, 103*  
      *Il Sikhismo, 107*  
      *Il Jainismo, 111*  
      *Religioni tradizionali africane, 115*  
      *Comunità particolari, 119*  
      *Per saperne di più e documentarsi, 121*

125     *PARTE III: Operare in chiave di “cross-cultural management”*

*Intercultural politeness? (sì grazie), 127*

*“Uomini e donne: istruzioni per l’uso”, 133*

*La combinazione dei fattori socio-culturali, 135*

*Gli equivoci della comunicazione non verbale, 141*

*Considerazioni conclusive, 145*

*Bibliografia, 147*





L'immigrazione in Italia e nel Veneto è espressione di un fenomeno strutturale più ampio, in crescita, e che, per essere positivo e diventare -come ben può- una utile e costruttiva risorsa, va conosciuto, compreso nelle sue diverse manifestazioni, guidato e controllato senza pregiudizi o rigidi orientamenti socio-politici.

Programmi ed attuazioni di progetti di gestione e integrazione dei lavoratori immigrati sia in diversi Paesi stranieri e sia in alcune nostre circoscritte realtà locali hanno permesso di rendersi conto della opportunità di tali attività.

Le iniziative per promuovere una gestione più efficiente e mirata dei lavoratori stranieri extracomunitari si pongono su diversi piani e livelli, a seconda dell'ambito di ampiezza del "campo d'azione", ed esse possono andare da quello mondiale a quello della singola impresa o anche per livelli intermedi coordinati come quello della Regione, del Comune o del singolo settore produttivo.

Con riferimento a questa ultima realtà, e nello specifico qui esaminato delle aziende alberghiere, un nuovo sistema di considerare e interpretare la organizzazione delle risorse umane può essere fornito dalla analisi di alcuni primi elementi di *cross-cultural management*.

Qual è il significato di questa espressione ed il suo contenuto?

Una sintetica e chiara presentazione a mio avviso può essere la seguente.

"Il *cross-cultural management* è un campo di studio che sta a cavallo tra due distinte discipline: l'antropologia culturale e la scienza manageriale. Come tutti i domini di competenza *borderline*, anch'esso vive le sottovalutazioni di rango accademico tipiche di quei contenuti che non possono essere considerati puri alla scienza ortodossa. Gli antropologi preferiscono rifuggire da questo strano campo, privilegiando le loro tribù e i loro collettivi come oggetti di indagine; gli studiosi del management trovano più rigorosa l'economia d'azienda.

Ma se ci spostiamo dalla comunità scientifica e entriamo nella comunità degli operatori aziendali ed istituzionali, ecco che il livello di attenzione verso il management interculturale muta di intensità. Mai come in questo

momento infatti il tema della globalizzazione della economia sta interrogando saggi, managers e consulenti sulle modalità e sugli schemi per gestire efficacemente le tensioni competitive mondiali. E tali interrogativi implicano in particolare la comprensione di come le persone si integrano (o non si integrano) con culture diverse dal loro Paese” (dalla prefazione di Severino Salvemini a “Global-mente” di M.J.Gannon, 1997 Baldini & Castoldi).

Lo scopo (o almeno uno degli obiettivi di fondo) che questo lavoro si propone non è quello di fornire una sorta di piccola enciclopedia del *cross-cultural management* o di un “manuale delle giovani marmotte” (ricordi dei racconti di Paperino e i suoi nipotini sempre presenti ...) che contenga magicamente una risposta a tutte le domande e problemi che riguardano in qualche modo i lavoratori immigrati, o infine la pretesa di rendere utopisticamente l'ambiente di lavoro alberghiero un'isola sempre felice.

L'intenzione è, piuttosto, quella di fornire indicazioni e stimoli per una diversa visione del compiere management con rispetto reciproco in un contesto in costante evoluzione quale è quello della programmazione e gestione delle risorse umane in un contesto multietnico e multiculturale.

Recepire nell'ambito della struttura aziendale e dell'organizzazione delle risorse umane della stessa pratiche che permettano di maturare i principi della pari dignità delle culture e delle religioni diverse non deve essere inteso come una semplice sorta di “buonismo” e tantomeno ritenersi un inutile impiego di tempo e interessi. Volendo limitarsi alle sole fredde cifre statistiche, i dati rendono evidente che tale presenza lavorativa non può ritenersi trascurabile: nel quinquennio 1994-1999 la provincia di Venezia ha avuto il primato di incremento di numero degli immigrati soggiornanti (un aumento in termini relativi di quattro volte rispetto alla media nazionale registrata nello stesso periodo), nel Nord Est a fine 2000 erano stimati esservi 327.801 stranieri dei quali fino a Marzo 2001 almeno 194.217 lavoratori dipendenti, e nel settore ristorazione/alberghi almeno il 16,8% di questi (fonte: Ministero degli Interni/Rapporto sull'Italia 2001 Istat/Dossier statistico Immigrazione Caritas 2001), media percentuale ovviamente variabile a seconda delle località e delle strutture imprenditoriali, come ha anche dimostrato una recente ricerca promossa dalla Associazione Veneziana Albergatori sulla presenza ed inserimento dei dipendenti stranieri negli alberghi dell'area turistica del veneziano.

In molti casi una maggiore attenzione della gestione dei rapporti interpersonali tra lavoratori di diversa provenienza presenti all'interno della stessa impresa ha dato prova che senza alcun costo aggiuntivo l'azienda ha incrementato il livello di motivazione, collaborazione, rispetto e partecipazione nelle relazioni tra dipendenti e con l'azienda stessa e di riflesso anche con la clientela. In particolare si è rilevato come ciò abbia favorito in modo significativo il consolidamento del reciproco rapporto di stima e fidelizzazione del personale immigrato dipendente con quello autoctono e la componente dirigenziale, ovvero la riduzione del *turnover*, e per converso lo stimolo alla cre-

scita professionale all'interno dell'azienda.

Ritengo opportuno fare alcune considerazioni leggibili come "istruzioni per l'uso" del contenuto del presente lavoro.

Un primo basilare problema che mi si è posto nella preparazione della sua stesura è stato il seguente: *come fornire le essenziali informazioni sulle diverse culture e società degli stranieri lavoratori in modo corretto e veramente utile allo svolgimento della attività gestionale alberghiera e comprendere le ipotesi di strategie poi in seguito esposte?*

Apparentemente banale, il punto invece a mio avviso è di particolare importanza in relazione alle possibilità e le implicazioni che si presentavano.

Sarebbe stato facile compiere solo un *collage* di schede informative prese da atlanti geografici, enciclopedie delle religioni, brani di libri e di monografie, estratti di articoli di riviste.

Il risultato sarebbe stato a mio parere privo di significativa utilità: immagino che pochi albergatori e managers alberghieri sarebbero disposti a leggere con attenzione elenchi di dati statistici relativi alle stime della popolazione, alla estensione di superficie e all'ordinamento socio-politico di un Paese più o meno lontano con l'idea di ricavare elementi utili per meglio comprendere e gestire le risorse umane provenienti da quel Paese.

Anche l'ipotesi di proporre una approfondita analisi sociologica e antropologica sulle usanze e culture "importate" con sé dai lavoratori extracomunitari si sarebbe rivelata di ben poca utilità.

Un linguaggio accademico e una faticosa esposizione di studi compiuti da ricercatori non attira facilmente l'interesse alla lettura da parte di chi, come il manager alberghiero, è molto impegnato in attività che richiedono rapido accesso a dati facilmente accessibili e utili nel lavoro pratico.

Ho poi scartato l'idea di proporre una sintetica descrizione dello "straniero modello" di un determinato Paese e dei profili socio-culturali ad esso riconducibili tali da dare al lettore la convinzione di conoscere adeguatamente le altrui culture, in quanto a mio parere può risultare più dannosa che utile. Ritengo onestamente impossibile ad esempio voler sintetizzare in tre o quattro pagine "Il Cinese" con informazioni esaurienti, quando i cinesi sono più di un miliardo e duecento milioni e con tali diversità linguistiche, storiche, sociali e caratteriali da non potere essere tutti identificati in un singolo "Cinese-tipo" assoluto e sempre valido in qualsiasi caso.

Va comunque riconosciuto che nel rapporto con le persone noi abbiamo la necessità di poter fare il più rapidamente possibile delle previsioni sulle loro qualità e sul loro possibile comportamento, per valutare se l'interazione potrà raggiungere gli scopi proposti. Questo è un meccanismo psicologico naturale, che compiamo innumerevoli volte, anche a livello incosciente, per semplificare e ridurre la analisi della enorme quantità di dati che ci perviene dall'esterno e giungere ad una decisione, ma che trova una situazione critica nel caso del presentarsi di una situazione diversa, quale può essere anche l'interagire nel lavoro con persone appartenenti ad altre culture.

A questo proposito ritengo valide e condivido le seguenti osservazioni: “L’idea che i diversi gruppi nazionali siano sempre caratterizzati da una determinata omogeneità dal punto di vista della sensibilità, delle attitudini, delle disposizioni comportamentali, degli orientamenti valutativi, tanto da potersi parlare appunto di uno specifico carattere tipico di quella nazione, il quale risulterebbe non solo da una comune matrice culturale, ma anche proprio dalla larga diffusione di determinati tratti psicologici” porta a “descrizioni sommarie delle singole nazionalità che sono fra i migliori esempi di stereotipi, facili premesse ad erronei ed inaccettabili pregiudizi. I contenuti degli stereotipi nazionali, a dire il vero, non sono del tutto arbitrari, né creati ad arte dagli avversari e dagli stranieri, ma esprimono delle tendenze che sono in certa misura reali, risultato di complesse sedimentazioni di tipo storico e culturale. Il problema, e dunque il confine fra lo stereotipo come utile strumento di previsione e controllo della realtà e lo stereotipo quale distorsione della conoscenza e ostacolo alla interazione, sta nella esasperazione delle due caratteristiche tipiche dello stereotipo stesso, vale a dire la generalizzazione e la rigidità. Per generalizzazione si intende il processo per cui le caratteristiche considerate tipiche del gruppo sono considerate distribuite in modo omogeneo nel gruppo stesso, e dunque applicabili senza verifica anche al singolo membro del gruppo con cui si interagisce, e per rigidità si intende la credenza che l’insieme delle caratteristiche costituisca qualcosa di coerente, organico e soprattutto stabile nel tempo e nello spazio. Ciò che fa la differenza è il grado di intensità dei due processi: un certo livello di generalizzazione consente, in assenza di altre informazioni, di formulare comunque delle conclusioni; un livello eccessivo impedisce di cogliere le sfumature individuali, o magari la totale non corrispondenza dell’individuo reale ai tratti tipici dello stereotipo, un minimo di coerenza e stabilità sono indispensabili perché lo stereotipo sia utile alla interpretazione degli altri; un livello eccessivo esclude la comprensione delle infinite articolazioni che i diversi tratti possono avere nelle diverse situazioni, e impedisce di cogliere le trasformazioni che l’insieme dei tratti subisce nel corso del tempo” (da B.M. Mazzara “Stereotipi e pregiudizi”, 1997 Il Mulino).

Già in sé la figura dell’immigrato è soggetta spesso a identificazioni con stereotipi che facilmente sfociano in pregiudizi, quali la provenienza solo da Paesi sottosviluppati e poverissimi e un insufficiente livello di “civiltà”, di educazione ed istruzione.

In realtà il lavoratore immigrato del terzo millennio è una figura ben più complessa, con ampia varietà dei casi, il più delle volte non riconducibili allo *standard* di un loro “cittadino medio” più o meno facilmente rappresentabile nello stereotipo. Chi viene nel nostro Paese a occupare uno stabile lavoro è spesso un soggetto con risorse e capacità personali, ossia con disponibilità economiche, carattere e spirito d’iniziativa non “comuni”.

A mio avviso un metodo meno esposto al rischio di distorsioni interpretative, tale da permettere di attirare l’attenzione del lettore e che può risultare , allo

stesso tempo, efficacemente istruttivo per comprendere alcune modalità di approccio ed alcune chiavi di lettura di certe componenti socio-culturali che influiscono sui comportamenti degli stranieri lavoratori, può essere fornito dall'impiego delle metafore culturali, utilizzo delineato e proposto da Gannon nel suo lavoro già citato e qui utilizzato per Paesi diversi da quelli esaminati in tale libro.

Con tale termine intendo la proposizione di situazioni, luoghi o elementi artificiali o naturali particolarmente caratteristici di determinati Paesi e ben rappresentativi degli stessi, un filo conduttore ideale attraverso il quale possono risultare comprensibili o associabili per affinità i prevalenti o più ricorrenti aspetti relativi alle convenzioni sociali, alle abitudini e alle psicologie dei gruppi sociali dei Paesi medesimi.

La metafora è una raffigurazione all'interno della quale risulta possibile evidenziare alcune caratteristiche peculiari e, con il supporto e la valutazione di alcuni ulteriori dati, compiere associazioni e paralleli tra tale schema ideale e il dato reale costituito dai comportamenti dei soggetti originari di un dato Paese con i quali si interagisce. Così proposta la metafora culturale non deve essere assunta come totale equivalente dello stereotipo, pur essendo a volte accostabile ad esso per parziale coincidenza di alcuni processi mentali, ma piuttosto va vista come "sociotipo", iniziale mappa mentale all'interno della quale l'operatore-manager, il direttore del personale o il collega di lavoro possono cominciare a porre con libertà e variabilità le coordinate-guida, costituite dalle caratteristiche indicate come più o meno ricorrenti in certe società, con riferimento alle singole situazioni ed esperienze che incontra nella propria attività.

Per evitare confusioni tra tali rappresentazioni socio-culturali "elastiche" e possibili stereotipi ho compiuto in più tempi ed occasioni incontri con persone native dei Paesi descritti per raccogliere pareri e informazioni con discussione e confronto di idee circa le metafore che andavo elaborando.

Inoltre, con l'usare espressioni quali "alcuni Filippini", "molti Senegalesi" o "i Rumeni tendono a", ho cercato di mettere in evidenza che in varie ipotesi non tutti i membri di una data società si riconoscono o aderiscono a modelli comportamentali comunque diffusi nelle loro società e proposti nella metafora.

E' possibile che certi esempi di rappresentazioni culturali non siano condivisi a causa di diversità interpretative o perché si riconosce più aderente ad una data specifica società (o sottogruppo) di un Paese un'altra associazione di immagini. Nulla di sbagliato, anzi. Infatti non ci si propone con tale metodo l'assolutezza ma solo uno stimolo all'esame e confronti delle diverse componenti culturali di gruppi sociali.

Con tutto questo non si vuole instaurare per forza una forma di empatia con i lavoratori stranieri, ma più semplicemente aggiungere un poco di *esprit de finesse* anche nella impresa ai tempi della globalizzazione.



PARTE I

## **Le metafore culturali**

---



Circa le società e culture qui in seguito descritte, va fatto presente che la scelta dei Paesi non è estrosa o casuale.

Essa non riflette esattamente le maggiori presenze straniere presenti in termini assoluti nel Veneto (ossia, secondo il Dossier Caritas 2001, Marocco, Jugoslavia, Albania, Romania e Ghana) e tantomeno quelle dei soggiornanti nella provincia di Venezia (Albania, Marocco, Croazia, Cina, Romania), bensì i risultati di una ricerca sul campo relativa alla presenza ed inserimento dei lavoratori stranieri negli alberghi dell'Associazione Veneziana Albergatori da me compiuta nel periodo Aprile-Giugno del 2001 e pubblicata nel Luglio dello stesso anno.



In base ai dati pubblicati in una detta recente ricerca sulla presenza e inserimento dei lavoratori stranieri negli alberghi dell'Ava, i Filippini costituiscono il gruppo extracomunitario più numeroso.

Mi è stato possibile in molte occasioni incontrare la comunità veneziana e osservare i comportamenti dei Filippini in varie situazioni, e una delle impressioni più ricorrenti che ho avuto è stata quella di una naturale attitudine al vivere una dimensione di gruppo e alla armonia collettiva.

Anche dopo aver esaminato sull'atlante la disposizione dell'arcipelago delle Filippine, composto da circa settemila isole di varie grandezze, si è consolidata l'immagine di una dimensione di corallità.

Collocate in un'area di estensione da nord a sud di oltre 8500 km hanno le due maggiori isole, Luzon, dove si trova la capitale Manila, e Mindanao, si trovano alle opposte estremità longitudinali, quasi a rappresentare per connotati socio culturali due differenti "voci-guida": la prima cristiana potrebbe essere vista come il tenore e la seconda, principale insediamento della minoranza (5 per cento circa) musulmana, poco incline quest'ultima all'immigrazione nel nostro Paese per preferire eventualmente la più vicina e musulmana Malesia, essere immaginata come il soprano.

La associazione di idee tra la dimensione religiosa e la rappresentazione della metafora culturale del coro oltre ad esserci familiare per nostra tradizione storico-culturale è qui poi particolarmente pertinente in considerazione delle vicende storiche delle Filippine.

Il dominio spagnolo, esercitato dal XVI a tutto il XIX secolo, ha fatto sì che le massicce conversioni al Cattolicesimo, attraverso l'opera di alcuni ordini religiosi, parzialmente strumentali al processo di consolidamento del colonialismo spagnolo, ponessero le solide fondamenta di una comunità nazionale filippina, unita da un elemento proveniente dall'esterno, ovvero la quasi totale omogeneizzazione religiosa distinta da quelle presenti nei Paesi più vicini all'arcipelago (Taiwan, Cina, Borneo).

Come ha osservato poi l'Ambasciatore Benito Italo Volpi (nel numero di Marzo-Aprile del periodico "Acque e terre"), "al successivo colonialismo

americano si deve poi, a partire dal 1900, un trapianto del sistema educativo USA nella società filippina, con l'uso dell'inglese quale canale linguistico privilegiato anche rispetto al *tagalog* (lingua filippina "ufficiale" derivata dal dialetto dell'isola di Luzon) che solo nel 1974 assurse alla dignità di lingua nazionale, e allo spagnolo dei primi colonizzatori, lingua quest'ultima parzialmente utilizzata nell'ordinamento scolastico fino al 1980.

Ne è conseguita una alfabetizzazione di massa che si ritiene raggiunga il 90 per cento della popolazione totale (circa 77 milioni), il possesso di un canale di comunicazione, l'inglese, di primaria importanza nel mondo contemporaneo, ma anche quella *forma mentis* di estraneità storico-culturale all'Asia, quello snaturamento dovuto peraltro anche alla fede religiosa (i Filippini sono per il 90 per cento cristiani, dei quali l'80 per cento cattolici, il solo Paese asiatico dell'estremo oriente a prevalente popolazione cristiana ed ufficialmente cattolica) introdotta dagli spagnoli e consolidata nel tempo".

Dalla passata presenza spagnola i Filippini conservano i nomi e spesso i cognomi di chiara derivazione ispanica e l'abitudine, ad esempio, di contare in spagnolo (ma anche talvolta in inglese) anziché in *tagalog* o nel dialetto proprio di ciascuna isola o in inglese.

L'impiego del dialetto *tagalog* o dell'inglese come lingue comuni non ha infatti eliminato l'uso delle lingue locali (circa 170 tra dialetti e vere e proprie lingue) esistenti nelle diverse isole filippine così come l'omogeneità religiosa e l'unità nazionale filippina non ha impedito di mantenere tradizioni e costumi ben distinti tra i vari gruppi di isole e tra le varie etnie presenti, così da rendere raffigurabile l'idea della metafora del coro anche in relazione all'aspetto della presenza di più coristi, ciascuno dotato di uno specifico "timbro vocale" (lingua o dialetto, tradizioni e abitudini presenti nelle isole) ma che per inserirsi nella dimensione della coralità cerca di trovare il tono e la melodia che si accorda e si combina armoniosamente con le altre voci.

I Filippini nel nostro territorio sono una presenza ben inserita sia dal punto di vista occupazionale (soprattutto lavoro domestico e alberghiero) sia come comunità, specie per l'essere molto diffuso tra essi il ricongiungimento familiare ed esservi anche numerosi figli in età scolare che vengono istruiti qui in Italia.

Spesso si sente dire che i Filippini sono particolarmente apprezzati nel lavoro perché difficilmente creano contrasti e sono sentiti, forse per il professare quasi tutti la religione cristiana, più "vicini" alla nostra cultura, nonostante invece siano tra gli stranieri che provengono da uno dei poli d'emigrazione geograficamente più distanti dal nostro, mentre devo dire che non ho altrettanto spesso sentito analoghi pareri espressi dagli stessi Filippini.

Questa strana contraddizione evidenzia l'opportunità di una maggiore conoscenza di alcuni dei loro elementi più caratteristici e frequenti nei rapporti interpersonali.

L'analisi della società filippina secondo l'immagine proposta del coro si può

sviluppare in relazione alle caratteristiche della ricerca dell'armonia corale, della gravità della stonatura e della recita vocale

### L'armonia corale

Come sopra accennato, il carattere dei Filippini -o *Pinoys*, come si definiscono quelli emigrati e/o poi ritornati in patria- ha subito varie influenze da componenti culturali malesi, indonesiane, cinesi, ma anche arabe, spagnole e americane.

Questa combinazione di elementi ha dato luogo a caratteristiche e convenzioni sociali ritenute non troppo frequenti nel Sud-Est asiatico, tanto che i Filippini vengono spesso definiti "i meno orientali tra gli orientali".

Un principale aspetto rilevato da molti sociologi è dato dal particolare riguardo che viene attribuito in ogni situazione all'approccio interpersonale e ai valori che regolano anche le più semplici relazioni fra le persone come ad esempio i saluti e i convenevoli, così da porre come elemento prioritario l'insieme delle *Buone Relazioni Interpersonali* (*Smooth Interpersonal Relationships*).

Con tale definizione i sociologi intendono indicare il fatto che i Filippini abitualmente adottano un linguaggio di cortesia e di gentilezza molto formale, a prescindere dalla esistenza di possibili ordini gerarchici o altri rapporti di subordinazione determinati dall'esterno (lavoro, istituzioni...), non tanto o non solo per evitare a sé stessi e agli interlocutori la manifestazione esteriore dei propri sentimenti e stati d'animo, come succede ad esempio nella società giapponese, ma piuttosto per un quasi naturale e spontaneo atteggiamento di disponibilità quale espressione di rispetto nei confronti dell'interlocutore ed una intima sicurezza di tranquillità nelle relazioni interpersonali.

Un esempio può essere offerto dall'atteggiamento indicato con l'espressione difficilmente traducibile *bele-bele bago quiere*, consistente nell'usanza nei rapporti privati -normalmente quindi estranei all'ambiente lavorativo- di rifiutare inizialmente un'offerta, anche se gradita e accettarla solo in un momento successivo, se vi è insistenza da parte dell'offerente, oppure ancora l'*utang na loob*, ossia "debito di gratitudine", secondo il quale i favori ricevuti anche da molto tempo non vanno dimenticati e dovranno essere comunque resi in futura occasione, e il mancato rispetto può portare a grande biasimo o l'emarginazione dal gruppo (esempi, come anche alcuni dei successivi, presenti pure nel libro di Vicky Reyes "Filippine" della interessante collana "L'Arca", Edizioni Pendragon).

Questa naturale propensione all'atteggiamento sereno, beneducato ed altruistico è determinata non esclusivamente dalla morale cattolica, che valorizza il prestare aiuto a chi ne ha bisogno, ma piuttosto dall'alto valore che i Filippini riconoscono e attribuiscono al *pakikisama*, concetto il cui significato può essere tradotto con la espressione "sentirsi d'accordo", "mantenere buoni rapporti", "agire in armonia". In tal senso è facile osservare che all'interno del proprio gruppo o nel contesto di un ambiente di lavoro dove è alta l'inte-

razione personale i Filippini considerano fondamentale evitare aperti conflitti o disaccordi e sono propensi ad adeguarsi alla volontà della maggioranza con la idea del valore positivo dell'agire per un bene comune.

L'influenza del cristianesimo assimilato "alla maniera filippina" è ritenuta dagli stessi Filippini da me incontrati un fattore che comunque ha avuto un ruolo non secondario nel favorire questa modalità comportamentale.

Va fatto presente al riguardo che i Filippini immigrati nel nostro Paese non sono esclusivamente cattolici, ma sono in numero rilevante anche protestanti, evangelisti, o fedeli della Chiesa filippina indipendente (o Chiesa *aglipayan*) o altre confraternite sempre cristiane, tutti egualmente osservanti del valore del *pakikisama*.

La particolare importanza data a tale concetto porta i Filippini ad essere particolarmente sensibili verso comportamenti, atteggiamenti o parole che in qualche modo possono compromettere l'equilibrio costituito dall'agire secondo *pakikisama*, quasi al pari di una dissonanza di una voce in un coro che comporta una imperfetta resa dello stesso.

### La gravità della stonatura

Quanto già sopra esposto in relazione alla importanza data alla buona sintonia collettiva e circa la sensibilità nelle manifestazioni emotive aiuta a comprendere il peso dato al concetto di *hiya*, traducibile come "vergogna", e strettamente legato al ruolo attribuito al *pakikisama*.

Abituati a porre il proprio comportamento in relazione se non anche in funzione strumentale ai desideri e alle aspettative espresse dalla collettività a sacrificio della volontà reale individuale secondo i parametri del *pakikisama*, il vedere disapprovato e posto come cattivo esempio il proprio agire perché deludente o negativo crea nel Filippino la impressione di avere commesso un atto di particolare gravità che difficilmente può venire riparato in tempi brevi e tale da avere irrimediabilmente compromesso il *pakikisama* esistente nell'ambito dove ha agito (famiglia, lavoro, comunità religiosa, rapporti tra singolo e istituzioni).

Diverse volte mi è capitato di sentire che situazioni di collaborazione lavorativa sono andate in crisi per mancata valutazione di tali elementi peculiari. Un ripetuto rimprovero o critica per il lavoro eseguito compiuto ottenere risultati maggiori a quelli di per sé già sufficienti ovvero maggiore produttività ha spesso avuto l'effetto opposto a quello voluto dal superiore. Il lavoratore filippino in questi casi prova *hiya* per non avere agito bene o, se ritiene che le modalità o le richieste del superiore siano eccessive, considera alterato da parte di quest'ultimo il *pakikisama* fino ad allora esistente e conseguentemente assume un comportamento sempre cortese ma più distaccato e meno disponibile.

Viceversa, se si fanno particolari complimenti o vi sono meritati riconoscimenti o promozioni ad un lavoratore filippino, gli altri colleghi non sentono invidia o *biye* per non essere stati altrettanto bravi: il senso della corralità fa loro sentire che il premio o il complimento è condiviso in quanto risultato di un buono svolgimento della attività secondo il *pakikisama* al quale ciascuno di essi ha contribuito, come un corista per il successo della interpretazione canora.

Normalmente infatti i Filippini hanno molto presente la idea di coprire un determinato ruolo in un contesto collettivo e la consapevolezza dell'agire in una struttura gerarchicamente organizzata quale può essere il personale alberghiero fa loro sentire molto importante l'osservare diligentemente il rapporto superiore-subordinato.

Questo può portare, come succede anche con altre culture trattate più avanti, a situazioni per noi non sempre facilmente comprensibili.

Ad esempio, specie tra i "nuovi arrivati", vi è la tendenza diffusa a rispondere sempre di sì con un sorriso ed affermare di avere capito per poi rendersi conto che non è così. In realtà non sono "duri di testa" e nemmeno stanno prendendo in giro l'interlocutore.

Questo comportamento è volontariamente assunto come forma di cortesia e rispetto verso chi riconoscono come loro superiore e immaginano la risposta positiva come sempre gradita a conferma dei rispettivi ruoli (vedi anche capitolo finale del presente lavoro).

Oltre alle "relazioni buone" e al non volere urtare l'altrui e la propria sensibilità, i Filippini

considerano infatti lo *status* e l'onore come valori prioritari. Ogni tipo di rimprovero subito in un ambito importante per l'individuo -il lavoro, l'amicizia, la famiglia- è sentito come una messa in discussione della propria fiducia personale e tale da compromettere pressoché irrimediabilmente i buoni rapporti.

Infine, capita spesso che qualora un Filippino sia costretto a dire qualcosa di spiacevole, questi cerchi di evitare ogni riferimento diretto e presenti il problema con molta prudenza nelle parole e nel tono di voce.

Con tale modalità vuole confermare il rispetto e lasciare a tutti la possibilità di rettificare affermazioni avventate ed evitare lo scontro.



Tra i Paesi che nel Comune di Venezia hanno avuto i maggiori incrementi percentuali immigratori tra la situazione al 31.12.1999 e il 31.12.2000, oltre alla Macedonia, per la quale l'eccezionale aumento (+57,4%) è comprensibile se si tiene in considerazione la vicinanza geografica e la sua situazione politica, vi è il Bangladesh, che ha avuto un aumento del 54,1%, ed è così diventata la terza nazionalità straniera presente nel Comune (fonte: Servizio statistica e ricerca-Città di Venezia/Elaborazione a cura del Dott. Gianfranco Bonesso del Servizio Immigrati Comune di Venezia).

Esso è anche il Paese che tra il 1999 e il 2000 ha avuto in assoluto il maggiore aumento percentuale su scala nazionale, con un incremento del 41% (fonte: "Anticipazioni Dossier statistico immigrazione 2001 della Caritas").

L'immigrazione dal Bangladesh, nonostante i dati sopra riportati, è una realtà poco conosciuta e forse anche poco presa in considerazione, al pari del Paese stesso e della sua popolazione.

Un ingresso molto discreto, giunto accanto a noi da lontano in modo silenzioso, "mimetizzandosi" tra gli altri flussi migratori, come un agguato di una tigre...ma non altrettanto pericoloso.

Il Bangladesh è uno Stato giovane, anche se ricco di storia e tradizioni quanto l'India stessa, sorto da sofferse vicissitudini e che ancora soffre per episodici tumulti interni o catastrofi naturali.

Nell'immediato dopoguerra ha infatti subito l'esperienza della separazione dall'India, pur essendone stata parte per due millenni come regno del Bengala (infatti Bangladesh significa Paese del Bengala), per costituire il Pakistan orientale, amministrato dal Pakistan occidentale (l'attuale Pakistan).

Nel 1971, a seguito di una guerra civile d'indipendenza, è diventata l'attuale Repubblica Popolare del Bangladesh, unificata più dalla lingua e dalla tradizione bengalese che dalla religione musulmana (è il terzo Paese musulmano al mondo in termini di popolazione), non senza successivi tumulti interni.

"Bengalese riso e pesce", così si dice nel Sud dell'Asia a proposito degli abitanti del Bangladesh.

Ed in effetti i tre elementi delle persone, della terra coltivata e dell'acqua

sono presenti in quantità veramente abbondante in questo Paese.

Ampio quanto circa metà dell'Italia, ma con una popolazione superiore al doppio di quella italiana (intorno ai 140 milioni), caratterizzato da un'immensità di corsi d'acqua dei delta del Gange e del Brahmaputra che sfociano nel Golfo del Bengala, il Bangladesh possiede un territorio pianeggiante intensamente coltivato ed aree con rigogliosa vegetazione selvaggia quale ad esempio la più grande foresta di mangrovie del mondo, foreste subtropicali e giungle.

In questi ambienti vive un affascinante animale, spesso protagonista delle fantasie di giovani lettori di romanzi di Salgari, caratteristico e distintivo di questa regione del subcontinente indiano: la tigre del Bengala.

La metafora della tigre del Bengala può risultare utile alla comprensione di alcuni degli atteggiamenti più frequenti o abituali degli immigrati dal Bangladesh, con riferimento alla fierezza, allo stile di vita e al rapporto con il territorio di caccia tipici di questo animale.

### La fierezza

Gli immigrati provenienti dal Bangladesh vengono spesso raffigurati come persone provenienti da uno degli Stati più poveri del Mondo, raramente presente nella scena internazionale, se non come protagonista di eventi catastrofici tipici di un Paese del Terzo Mondo, e privi pertanto di *background* culturale "adeguato" agli *standards* di vita e ai requisiti necessari per determinati lavori richiesti nel nostro mercato.

Il Bangladesh è in effetti un Paese estremamente povero, in via di sviluppo, al momento ancora lontano dal mercato internazionale dove attualmente sono protagoniste le cosiddette "tigri asiatiche" della economia, ma, nonostante questo, nel secolo scorso ha fornito alcuni esempi, ancora oggi motivi di orgoglio per i nativi, di come questo Stato sia ugualmente in grado di dare contributi non trascurabili alla società mondiale.

Nel 1913 veniva infatti assegnato allo scrittore in lingua *bengali* Rabrindanath Tagore il premio Nobel per la letteratura, e, nella seconda metà degli anni '70, l'economista bangladeshi Muhammad Yunus coraggiosamente avviava nel suo Paese l'esperienza della *Grameen Bank*, primo istituto di microcredito per lo sviluppo sociale ed economico con esclusivi destinatari le fasce più povere della popolazione, organizzazione tuttora presente in più di 36.000 villaggi del Bangladesh e diffusa in 57 Paesi di ogni parte del Mondo e che ha costituito il principale modello per l'attuale crescente sistema della economia etica.

Il mostrarsi a conoscenza di queste "glorie nazionali" del Bangladesh (soprattutto la seconda, più recente ed argomento pure di un bel libro dello stesso Yunus, "Il banchiere dei poveri", Feltrinelli Ed.) ed il riconoscerne i meriti permette di acquistare molta più stima, rispetto ed ammirazione di quanto si possa immaginare.

Un aspetto che può permettere di notare il carattere della fierezza nel lavoro è l'orgoglio di compiere una attività con risultati visibili e apprezzabili all'esterno, nonché il desiderio, il più delle volte come esclusiva soddisfazione personale, di vedere riconosciuto o affidato loro un ruolo di un certo manifesto significato per gli altri (che non significa necessariamente di elevata importanza), specie se in tal modo si viene a coprire una mansione che include un qualche potere direttivo (anche estremamente modesto) all'interno dell'organizzazione imprenditoriale, senza che tutto questo implichi un loro particolare carattere ambizioso.

### *Lo stile di vita*

La tendenza a condurre una vita prevalentemente solitaria, l'alternarsi di momenti di slancio di energia e vitalità a momenti di rilassatezza e apparente pigrizia, il muoversi nel proprio territorio con sicurezza e attenzione a quanto vi è attorno e il misto tra smarrimento e tensione pronta allo scatto, combinazione di difesa e attacco, dovuto al trovarsi in situazioni e aree sconosciute, sono aspetti che caratterizzano il comportamento della tigre del Bengala e che si possono trovare anche con una certa frequenza negli immigrati originari della stessa regione.

Fino ad oggi il recente e consistente flusso migratorio che arriva dal Bangladesh è infatti caratterizzato da una quasi assoluta presenza maschile, molto giovane, appartenente al ceto economico locale medio o medio-alto, e con spesso una famiglia da mantenere che vive nel Paese di provenienza.

Gli immigrati dal Bangladesh in Italia (fatta forse eccezione per città quali Roma e Milano), a differenza di gruppi provenienti da altri Paesi del Sud-Est asiatico, finora si sono dimostrati poco o nulla propensi al riunirsi in ampie comunità o associazioni locali o altre espressioni collettive di carattere stabile, e questo forse per istintiva reazione al fatto che nel loro Paese c'è una delle più alte densità di popolazione esistenti al mondo.

Sembra infatti generalmente diffusa la loro preferenza ad agire da soli, o, in alcune realtà locali, può esserci l'eventualità di piccoli e occasionali gruppi o ritrovi di conoscenti, senza specifica organizzazione, all'interno dei quali possono esser compiuti reciproci aiuti, anche se il più delle volte solo per "lo stretto necessario" richiesto dal caso, senza pertanto esservi un concreto spirito di solidarietà che permetta di meglio affrontare i problemi e le difficoltà che si possono presentare nel lento percorso dell'inserimento e della integrazione in una società con tradizioni e burocrazia ben diverse dalla loro.

Un altro dato costante è costituito poi dal fatto di essere disposti a svolgere pressoché qualsiasi lavoro che venga loro proposto, senza esservi da parte loro un orientamento in uno specifico settore, con la conseguenza di trovarsi una occupazione che può risultare poco o nulla adeguata ai titoli di studio o alla attività precedentemente svolta nel proprio Paese di origine.

Non è infrequente scoprire che buona parte degli assistenti domestici, dei

venditori ambulanti di fiori, dei semplici facchini in alberghi o ancora degli aiuto-cuoco o dei lavapiatti in ristoranti, provenienti dal Bangladesh, hanno talvolta diplomi superiori o perfino una laurea, o che sono proprietari di case e negozi nel proprio Paese, e nonostante questo svolgono qui in Italia attività ben diverse e più modeste (per non definirle talvolta più umili) con esemplare entusiasmo e buona volontà. In gran parte dei casi da me conosciuti tali situazioni si avverano perché a quanto sembra i Bangladeshi emigrati non hanno il giusto spirito di iniziativa o di organizzazione oppure una adeguata conoscenza della nostra lingua tale da permettere loro di meglio impiegare o proporre le proprie risorse e capacità nel mercato del lavoro locale.

A questa capacità di adattarsi a quanto riesce loro di trovare, senza compiere una “estenuante caccia” per trovare una soddisfacente occupazione, va aggiunta la situazione frequente nel luogo di lavoro dello stare ad osservare l’attività altrui...mentre qualcuno gradirebbe una sua più attiva collaborazione, invece di fissarlo semplicemente a lungo con un sorriso difficile da comprendere.

E’ un atteggiamento che può ricordare quello tipico della curiosità felina o dello sguardo fisso di un gatto, in apparente stato di *trance*, verso quanto succede (o non succede) attorno a sé.

Va tenuto presente che questo atteggiamento dei Bangladeshi non sempre sta a significare una forma di poca dedizione al lavoro o di maleducazione ovvero di invasione della altrui istintiva e naturale *privacy*, e questo perché in relazione a tali situazioni non conoscono il fastidio di essere osservati ovvero la “*privacy nei luoghi pubblici*” nei termini per noi comuni (esiste solo quella nei confronti delle donne determinata dai costumi di vita musulmani). E’ piuttosto una sorta di combinazione tra la modalità tipica di ammirazione e il rispetto verso chi è più capace nel lavoro o, a volte, rigida osservanza delle mansioni loro impartite che porta a considerare come sconveniente fare più del dovuto non tanto per pigrizia (ma a volte può in verità anche esserlo) ma perché implicherebbe il mancare riguardo verso i superiori e l’attribuirsi compiti e ruoli non affidati loro.

Un altro caso tipico in cui si può notare un differente modo di intendere la *privacy* è dato dalla loro naturalezza con la quale formulano domande circa argomenti per noi comunemente considerati “indiscreti”, quali i guadagni e le condizioni economiche propri e dei familiari, la salute e la situazione dei figli e dei parenti vicini, le proprie attività lavorative ed extralavorative.

Arrabbiarsi, specie se si ha a che fare con un Bangladeshi giunto in Occidente da poco tempo, o rivolgersi a questi in tono spazientito, non ha troppa utilità affinché il medesimo agisca o si rivolga prontamente in modo diverso, e ciò perché il più delle volte questi non si rende conto della valutazione negativa che la nostra cultura attribuisce a un tale comportamento.

Meglio, in questi casi, invitarlo a fare dell’altro ovvero esplicitamente dirgli di partecipare anch’egli nello svolgimento dell’attività se rientra nelle sue

mansioni o spiegarli il diverso valore da noi attribuito a certi discorsi o argomenti.

### *Il territorio di caccia*

Una delle prime domande che ho rivolto ad alcuni immigrati, apparentemente banale, è stata la seguente: perché da un Paese come il Bangladesh, lontano geograficamente e culturalmente per aspetti rilevanti quali religione, abitudini, costumi e lingua, in così tanti stanno venendo in Europa ed in Italia, nonostante vi siano diversi Paesi musulmani ricchi e con una buona domanda nel mercato del lavoro ben più vicini, quali ad esempio la Malesia, l'Arabia Saudita e gli Emirati Arabi Uniti, dove peraltro già vi sono diversi lavoratori immigrati provenienti dal Bangladesh?

Non sembra essere determinante il fattore costituito da una presenza in Italia o Europa di familiari o amici che aiutano i nuovi arrivati ad inserirsi nel mercato del lavoro, anche perché, come si è già detto, è ancora scarsa la rete di contatti e collaborazioni se confrontata ad altre comunità etniche.

In base alle risposte ricevute, un particolare incentivo a venire in Europa o nel nostro Paese appare essere quello di essere trattati a livello retributivo e di *standards* lavorativi, inclusi i diritti, al pari degli altri dipendenti locali o stranieri, economicamente soddisfacente e tale da permettere di inviare rimesse ai propri familiari rimasti nel Bangladesh per importi che non sarebbero altrimenti capaci di ottenere. Sembra che questo non sempre avvenga negli altri stati sopra ricordati, e questo fatto potrebbe in parte spiegare la circostanza della disponibilità dei Bangladeshi a svolgere le più diverse ed anche modeste attività, risultando comunque per loro un risultato da valutare positivamente.

Il diffuso individualismo, la fierezza dei propri risultati raggiunti e l'idea di avere un esclusivo "territorio di caccia" costituito dall'occupazione lavorativa ottenuta comporta che i Bangladeshi spesso assumano un atteggiamento che può ricordare quello di alcuni animali predatori, quali la tigre del Bengala, consistente nel non ammettere altri propri simili nel proprio territorio e comunque di non cedere ad essi la sua preda catturata.

In effetti mi è capitato diverse volte di sentire che in alcuni luoghi di lavoro (cucine di ristoranti, attività commerciali, personale alberghiero) la presenza di due o più Bangladeshi con mansioni quasi paritarie nella stessa sede, in particolare se avvenuta attraverso assunzioni in tempi diversi, ha determinato particolari competitività, invidie o tensioni tra i medesimi, non sempre percepibili dalla direzione, e sfociabili in aperti contrasti o rivalità nello svolgimento delle mansioni, in specie se col tempo uno viene a coprire una mansione o qualifica di un livello superiore.

In tali situazioni non è raro che la eventuale detenzione di un ruolo di superiorità gerarchica assuma le caratteristiche di una specie di "tirannia" verso i connazionali o sia fonte di gelosie in termini non sempre comprensibili per

gli occidentali.

A mio avviso, questo atteggiamento di frequente confronto/scontro può trovare una spiegazione anche nella millenaria influenza che l'induismo ha esercitato nella loro società.

E' infatti un elemento caratteristico di culture di antiche tradizioni induiste il sentire come comunemente accettata la possibilità di esercitare ed affermare con particolare peso un dominio ovvero una differenza gerarchica, che ben può essere determinata dall'esterno, anche verso altri individui provenienti dal medesimo Paese (sul punto si veda più avanti la parte dedicata alle religioni del subcontinente indiano).

L'immigrazione senegalese in Europa e nel nostro territorio è una realtà molto particolare per vari aspetti.

Secondo l'Istat a fine 2000 nel Veneto risultavano presenti 4.340 dei circa 40.000 Senegalesi immigrati regolari in Italia, in prevalenza maschi (circa 92%, ma ora comincia ad esservi un graduale aumento della presenza femminile) giovani sotto i 25 anni, quasi tutti venuti esclusivamente per lavoro (la presenza immigrata senegalese è quella che tra i vari Paesi d'immigrazione registra la più alta percentuale assoluta di permessi di soggiorno per lavoro come motivo di ingresso nel nostro territorio: secondo il Dossier Caritas 2001 risulta pari al 94%).

Quella senegalese è una immigrazione da noi cominciata soprattutto verso i primi anni '90, dopo decenni di esperienze migratorie avute nella Francia. A quanto pare i primi Senegalesi che sono venuti nel nostro Paese non giungevano infatti esclusivamente dall'Africa ma, in consistente parte, dalla nostra "vicina di casa", a seguito della ricerca di nuovi sbocchi lavorativi e dell'irrigidimento della normativa in materia immigratoria.

Oltre a usi e abitudini molto diffusi in quasi tutte le società e culture dell'Africa occidentale e subsahariana, i Senegalesi presentano elementi caratteristici sia relazione alla loro presenza sia alle modalità del loro vivere la esperienza migratoria in Paesi non africani.

In una carta geografica, il Senegal ricorda per la propria forma il profilo di una testa umana rivolta verso l'Oceano Atlantico, quasi a raffigurare anche morfologicamente una naturale tendenza al guardare oltre il proprio orizzonte, tratto caratteristico molto diffuso presso le popolazioni che vi abitano.

Ex colonia francese, con molte di quelle difficoltà che sono tipiche dei Paesi africani che un tempo erano dominio di potenze europee, il Senegal e la sua società hanno incontrato i maggiori interessi da parte degli studiosi di sociologia delle migrazioni per il proprio dinamismo e la capacità di trovare un equilibrio tra modernità e tradizioni sociali.

Con le sue marcate differenze (talune di esse diffuse peraltro in gran parte del continente africano) tra la vita nelle grandi città quali la capitale Dakar e Saint Louis e quella dei piccoli villaggio rurali, dove con diversa distribuzio-

ne vivono i circa nove milioni di abitanti, la cultura e la società del Senegal possono ben essere rappresentate dalla piazza-mercato.

Tale metafora è stata elaborata pure nel citato libro di Gannon con riferimento alla società nigeriana, ma va fatto presente che in quell'interessante studio l'Autore medesimo riconosce che gli esempi di metafore dallo stesso proposti non possono essere completamente applicati ai soggetti emigrati all'estero.

Questa rappresentazione, qui da me ulteriormente elaborata ed adattata, ha una particolare efficacia per la comprensione della società e la cultura del Senegal perché la sua storia e il fattore che avvicina le differenti comunità tribali e le etnie presenti nel Paese può essere riassunto con una sola parola: il commercio.

Infatti molti dei gruppi che hanno attraversato il Sahara occidentale e che poi si sono insediati nelle varie regioni dell'odierno Senegal lo hanno fatto in relazione alle rotte commerciali che spaziavano dall'oceano di mare a quello di sabbia, così come lo storico Impero del Mali ha posto in tale regione il proprio cuore degli affari mercantili, e pure l'arrivo degli Europei è stato dettato da valutazioni di risorse di mercato allora presenti, non ultima quella degli schiavi.

Come scrive Gannon "il mercato è una metafora appropriata per la comprensione della cultura" del moderno Senegal: "in questo caso la parola mercato definisce lo spazio fisico di una città, di una cittadina o di un villaggio in cui si concentrano le attività commerciali" ed umane e politiche in senso lato. "Per secoli, prima dell'arrivo degli europei, il mercato è stato il centro della vita sociale della città in cui si trovava e degli insediamenti circostanti. Esso era al tempo stesso il centro del commercio, il municipio e il centro di socializzazione più importante del luogo. Ciò vale ancora oggi per le zone rurali, dove vive circa il 70% della popolazione. La rete commerciale collega molte città e molti villaggi: Essa è costituita dai mercati più importanti che hanno specifici giorni di attività e attraggono commercianti che si trovano a volte a chilometri di distanza. Nel passato attraverso questa rete arrivavano nuovi prodotti, immigrati e influenze forestiere."

Le caratteristiche del mercato senegalese che consentono di capire meglio la sua società sono principalmente costituite dalla eterogeneità, dal collettivismo organizzativo e dall'equilibrio tra tradizione e cambiamento.

### *L'eterogeneità*

Come sopra ricordato, il tradizionale mercato senegalese è posto in un ampio spazio aperto dove si concentrano le più disparate attività sociali delle popolazioni locali e limitrofe e dove è possibile trovare praticamente ogni tipo di bene in commercio.

Non tutti si recano in tale piazza-mercato con l'esclusiva intenzione di fare acquisti.

Molti uomini e molte donne infatti ci vanno semplicemente per curiosare,

per fare mostra di sé, dei propri vestiti e della propria posizione sociale: in Senegal, come in molti altri Paesi musulmani dell'Africa e soprattutto del Medio Oriente, manifestare il proprio *status* e la ricchezza che si possiede, ad esempio indossando gioielli, vistosi anelli o bracciali o orologi di lusso, non è sentito come uno sgradevole e pacchiano atteggiamento di ostentazione delle proprie condizioni nei confronti altrui, perché i ricchi sono moralmente e religiosamente tenuti a compiere regolarmente opere di beneficenza e sono contenti di dimostrare di esserne in grado, perché è segno che Allah è stato benevolo con loro.

Nelle medesime affollate viuzze e nei numerosi piccoli incroci è poi normale trovare molta gente riunita in piccoli gruppi in continuo movimento. Alcuni di essi si scambiano informazioni "fresche" su quanto accade nelle altre regioni o nei villaggi più o meno vicini, anche allo scopo di scoprire opportunità di combinare futuri affari commerciali o nuovi accordi tra clan familiari, altri hanno il più semplice interesse e piacere di incontrare lì, anche per caso, i propri amici e conoscenti ed approfittare dell'occasione per chiacchierare e bere pigramente assieme a loro un the in una delle numerose bancarelle presenti.

La varietà di colori, di merci, di voci e di interessi personali che vengono a trovarsi nel medesimo spazio fisico del mercato ben riflette anche la eterogeneità della società senegalese. Alcuni prodotti dell'agricoltura (in particolare le arachidi, che una volta anche si esportavano in consistenti quantità) o dell'ittica mostrano infatti nei mercati diverse varietà del medesimo genere a noi sconosciute, quasi al pari delle diverse etnie presenti nel Paese, e da noi ritenute tutte uguali e 'solo' senegalesi.

La società del Senegal è invece composta da diversi gruppi etnici che nei secoli, in seguito agli spostamenti dai villaggi alle città e ai matrimoni misti sempre più frequenti, si sono relativamente amalgamati tra loro, pur rimanendo consapevoli delle proprie identità distinte.

Pur sentendosi e chiamandosi tra loro fratelli, i Senegalesi sentono come prezioso patrimonio personale di ciascun individuo l'identità del proprio originario gruppo etnico che viene a contraddistinguerlo dai suoi connazionali. Solitamente questa componente non sembra costituire un elemento che li faccia allontanare tra di loro o che possa ostacolare le possibilità di convivenza e condivisione di esperienze comuni sia positive che negative (vi sono comunque eccezioni che verranno evidenziate qui in seguito e nella parte finale del presente lavoro).

Qualche volta ad esempio mi è capitato di incontrare giovani appartenenti alla minoranza etnica senegalese *Bambara*, originaria e prevalentemente presente nel confinante stato del Mali, e notare come in loro, pur se migrati da generazioni dal Mali nel Senegal e ora arrivati in Europa assieme ad altri gruppi, sia vivamente sentita la passata condizione dei propri antenati di popolazione regnante e "superiore" in un Impero che per secoli aveva domi-

nato le altre (che, per esempio, dovevano pagare loro tributi o inginocchiarsi alla loro presenza in segno di riconoscimento di sottomissione) in un'ampia area del Sahara occidentale, al pari della minoranza senegalese *Soninké* (etnia dominante nell'antico Impero del Ghana, che non corrisponde affatto all'attuale Stato del Ghana! L'Impero del Ghana, antico stato sudanese, nell'VIII° secolo comprendeva il Mali e parte della Mauritania, della Guinea e del Senegal. L'attuale stato del Ghana è situato nell'Africa occidentale, fra la Costa d'Avorio, il Burkina Faso e il Togo e nell'epoca coloniale era conosciuto come Costa d'Oro. Nell'attuale Ghana vive principalmente il gruppo etnicolinguistico *Akan*, del quale fanno parte i *Fanti* e i quasi leggendari *Asbanti*), ma senza che questa differenza di origini determini rivalità e contrasti diffusi con gli altri gruppi, anche se in certi casi sembra esistere (sul punto si parlerà più avanti).

Tra i gruppi numericamente maggiori il primo posto va agli *Wolof*, la cui lingua, assieme al francese (rimasta anche dopo l'epoca coloniale lingua ufficiale delle Amministrazioni e degli Uffici e parlata con una certa disinvoltura da gran parte dei Senegalesi, anche nella sua forma semplificata, il *français tirailleur*) è la più diffusa nel Senegal, dove risultano esserne parlate circa 35, ed è utilizzata dall'80% circa della sua popolazione, anche se i *Wolof* costituiscono solo il 36% della popolazione senegalese.

Questo ultimo aspetto è abbastanza significativo perché anche se la maggioranza di senegalesi immigrati nel nostro territorio parla *Wolof* (ad esempio l'assoluta maggioranza dei venditori ambulanti parla quasi esclusivamente solo questa lingua) non significa necessariamente che tutti questi siano di tale etnia.

Il nome sembra derivare dal regno Djolof fondato secondo la tradizione popolare da Ndiadiane Ndiaye nel XIV secolo circa. Tale gruppo etnico in epoche passate aveva pure una propria aristocrazia ed un sistema gerarchico di caste, diversamente ad esempio dalla minoranza *Diola* (o *Dyoula-Fogny*).

“L'aspetto degli *Wolof*, alti, tendenzialmente magri e dai lineamenti fini, è lo stereotipo della bellezza nera, e tali erano considerati dai colonizzatori. E' questo un altro elemento che contribuisce a rafforzare negli *Wolof* una certa arroganza, che tuttavia è unita ad una effettiva forza di volontà e intraprendenza” (da “Senegal” di Papa Saer Sako, 1998 Pendragon Ed.)

I *Sérère* costituiscono la seconda etnia del Paese (20% della popolazione, apparteneva a questa etnia anche il “padre” e primo Presidente del moderno Senegal, Léopold Senghor), risultano rispetto agli *Wolof* più legati alle tradizioni della loro terra, e assieme alla minoranza dei *Diola* sono l'etnia che maggiormente ha aderito al cristianesimo, praticato ora solo dal 2% della popolazione senegalese, che per il 92% è musulmana (sul punto v. avanti) e per il rimanente 6% è animista (fonte: numero 17-Ottobre 2001 di “Cittadini”, contenete un servizio e *reportage* speciale sulla comunità senegalese nel Triveneto; sulla definizione di religione “animista” vedi avanti nel paragrafo sulle Religioni africane).

Oltre ad altri gruppi tra i quali *Toucouleur* (terzo gruppo, circa 13% della popolazione), *Mandingo*, *Bassari*, vanno ricordati i *Peul*, diffusi in un po' tutta l'Africa occidentale (ad esempio Mali, Nigeria, Ghana) anche come *Fulfudes-Pulaar* o *Foullé*, i quali nel Senegal hanno fama di stregoni e per questo vengono tenuti in considerazione e talvolta temuti dagli appartenenti alle altre etnie, ed infine i *Sarakholé*, di carnagione abbastanza chiara, noti per il loro altruismo e per essere particolarmente dinamici ed intraprendenti al punto da costituire forse il maggiore gruppo etnico senegalese emigrato in Francia e, probabilmente, in un secondo tempo, da questo Paese poi emigrato anche in Italia.

I Senegalesi, per natura quasi sempre sorridenti, aperti e amichevoli, normalmente diventano ancor più disponibili e cordiali se viene loro dimostrato anche un semplice interesse circa il loro gruppo etnico e le tradizioni caratteristiche. Preparatevi in tal caso ad ascoltare lunghi ed interessanti racconti di feste, costumi e curiosità descritti con molto entusiasmo e partecipazione da parte loro.

### Il collettivismo organizzativo

Le disposizioni delle bancarelle e delle botteghe nei mercati del Senegal, apparentemente caotiche e confuse, sono spesso in realtà il risultato di un comune accordo di una pianificazione logistica e commerciale compiuto dagli stessi grossisti e dettaglianti.

I venditori di prodotti simili o merceologicamente affini infatti spesso si mettono insieme e formano delle associazioni di fatto che in qualche modo possono ricordare le nostre antiche corporazioni e che hanno lo scopo di tutelare i propri comuni interessi ed evitare una spietata e scorretta concorrenza di mercato.

Quelle della solidarietà e della laboriosità sono in effetti caratteristiche pressoché costanti in tutti i gruppi etnici senegalesi e senza dubbio particolari risorse sulle quali in buona parte gli stessi fondano le proprie speranze di un successo nella esperienza migratoria.

La spontanea tendenza al cercarsi e riunirsi è in primo luogo dettata dal desiderio di avere maggiore sicurezza attraverso l'unità del gruppo e dalla funzione dello stesso di costituire per ciascuno che vi fa parte, e soprattutto per 'i nuovi venuti', un punto di riferimento ed un aiuto nel proseguire il giusto e corretto percorso di vita. Volendo fare un confronto con il valore dato dai Filippini al *pakikisama*, che li porta a sentire come particolarmente positivo e gratificante il compiere un buon lavoro assieme, per i Senegalesi più che il *fare bene assieme* è particolarmente importante l'*essere insieme* e l'*appartenenza* ad un seppur piccolo gruppo omogeneo per etnia o interessi o attività.

La tendenza all'associazionismo, più che essere rappresentata dalla circostanza del non apparire i Senegalesi quasi mai da soli per le vie e piazze di una nostra città, e non solo come venditori ambulanti, è ben testimoniata dal

consistente e crescente numero di associazioni culturali, sindacali e cooperative, al punto da esistere anche il Coordinamento delle Associazioni Senegalesi in Italia (CASI) e dal diffuso e caratteristico sistema organizzativo e religioso delle confraternite, specie quelle muridi, basate sulle strutture delle scuole di misticismo religioso musulmano specificamente senegalese (principalmente *Wolof*) e di matrice dichiaratamente tollerante e pacifista, capaci pertanto di essere “esportate” senza pericoli ma anzi con alcuni vantaggi sul piano sociale ed economico.

Le confraternite (oltre a quella *Muridiyya* sono tipiche ma non esclusive de Senegal anche quella *Tijanyya* e quella *Qadiriyya* o quella dei *Lébon* o *Layéne*, considerati da alcuni un sottogruppo etnico degli *Wolof*) sono gruppi di musulmani che aderiscono agli insegnamenti di un loro principale maestro spirituale e si trovano sotto la guida di un “saggio” locale che provvede ad insegnare nel tessuto organizzativo sociale sia interno che esterno gli aderenti, specie se immigrati arrivati da poco tempo, con una filosofia di mutua assistenza e sopportazione equamente distribuita degli svantaggi ed inconvenienti che il destino presenta loro.

“Caratteristica della confraternita muride è il forte accento posto sul lavoro come mezzo per progredire nella vita religiosa e sulla solidarietà (*anche*) economica fra i suoi membri. Forse è proprio questo che spiega l’intraprendenza commerciale di molti senegalesi che vivono nel Nordest” (da “Cittadini” nr. 17 – Ottobre 2001, p. 15).

Tali aspetti, anche a seguito del continuo sviluppo della rete di contatti interni ed esterni, si sono peraltro diffusi come modello di filosofia di vita collettiva anche in gruppi di connazionali non appartenenti a dette confraternite, diventando uno stile di organizzazione generalmente adattato e adottato dalla maggioranza degli immigrati senegalesi nel Mondo.

### *L'equilibrio tra tradizioni e cambiamenti*

Il Senegal è risultato uno dei Paesi dell’Africa Occidentale che ha vissuto in modo meno drammatico e cruento di altri il passaggio da colonia a Stato autonomo senza peraltro perdere identità e tradizioni sopravvissute attraverso i secoli e i diversi domini subiti.

Analogamente ai mutamenti istituzionali e politici, anche il mercato-piazza è in buona parte cambiato sotto il profilo gestionale, senza però perdere le caratteristiche sopra ricordate.

Oggi, infatti, anziché dai capi tradizionali delle varie comunità di venditori, vengono quasi tutti amministrati da organi pubblici di elezione popolare, anche se i primi di fatto vengono ancora considerati, specie nelle zone rurali, le autorità alle quali rivolgersi per soddisfare richieste, raggiungere decisioni o per compiere consultazioni collettive.

Anche se vi è stato un radicale mutamento delle organizzazioni istituzionali e della vita politica del Paese, rimangono ancora vivi e sentiti all’interno

delle diverse comunità i ruoli carismatici coperti dai capi tradizionali.

Come già accennato, spesso gli immigrati senegalesi, specie negli anni '80 e primi anni '90, proprio in occasione dello *shock culturale* dello stabilirsi anche se pur provvisoriamente nei Paesi Europei, hanno dimostrato e dimostrano ancora oggi una riscoperta e valorizzazione delle proprie radici etniche più risalenti al punto di considerarsi, in virtù di differenze che risalgono in realtà a secoli addietro, distinti da altri connazionali, anche se con essi comunque stanno insieme pacificamente, salvo alcune rare eccezioni.

Il mantenere anche nel Paese ospitante alcune abitudini e regole sociali secolari, quali ad esempio la divisione di compiti e ruoli nel contesto di una convivenza domestica in gruppo, il rispetto dell'autorità, del ruolo o dell'anzianità nei rapporti, la celebrazione di festività e ricorrenze tradizionali, quale quella del *Grand Magal* o altre legate alle singole etnie o alle diverse confraternite musulmane, sono in effetti pratiche che hanno resistito al colonialismo e alle influenze esterne e che oggi sopravvivono anche al variare del luogo di permanenza dei Senegalesi. D'altra parte, come peraltro è avvenuto in gran parte di Paesi del Sud del Mondo, altri aspetti della società hanno subito vistosi cambiamenti nel corso degli anni, anche per merito delle emigrazioni, e tra essi i più significativi sono stati la struttura familiare, il rapporto tra i sessi, la lingua, il modo di passare il tempo libero.

Tali legami a pratiche e convenzioni non priva gli immigrati senegalesi dello spirito di adattamento necessario al loro inserimento in realtà lavorative diverse per organizzazione e per rapporti interpersonali, proprio perché sanno che loro valori e punti di riferimento tradizionali non vengono completamente sacrificati o persi

A differenza ad esempio di certi gruppi di immigrati provenienti dall'Asia o da altri Paesi Africani, i Senegalesi, anche se accettano e si adattano a numerose nostre convenzioni e abitudini e alla evoluzione delle medesime, non considerano il nostro come modello da prendere *tout court* e da imitare a tutti i costi in ogni aspetto della loro vita. Anche se indossano volentieri camicie o polo *Ralph Lauren* o portano l'ultimo modello di *Ray Ban*, i Senegalesi hanno quasi sempre presente cosa è compatibile e cosa è incompatibile con il loro spirito e con la loro anima collettiva, senza che questo significhi il rifiuto di estetiche occidentali o un atteggiamento monoliticamente critico verso chi tra loro indossa propri costumi tipici tradizionali, o addirittura, come talvolta avviene per certi altri stranieri immigrati, disagio o rifiuto del ricordare usi od oggetti che ricordano il loro passato, specie se era caratterizzato da condizioni che, confrontate a quelle odierne sia locali che del paese d'origine, possono apparire arretrate o povere.

Da tutto questo deriva una loro particolare allegra disponibilità di accettare ed adattare ai propri usi e costumi quanto è presente e compatibile nella nostra società e nell'ambiente di lavoro.



Tentare di dare una descrizione generale della società e delle abitudini e comportamenti dei Cinesi è veramente complicato, non solo per l'immenso numero degli abitanti della Cina (più di un miliardo e duecento milioni), ma anche per la varietà di comportamenti e convenzioni sociali esistenti e la distanza di questi dai nostri più consueti modelli.

Pur nella brevità delle considerazioni che seguono, va ormai evitata la immagine-stereotipo dell'ometto con la faccina color limone e gli occhietti a mandorla che non ce la fa a pronunciare la "erre".

I Cinesi in Italia (almeno 50.000, circa un quinto di essi nel solo Nordest), assieme forse ai soli Senegalesi, costituiscono la comunità straniera più visibile in considerazione della loro presenza in attività imprenditoriali che richiedono per necessità un porsi in particolare evidenza (ristoranti, pelletterie, confezioni...), ma al tempo stesso una delle meno conosciute e penetrabili per gli italiani.

I primi Cinesi immigrati in Italia, specie nell'area milanese e torinese, risalgono addirittura agli anni Trenta del secolo scorso, specie a seguito di una prima ondata migratoria avente come destinazione principale la Francia.

Quasi tutti i Cinesi che vengono in Italia arrivano da un unico Distretto, Zhejiang, e soprattutto da un'unica città a sud di Shanghai che si chiama Wenzhou, con 7 milioni di abitanti e una vasta area rurale circostante: al riguardo significativo che il Comune e la Provincia di Prato, che ospitano una delle maggiori comunità cinesi in Italia, hanno fatto un gemellaggio con Wenzhou.

I Cinesi provenienti dall'area Shanghai-Wenzhou sono presenti quasi esclusivamente nella sola Francia ed Italia (alcuni gruppi sono anche in California), mentre quelli che vivono in Inghilterra e Canada arrivano prevalentemente da Canton, Hong Kong ed altre città.

Questi sono dunque indici di un fenomeno migratorio su vasta scala che segue determinati percorsi organizzativi non casuali nei quali il ruolo delle grosse comunità familiari ha un suo peso (v. avanti).

Il forte incremento numerico dell'immigrazione cinese che caratterizza i primi anni Ottanta e prosegue poi negli anni Novanta va considerato da un

lato come conseguenza diretta dei flussi migratori intraeuropei e delle vicende politiche e sociali della stessa Cina (specie la sua liberalizzazione), dall'altro come risultato determinato dalla normativa italiana di tali anni (L. 943/86 e L.39/90).

Secondo una stima i Cinesi che vivono all'estero sono circa cinquanta milioni, e generalmente sono chiamati *huaqiao* ("Cinese che vive all'estero").

Gli oltre duemila anni d'Impero (221 a.C. – 1912 a.C.) e le peculiarità derivate dallo sviluppo tutto particolare dell'organizzazione sociale e burocratica (ad esempio è stato il primo Paese nella storia mondiale a stabilire i concorsi pubblici per impieghi presso l'Amministrazione, già parecchi secoli anni fa!), mentre fino al XX° secolo le banche erano un'istituzione pressoché sconosciuta) e delle più svariate forme d'espressione intellettuale umano rendono la Cina e la sua cultura un mondo estremamente complesso da interpretare per un occidentale. Il numero di invenzioni e conquiste scientifiche è sorprendente e tra di esse troviamo il primo ponte sospeso, il mulinello da pesca, la carta da parati, la carta, l'aliante e il paracadute, la carriola e il primo progetto di motore a vapore.

Tra i più famosi prodotti d'espressione artistica cinese vi sono senza dubbio anche le ceramiche e porcellane cinesi, non riducibili solo ai vasi Ming spesso citati in racconti e films.

I primi esempi di ceramica cinese risalgono addirittura al neolitico della cultura Yangshao (7000-50000), e vasi di porcellana vera e propria iniziarono ad essere prodotti durante l'epoca Song (960-1260 d.C.), evolvendosi stilisticamente sia nel genere di prodotti sia nelle decorazioni.

Anche oggi un elegante *souvenir* cinese è costituito da un piccolo set da the o *saké* o del tradizionale gioco *majiong*, senza che per forza risalga all'epoca Ming (che a titolo informativo va dal 1368 al 1644 d. C.).

Alla metafora culturale dell'altare di famiglia proposta da Gannon nel suo libro citato io preferisco suggerire la più neutrale immagine del set da the cinese in quanto più semplice e non marcatamente legata ad elementi religiosi, che a mio avviso nel contesto di analisi qui proposto hanno un ruolo non predominante anche perché le religioni degli immigrati sono qui trattate più avanti. Tale immagine se non può (e nemmeno vuole) rappresentare metaforicamente "il Cinese" può comunque fornire coerentemente alcuni aspetti ricorrenti e frequenti che secondo alcuni scrittori possono essere intesi in un certo senso come elementi costituenti aspetti della "cinesità".

Attraverso tale metafora si possono appropriatamente mettere in evidenza le caratteristiche della varietà di forme e materiali, della eleganza e funzionalità, del valore della famiglia e della opacità.

### La varietà di forme e materiali

In teak, in coccio, in ceramica, in porcellana, da gran cerimonia ufficiale o matrimonio o da semplice piccolo rito quotidiano....

Similmente la popolazione cinese è estremamente varia in relazione all'etnia e al dialetto usato: nella Repubblica popolare cinese, divisa in 22 Province o Distretti e 5 Regioni autonome sono presenti 56 etnie, anche se il 93% della popolazione appartiene all'etnia *han*. Nonostante tale predominanza etnica nel territorio cinese ci sono almeno sei gruppi principali di dialetti (ad esempio il *wu*, parlato soprattutto nel Gansu meridionale e nel Zhejiang, Distretto che comprende Shanghai, ed il cantonese, ovviamente parlato a Canton e nei dintorni) i quali a loro volta si suddividono in una miriade di sottogruppi molto differenti e non comprensibili reciprocamente.

La lingua ufficiale della Cina, ossia il mandarino, che deriva dalla lingua di Corte di Pechino e dal dialetto dell'area pechinese, e che è chiamato dai Cinesi *putonghua*, in realtà non è conosciuto e parlato dalla maggioranza dei Cinesi.

Le diversità dei Cinesi non vanno però limitate a quelle di carattere linguistico.

Circa la varietà e soprattutto le differenze di forme espressive della "cinesità" un buon conoscitore della cultura e società cinese con una certa dose di *humor* ha scritto quanto segue:

"In passato per descrivere la cultura cinese si diceva: *E' quella diversa dalle altre.*

"I cinesi scrivono verticalmente da destra a sinistra, mentre l'Occidente scrive orizzontalmente da sinistra a destra. Gli occidentali si stringono la mano tra di loro, i cinesi la stringono a se stessi. I cinesi pagano i loro medici perché li mantengano sani, mentre nel resto del mondo li si paga soltanto quando si è malati. I cuochi cinesi tagliano tutto il cibo in cucina, mentre altrove lo si taglia nel piatto. Il teatro cinese è basato sulla convenzione, sul canto, su battute improbabili e movimenti stilizzati; mentre il teatro occidentale cerca il realismo. Le pialle e le seghe cinesi tagliano quando si tira, quelle occidentali quando si spinge. Gli uomini cinesi portano lunghe tuniche e le donne i pantaloni. La cultura cinese ha inventato la polvere da sparo e ne ha fatto fuochi d'artificio per gli spettacoli della Corte imperiale; la cultura occidentale l'ha usata per far saltare le città fortificate e abolire il feudalesimo. La cultura cinese guarda il passato remoto come a un'età dell'oro verso cui ritornare, se possibile, mentre noi pensiamo sempre al futuro, all'età dell'oro che raggiungeremo quando avremo inventato scoperto, cambiato tutto" (da "Cinesi" di J.C. Yang, ed. Sonda 2000)

Anche se con l'intensificarsi delle relazioni e rapporti economici e sociali transcontinentali vi è stato negli ultimi decenni un cambiamento di abitudini che hanno portato i Cinesi -soprattutto se migranti- ad avvicinarsi agli elementi consuetudinari esterni, la "cinesità" caratterizza ancora un vario insieme di convenzioni e modalità di relazionarsi nei rapporti intersociali con intensità e forma d'espressione variabile a seconda di molteplici parametri quali età, istruzione, zona di provenienza, posizione sociale.

## *Eleganza e funzionalità*

---

La cura per l'aspetto esteriore non solo fisico, ma anche di immagine nel relazionarsi con gli altri, resta una caratteristica molto frequente.

Il legame della eleganza e della uniformità che si può notare nei set da the cinese, che usualmente sono molto belli e decorati ma devono essere anche pratici per l'utilizzo, ricorda una caratteristica ricorrente nella vita sociale quotidiana dei Cinesi, ossia la quasi innata necessità e desiderio dell'ordine nelle situazioni di relazioni sociali. Tale peso attribuito all'ordine inteso in senso ampio può essere spiegato sia come elemento che fornisce sicurezza al singolo individuo perché legata all'uniformità dei modi comportamentali sia al fatto che così facendo nei rapporti interpersonali si riducono le possibilità di disparità di attenzioni e riguardi nei confronti delle altre persone (v. anche più avanti).

Al pari dei Giapponesi (ma, attenzione: *evitare di dire che i Cinesi sono come i Giapponesi in loro presenza!* Solitamente non corre buon *feeling* tra questi) e di altre culture orientate al gruppo, i Cinesi tendono ad avere difficoltà a differenziare l'individuo da quest'ultimo.

L'eleganza e l'ordine così intesi sono poi di particolare importanza per i Cinesi perché ben esprimono il ruolo della funzionalità che caratterizza i più vari aspetti della vita pubblica e privata dei Cinesi.

Così come un bel set da the oltre che essere raffinato nel materiale e nelle decorazioni deve anche essere pratico all'uso, così i Cinesi, a modo loro, intendono molte circostanze e argomenti in senso fondamentalmente funzionale, senza per questo negare il valore del pensiero etico e filosofico, specie quello confuciano, volto anzi a valorizzare tale prospettiva, e pertanto apparire grezzi materialisti.

Due esempi della pratica di tale concetto di funzionalità dei Cinesi possono essere forniti dai progetti personali e dal generale rapporto con la religione (o le religioni).

L'ottica funzionale porta normalmente i Cinesi ad affrontare problemi e questioni secondo una prospettiva a lungo termine. A differenza degli Americani che, nella maggior parte dei casi, attribuiscono a una pianificazione a lungo termine un arco temporale massimo di due, tre o al più cinque anni, i Cinesi dimostrano una certa naturalezza ad avere progetti che si prevedono maturarsi nell'arco di dieci, venti o anche cent'anni, anche in considerazione del ruolo centrale della famiglia, che eventualmente beneficerà al posto suo dei risultati positivi del progetto (v. avanti).

In generale molti Cinesi sono più interessati alle azioni che una persona compie per assolvere ai propri obblighi che a ciò che è scritto nel contratto.

In generale, poi, la vita religiosa dei Cinesi è connotata da un atteggiamento che per gli occidentali appare molto singolare e perfino umoristico.

“In fatto di religione, infatti, i Cinesi hanno sempre conservato una grande apertura mentale: non vedono ragione per concedere un'esclusiva, e sono per-

fettamente disposti a venerare qualsiasi divinità che decida di manifestarsi; a patto, naturalmente, che produca risultati soddisfacenti. Se un contadino che vive in povertà deve sborsare denaro prezioso per cibo, candele e incenso, si aspetterà che chi riceve questi doni li ricambi, offrendogli prosperità, salute e fortuna nel gioco d'azzardo. Se non ottiene nessuno di questi risultati, passerà a credere in qualche altro dio. La pratica religiosa [così intesa, ovviamente] è più importante della fede" (da "Cinesi" di J.C. Yang, citato, pag. 18)

Anche Gannon osserva probabilmente divertito che molti Cinesi prendono il confucianesimo come una guida nella vita quotidiana, ricorrono ai taoisti per gli esorcismi e le purificazioni rituali e si servono di monaci buddisti per i funerali.

### La centralità della famiglia

Un set da the perde il proprio valore materiale e commerciale se non è completo e integro.

"Sin dall'antichità, la struttura della società cinese è stata influenzata dal pensiero confuciano. Il confucianesimo dà particolare importanza all'ordine sociale e considera società ideale quella fondata sulla gerarchia. [...] All'interno della società confuciana ognuno deve conoscere il proprio ruolo e i propri doveri. Il confucianesimo individua nella famiglia l'unità base della società confuciana e regola i rapporti tra familiari" (da "Cina" di Liu Hung Yuan, Ed Pendragon 2000, pag. 59).

Certo, alcuni potrebbero obiettare che anche altri gruppi etnici sono orientati sulla famiglia e che pure in Italia assume un ruolo determinante, al punto che le nuove generazioni sono considerate tra le più "mammone" del pianeta. Tuttavia la società cinese non è individualista, né collettivista, ma si fonda sui rapporti. I particolari rapporti e legami familiari vengono anche chiamati in mandarino *guanxi*.

Ai *guanxi* vanno attribuiti i ruoli trainanti dei flussi migratori intercontinentali e le reti di contatti personali e commerciali che hanno portato alla affermazione di gruppi familiari cinesi in determinati settori imprenditoriali di diverso ambito territoriale: le famiglie più numerose arrivano persino a istituire delle agenzie private di *welfare* aperte a tutti i membri della famiglia.

Va tenuto presente che per "famiglia" solitamente i Cinesi intendono l'istituzione a regime patriarcale fondata sui legami di sangue che come tale può comprendere anche dai cinquanta ai cento e più componenti.

A conferma dell'importanza della famiglia, la lingua cinese (il *putonghua*) ha dei termini specifici per il fratello maggiore la sorella minore e per ogni zio e zia da entrambi i lati della famiglia, anche se col tempo essi stanno diventando sempre più rari in seguito alla politica del controllo delle nascite del Paese.

Inoltre, quasi per sottolineare il ruolo centrale della società cinese, oltre al fatto che gli antenati costituiscono oggetto di culto domestico, tradizional-

mente non si è abituati a festeggiare singolarmente il compleanno individuale, ma piuttosto celebrare un “compleanno della famiglia”, che è il capodanno cinese, festa con data variabile tra fine gennaio e febbraio e alla quale non rinuncia nessun cinese, anche immigrato.

“Bestemmia è difficile, perché l’atteggiamento cinese nei confronti degli dei non è abbastanza rispettoso da contemplare il sacrilegio. Augurare male alla famiglia è quanto di più vicino ci sia alla nostra bestemmia; un ‘Che l’intera tua famiglia ne soffra!’ offenderà molto di più di un invito a perpetrare incesti con la nonna”(dal citato “Cinesi”, pag. 66)

Vista la importanza da essi attribuita, normalmente per i Cinesi l’argomento della famiglia costituisce una chiave di approccio per conoscere e farsi un’idea della funzionalità e opportunità di stringere rapporti personali e lavorativi con persone appartenenti a culture diverse.

Non è raro dunque sentirsi formulare da Cinesi potenziali dipendenti o colleghi nel lavoro domande relative ai familiari e alla situazione generale della famiglia che per noi possono essere un po’ riservate.

Perfetti estranei possono sentirsi fare domande molto esplicite: “Quanti anni ha?”, “Ma tua sorella è sposata o fidanzata?”, “Come mai siete sposati da due anni e non avete ancora figli?”

Non si tratta di maleducazione, e ci si aspetta una risposta, che può essere anche solo parzialmente vera o anche evasiva (vi è di solito comunque la discrezione nel non svolgere attente verifiche una volta ottenuta una qualsiasi risposta).

Naturalmente, come rappresaglia è possibile fare le stesse domande ai Cinesi.

### L’opacità

Nei set da the cinesi il vetro è un materiale tradizionalmente assente, per cui non vi è di solito trasparenza dei recipienti e visibilità del contenuto.

Analogamente, i Cinesi con la loro cortesia e buona educazione si impegnano ad assumere un formale rispetto verso i propri interlocutori nei rapporti esterni ma è difficile che permettano a questi di entrare nella propria sfera dei legami privati e famigliari.

In generale per quel senso di ordine (v. sopra) e per il concetto già visto per i Filippini del “salvare la faccia” (sul punto si veda anche più avanti) non è infrequente che Cinesi, per evitare imbarazzi o indesiderate controversie anche futili, con molto garbo e calma pongano in essere diverse bugie diplomatiche o evitino manifestazioni di stati d’animo e sentimenti particolarmente carichi in pubblico.

Proprio perché nella cultura cinese sono rare le dimostrazioni di forti emozioni, la lingua non è molto ricca di termini e verbi con cui esprimere sentimenti.

In compenso, ha moltissime parole per descrivere il riso in tutte le sue varietà e le diverse fasi produttive.

## I “fuor di metafora”: Srilankesi e Romeni ( e Maghrebini)

Devo ammettere che per difficoltà di vario ordine (tempo, contatti, bibliografia...) non sono riuscito a elaborare appropriate metafore culturali in relazione ad alcune società e culture in costante aumento nel nostro territorio e ben presenti anche nello specifico mercato del lavoro del settore del personale alberghiero.

La rilevanza di tali gruppi stranieri rende comunque opportuno dedicare “oltre metafora” alcune brevi annotazioni dei più diffusi aspetti socio-culturali di alcune altre presenze straniere.

### Srilankesi

Gli ultimi dati disponibili dal Ministero dell'Interno (Febbraio 2001) indicano in 62.340 il numero dei cittadini di Sri Lanka presenti sul territorio italiano, ai quali andrebbero aggiunti circa 15.000 che si trovano in posizione irregolare, per un totale dunque di quasi 80.000 unità.

In Sri Lanka (un tempo chiamata Ceylon) vi sono due etnie, Cingalesi (o Singalesi), generalmente buddhisti (lo Sri Lanka è di fondamentale importanza nella storia del Buddhismo *Theravada*, del quale si parlerà in altro capitolo, e lì si trova uno dei siti di pellegrinaggio più famosi del Buddhismo e diverse reliquie di Buddha Shakyamuni) e in piccola parte mussulmani e cristiani, e i Tamil, generalmente indù e cristiani.

Sono popolazioni di caratteri etnici e lingua completamente diversi.

Generalmente non vi è integrazione tra le due etnie nemmeno in Italia, e non ci sono dati precisi circa la rispettiva presenza numerica e distribuzione territoriale nel nostro Paese. In occasione di alcuni incontri con i rappresentanti delle associazioni di Verona e Venezia ho sentito dire che vi è una maggiore concentrazione di Tamil nel Centro e Sud Italia, in Particolare a Roma e Palermo, mentre la maggioranza dei Singalesi si trova nel Centro-Nord.

I Srilankesi in Italia principalmente sono impiegati come collaboratori familiari, per il 72% circa, e il resto soprattutto come operai e agricoltori. Negli ultimi anni l'impiego nell'ambito turistico-alberghiero è abbastanza limitato ma comunque in graduale e costante crescita: attualmente interessa il 7-8% del totale. A Venezia i Srilankesi sono impiegati essenzialmente come colla-

boratori familiari(88%) e nel campo alberghiero e della ristorazione (12%) [fonte: Ambasciata della Repubblica di Sri Lanka in Italia].

Tale presenza lavorativa si esplica principalmente in alberghi di categorie 2-3 stelle con ricettività e esigenze più modesta in quanto spesso la qualità del servizio è assai semplice ma efficiente e precisa specie nelle mansioni di camerieri di stanza, addetti alle pulizie, addetti alla manutenzione, portieri notturni. Molto più raramente vi sono alcuni immigrati dallo Sri Lanka con funzioni di camerieri di sala e *concierge*.

Tale situazione è comprensibile in considerazione del fatto che fino a questi ultimi anni la maggior parte degli emigrati srilankesi proviene da zone rurali e non ha alcuna esperienza nel settore dei servizi turistici. Solitamente il motivo della loro venuta in Italia è la necessità di fuggire da una situazione molto disagiata, non per forza da interpretarsi unicamente in termini economici (c'è una annosa e sanguinosa guerra civile tra Cingalesi e Tamil).

Vi è nonostante tutto una parte, attualmente piuttosto limitata, che ha avuto esperienza diretta nella fiorente attività alberghiera di Sri Lanka, e ha frequentato la scuola alberghiera o ha lavorato negli alberghi e ristoranti con clientela internazionale con varie mansioni acquisendo così una certa esperienza.

Questi ultimi tipi di lavoratori riescono ad inserirsi molto bene nell'ambito degli alberghi di categoria superiore e si hanno notizie di numerosi alberghi a 4-5 stelle in Italia e soprattutto nel Nordest (specie a Verona, dove c'è la più numerosa comunità dell'area) nei quali occupano incarichi più importanti, quali addetto alla reception, cameriere di sala e cuoco.

Le promozioni ricevute per il lavoro (non rare, perché sono molto laboriosi e diligenti) fanno sì che essi desistano dall'iniziale intenzione di rimanere in Italia solo per 3-4 anni per poi ritornare in patria e reinserirsi nell'ambito alberghiero di tale Paese.

I lavoratori in ristoranti (pare che amino molto l'attività di pizzaiolo!) e alberghi sono quasi esclusivamente uomini, mentre le donne si rivolgono quasi totalmente verso il settore della collaborazione familiare, anche se generalmente secondo la loro mentalità è sentita come occupazione di ripiego. Ho sentito dire da alcune donne srilankesi che alcune mansioni del lavoro alberghiero, considerato in generale comunque una buona attività e adatta alla loro indole, darebbero loro un certo disagio per il trovarsi troppo spesso in mezzo a molta gente ed esposte all'imbarazzo di non essere sempre capaci o adeguate alla situazione o manifestare tale disagio emotivo dato dalla loro particolare sensibilità.

Al riguardo si può notare (come risulta avere fatto in modo simile Gannon in relazione ai Thailandesi) che i Srilankesi tendono a sorridere con naturalezza molto di più di quanto facciano altre culture, quale ad esempio anche la vicinissima "grande sorella" India. Secondo alcuni tale spontaneità nel sorriso, manifestato in quasi ogni situazione, anche non completamente piacevole o

positiva, riflette la dominante componente culturale della “via di mezzo” buddhista (v. anche avanti nel paragrafo riguardante questa religione) presente nel Paese: “sii bendisposto nei confronti degli altri, ma tieni le emozioni sotto controllo, evitando gli estremi di tristezza e felicità”

I cittadini dello Sri Lanka, per il carattere paziente, calmo, dolce e servizievole, sono molto stimati e benvenuti e non si hanno notizie di particolari contrasti fra datori di lavoro e dipendenti.

### Romeni e Paesi dell'Est (e Magbrebini)

Negli ultimi anni è risultato molto consistente l'incremento numerico dei rumeni: in Veneto nel 1994 i residenti provenienti dalla Romania erano meno di 1000, mentre attualmente sono circa 9000, di fatto quarto gruppo straniero presente nella Regione (fonte: elaborazioni Coses su dati Istat e Dossier Immigrazione Caritas 2001) ed in particolare in provincia di Padova Verona e Treviso. Assieme all'aumento dei nuovi ingressi sono cresciuti i pregiudizi nei confronti di un po' tutti gli immigrati provenienti dai Paesi dell'Est, considerati indiscriminatamente come appartenenti alla malavita e microcriminalità di strada che in realtà riguarda una parte decisamente minoritaria di essi.

Una crescente presenza di Rumene e altre lavoratrici dell'Est (soprattutto Ucraine e Moldave) nel settore domestico e alberghiero fornisce un'altra idea di questa gente: ben educata e istruita, caratterialmente aperta e spontanea e diligente nel lavoro.

La principale difficoltà per chi vuole fornire una sommaria ma ponderata descrizione delle caratteristiche della società e cultura rumena non è tanto la diffusione di pregiudizi ma il fatto che in realtà tra i Rumeni e gli Italiani ci sono più somiglianze che differenze.

“Gli immigrati dell'Europa dell'Est, e in particolare i Rumeni, sono considerati dalle imprese venete abili lavoratori proprio perché le differenze con l'Italia in termini di sistemi tecnologici produttivi sono meno marcate rispetto ad altri paesi e, quindi le imprese dei distretti industriali veneti possono più facilmente attingere a sacche di forza lavoro straniera già formata per l'inserimento in azienda anche a livelli più qualificati” (da “La presenza immigrata nelle regioni adriatiche. Il caso Veneto” a cura del Coses, Venezia, Giugno 2001) a questo aggiungerei che vi sono a Bucarest ed altre grandi città di questo Paese alberghi a cinque stelle di livello internazionale, come ad esempio l'Intercontinental nella capitale o altri aderenti a catene transnazionali, con personale adeguato agli *standards* di preparazione e servizio al pari degli alberghi del resto d'Europa.

La Romania è forse il Paese più francofono tra quelli dell'Est: negli anni tra le due guerre mondiali, periodo di massima affermazione politico-economica e culturale, la capitale Bucarest viene soprannominata “piccola Parigi” appunto per la sua attiva e prolifica vita culturale e politica. Tanti personaggi

brillanti della cultura europea sono di origine romena, ma hanno dovuto andarsene dal loro Paese dal 1945. Tra di essi posso ricordare lo scultore Costantin Brancusi, il filosofo Mircea Elide, il drammaturgo Eugène Jonesco, lo scienziato Pallade, premio Nobel per la biologia.

Troppo spesso a causa degli stereotipi si dimentica che la Romania era ed è un Paese vivo sotto l'aspetto culturale e non si fa caso al fatto che la "parentela storica-linguistica" (era l'ultimo ed estremo baluardo della latinità e dell'Impero Romano sul confine orientale dell'Europa) con l'Italia non è sentita solo dalle *élites* intellettuali rumene, ma da un po' tutta la popolazione di detto Paese, che si sente molto affine come spirito e capacità comunicativa ai "cugini" italiani.

Un aspetto degli Italiani che sembra particolarmente ferire i Rumeni è proprio il vedersi non presi in considerazione come persone che condividono un medesimo patrimonio storico e culturale con i più fortunati Europei occidentali, e tale idea di una "naturale condivisione" è secondo alcuni anche accentuata dalla loro passata pluriennale esperienza di regime comunista.

Aspetti di "parentela di spirito" dei Rumeni con gli Italiani possono emergere se brevemente paragoniamo i modi di discutere più frequenti tra i primi e quelli diffusi ad esempio tra i Maghrebini (ossia Marocchini-Libici-Algerini-Tunisini e, se si parla di "Grande Maghreb", i Mauritani), ed in particolare i Marocchini.

I Marocchini adorano parlare. In particolare per gli uomini la conversazione costituisce un elemento molto importante della vita e tutti i giorni in Marocco trascorrono ore a discutere di argomenti di attualità sorseggiando un caffè o un the alla menta in uno dei numerosissimi locali pubblici presenti in specie nei dintorni del *souk* o della moschea locale. I discorsi non sono quasi mai incentrati fin dal primo momento sull'argomento che sta maggiormente a cuore di chi parla, ma è molto garbatamente sviluppato e posto in evidenza solo dopo avere parlato molto e di molte altre cose, con un contemporaneo e parallelo procedere di argomenti "di contorno" meno importanti, spesso messi in primo piano se quanto in realtà si vuole riferire appare loro come argomento delicato o che possa determinare da parte dell'altro interlocutore una reazione non prevista.

Spesso poi gli Italiani e gli altri stranieri si possono stupire della veemenza che talvolta quasi improvvisamente appaiono assumere le discussioni tra Maghrebini e a volte un semplice battibecco scappato lungo un corridoio o un autobus sembra degenerare in un conflitto all'ultimo sangue.

Questa pubblica dimostrazione di emozioni il più delle volte enfatizzata e accompagnata da grida e da gran gesticolare è in realtà nell'ambiente maghrebino perfettamente normale, in quanto fa parte della idea di "salvare la faccia" di cui si parlerà nella parte finale del libro.

Diversamente, invece, i Rumeni e molti altri immigrati provenienti dai Paesi dell'Est, pur avendo solitamente piacere per la conversazione, hanno in

generale l'abitudine di focalizzare in modo quasi immediato l'argomento principale del proprio discorso e di esprimere pertanto in modo estremamente diretto il proprio punto di vista, senza perdere il tono garbato ed educato, e questo anche se così si toccano argomenti o si affrontano questioni o richieste che possono apparire all'interlocutore per la loro schiettezza perfino brusche.



A conclusione di questa prima parte dedicata alla proposta di chiavi di interpretazione e conoscenza di alcuni dei principali gruppi stranieri, inizialmente ero tentato di presentare una metafora di una delle società e culture che pongono non pochi problemi nei rapporti interculturali, ossia.....gli Italiani.

L'idea era di sfatare o decostruire luoghi comuni che si pensa siano sentiti unanimemente all'esterno come caratteristiche essenziali della nostra società e cultura mi è stata più volte suggerita nei vari incontri con stranieri immigrati nel nostro Paese. Generalmente gli Italiani sono convinti di essere sempre "un popolo di poeti, santi e navigatori" o comunque di risultare simpatici e gradevoli sempre grazie alla spontaneità, passionalità, allegria e particolare gusto dei piaceri della vita che diverte tutti e dona loro un particolare fascino "più latino" degli altri. In realtà, specie in sede di lavoro assieme a colleghi o dipendenti stranieri immigrati, gli Italiani risultano piuttosto indecifrabili (molti ad esempio non si spiegano il nostro tabù relativo all'argomento della quantificazione delle condizioni economiche personali, presente in modo più marcato anche presso i Francesi), anche dal punto di vista emotivo, specie perché particolarmente nervosi e facilmente inclini alla feroce sfuriata a voce alta che in un momento successivo finisce a tarallucci e vino, convinti che "il passato è passato" e che di esso tutti se ne dimenticano facilmente.

Come metafora culturale appropriata avevo pensato alla partita di calcio.

Già la forma del nostro Paese la suggerisce.

Gli elementi riconducibili a tale metafora potrebbero essere il rapporto singolo giocatore/squadra, il fasto e lo spettacolo, l'esternazione, la tifoseria e chiacchiere da bar dello sport.

Dopo le precedenti varie metafore di società di altri Paesi, come esercizio di analisi e osservazione delle culture, quest'ultima descrizione la affido alla immaginazione dei lettori.



PARTE II

## **Immigrazione, religione e lavoro**

---



“Ci mancava anche questa! Già è di per sé è difficile avere a che fare con gli stranieri, figurarsi se ci si mette anche a prendere in considerazione le varie esigenze religiose nel lavoro!

Gli induisti vorranno ogni giorno celebrare con offerte, incensi e danze qualsiasi festa per una delle loro innumerevoli divinità, i buddhisti chiederanno di avere il loro altarino ed essere lasciati nella loro meditazione-preghiera che li allontana dal ritmo lavorativo, i Testimoni di Geova si metteranno a fare proselitismo e distribuire pubblicazioni a ciascun cliente, e magari i *rastafari* con trecce *dreadlock* pretenderanno lo spinellone rituale pomeridiano altrimenti altri colleghi si mettono a fare riti *voodoo* contro di noi! Non se ne parla!”

Scherzi a parte (ma forse a qualcuno possono venire pensieri simili), una semplice ma adeguata considerazione della incidenza della sfera religiosa individuale nell'ambiente del lavoro svolge al giorno d'oggi senza dubbio un ruolo non secondario nel sistema lavorativo dell'era della globalizzazione.

Se un gruppo di dieci persone fosse scelto per rappresentare le comunità religiose del mondo, tre si identificherebbero come cristiani, due come musulmani, due sarebbero atei (oppure non appartenenti a nessuna confessione), uno indù, uno buddhista ed un altro rappresenterebbe ogni altro gruppo religioso, incluse le diverse religioni popolari, le tradizioni tribali o sciamaniche e anche l'ebraismo (fonte: Enciclopedia Britannica).

Questo anche perché ci troviamo in un'epoca nella quale il mondo religioso sta sempre più vivendo nel quotidiano una fase di “deprivatizzazione”, ossia di superamento di quei confini non solo geopolitici ma soprattutto domestici o interni ai luoghi di culto (sul tema senz'altro attuale posso menzionare l'interessante libro “Oltre la secolarizzazione- Le religioni alla riconquista della sfera pubblica” di J.Casanova, ed. it. Il Mulino 2000).

Una domanda, anche per evitare equivoci e malintesi, mi sembra più che lecita: *agli esordi del terzo millennio, in costanza di una sempre maggiore informazione e di un crescente contrasto tra modernità e interesse per nuove e antiche forme di spiritualità, quando è che si può dire di essere a contatto con la sfera religiosa individuale e collettiva di chi ci troviamo vicino e cosa può essere inteso oggi come*

“religione”?

Il problema della definizione del religioso non ha trovato risposte assolute e definitive, specie ora nell'epoca della globalizzazione.

Nel presente lavoro si segue la definizione sociologica classica presentata da E. Durkheim secondo la quale la religione è “un sistema solidale di credenze e di pratiche relative a cose sacre, ossia separate e interdette, le quali uniscono in un'unica comunità morale, chiamata chiesa, tutti quelli che vi aderiscono” “Eliminando il termine etnocentrico 'Chiesa' otteniamo una definizione pratica che si orienta verso le quattro maggiori componenti sociologiche. La religione, dunque, consiste di credenze, di pratiche (rituali), il sacro e le comunità e un'organizzazione sociale di persone che sono unite da una tradizione religiosa.[...] I credi di una tradizione religiosa non sono mai isolati, né l'uno dall'altro né dalla vita della comunità nella quale essi trovano espressione. Ogni religione è parte anche della cultura di un popolo; in società con una differenziazione istituzionale minima, religione e cultura risultano spesso coincidenti. Le società eterogenee con comunità religiose multiple svilupperanno una cultura in cui la religione (ed anche tutte le religioni rappresentate nella società) ne costituisce solo una parte, specialmente quando è presente uno stato laico. Le “verità” fondamentali che esse contengono sono ricordate e rinforzate costantemente in pratiche rituali che sostengono anche l'ordine sociale. I rituali comprendono celebrazioni religiose, riti di passaggio (come nascite, matrimoni e funerali) e simili, che tengono uniti il mondo spirituale e quello materiale” (da “Le religioni nell'era della globalizzazione” di Lester R. Kurtz, ed. Il Mulino 2000, pag 24)

Nel cominciare ad esaminare poi questi argomenti mi sono posto la seguente ulteriore domanda: *che cosa sono i nuovi movimenti religiosi, altrimenti in certi casi anche chiamati sette?*

Attualmente è veramente difficile definire queste associazioni in modo chiaro ed univoco, ma ciononostante propongo le seguenti possibilità:

*Setta*: (latino, *secta*, derivato dal verbo *sequi*, "seguire"), termine che attualmente ha assunto una connotazione prevalentemente negativa e che viene impiegato dalle confessioni maggiori per definire dalla loro prospettiva comunità religiose che, nella dottrina e nei riti, deviano da esse. Le cosiddette "sette" rifiutano tale attribuzione e si definiscono associazioni, comunità, società, assemblee o Chiese. Esistono sette in tutte le religioni: si tratta di scissioni da una religione madre, come nel caso del Cristianesimo e dell'Islam, oppure di singole sette che si uniscono per formare una religione maggiore (come succede nell'Induismo).

E' possibile riunire le sette in quattro gruppi:

1. Revival (movimenti di risveglio). Es.: L'esercito della salvezza.
2. Utopistiche. Es.: I bambini di Dio, Testimoni di Geova.
3. Guaritrici (scientifiche). Es.: Scientology.
4. Orientali. Es.: Meditazione trascendentale.

La concezione classica di setta si deve al sociologo Max Weber, che operò una distinzione tra "setta" e "Chiesa". Nel corso del tempo tuttavia i contrasti un tempo acuti si sono smussati; le sette hanno sviluppato un'organizzazione analoga a quella delle Chiese e sono divenute "libere Chiese" socialmente rispettabili. Negli U.S.A., cui Max Weber faceva specifico riferimento, il contrasto fra Chiesa e setta è stato concettualmente annullato: oggi si parla indifferentemente di "confessioni".

Le sette si ripropongono, in linea di massima, di far rivivere e di portare a compimento l'essenza più pura della religione di partenza. Le sette cristiane, nella maggior parte dei casi, danno rilievo a componenti specifiche del messaggio cristiano ed enfatizzano lo spirito comunitario, la devozione individuale e aspetti etici, ponendosi, talvolta, in contrasto con stato e chiesa. Le sette rivendicano il monopolio della salvezza dell'anima e si oppongono all'ecumenismo delle Chiese cristiane e delle Religioni maggioritarie; esercitano una severa critica alle Chiese maggiori e praticano talvolta con eccessivo accanimento l'opera di evangelizzazione o proselitismo. Le sette hanno un'organizzazione gerarchica ben definita; la loro dottrina deve essere accettata senza obiezioni. Presso alcune di esse esistono strumenti di controllo per verificare se la condotta di vita dei seguaci sia realmente conforme alle regole. Non mancano comunque forme intermedie tra sette e comunità religiose (in particolare quelle provenienti dall'Asia orientale descritte più avanti) dove queste forme di organizzazione e di vita sia interna che esterna all'insieme degli aderenti è più 'morbida' e riservata.

I confini tra queste espressioni non sono dunque sempre ben definiti e percepibili.

Quando ho cominciato ad occuparmi dello studio dei problemi dell'osservanza delle diverse religioni professate dai lavoratori immigrati nell'ambiente di lavoro alberghiero la situazione generale era diversa rispetto a quella odierna ed in particolare dall'autunno 2001.

Se prima vi era una certa disinformazione, talvolta in parte compensata da qualche occasionale conoscenza di pratiche religiose, dovuta il più delle volte a curiosità per costumi di vita esotici, o isolati casi di richieste di singoli lavoratori, ora vi è un continuo e quasi frastornante bombardamento di informazioni dei *media* su certe religioni, in particolare quella musulmana.

La causa principale non è quella della crescente presenza nella nostra società e negli ambienti di lavoro di individui, stranieri e non, che osservano religioni differenti da quella cristiana.

Il principale motivo, come è noto, è dato da attuali situazioni di crisi internazionali.

L'effetto che a mio avviso può comportare tale opera dei *media* in relazione ai rapporti interpersonali negli ambienti di lavoro quali quello alberghiero può essere duplice.

Da un lato tutto questo spazio dedicato alla pratica della religione musulma-

na secondo certe modalità in uso in particolari aree del mondo comporta il pericolo di determinare una percezione non corretta di cosa significhi ed implichi essere musulmano.

Vi è infatti il rischio tutt'altro che remoto di identificare erroneamente tutti i credenti nell'Islam con questi soggetti che praticano o impongono il praticare tale credo con modi non condivisibili o non compatibili secondo i nostri valori e la nostra società, mentre in realtà il mondo religioso mussulmano è variamente articolato per abitudini tradizioni e rigidità dell'osservanza, e storicamente orientato verso la reciproca tolleranza.

Un altro aspetto a mio avviso controproducente di tale bombardamento mediatico è quello di richiamare l'attenzione esclusivamente verso tale religione senza compiere le opportune differenze esistenti all'interno della stessa, creando così stereotipi e pregiudizi e allarmismi non giustificati, ed infine indurre gli organizzatori e responsabili di un personale lavorativo multietnico e multiculturale a ritenere solo come 'preoccupante' questa religione in relazione allo svolgimento delle mansioni secondo i canoni *standards* prefissati, ignorando così completamente o quasi le possibili esigenze o gli eventuali divieti presenti in altre religioni seguite da altri lavoratori.

Se ci si propone un atteggiamento veramente *politically correct* in riferimento alle religioni è preferibile tenere in considerazione tutte quelle praticate dai propri dipendenti e trovare possibili soluzioni che vengano incontro ad eventuali irrinunciabili esigenze senza compromettere l'organizzazione dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Il dimostrarsi sensibili e rispettosi verso le altrui pratiche religiose è mai come ora un elemento che segna un differente livello di apertura mentale ed abilità nel superare le possibili cause di discriminazioni e di tensioni nei luoghi di lavoro.

Nel seguito di questo capitolo non mi propongo di spiegare ed analizzare a fondo ed in modo esauriente la genesi e la fenomenologia caratteristica di tutte le correnti e comunità religiose esistenti nel nostro territorio, argomenti meglio descritti in enciclopedie o studi specifici. Ad esempio qui non si troverà esaminato l'interessante "culto degli angeli" nelle tre forme ancora esistenti (Yarsanismo, Alevismo, Yezidismo) e praticate da numerosi kurdi, e tantomeno nuove correnti religiose come Hare Krishna, La Famiglia Unita, I Bambini di Dio, senza per questo volere intendere dire che non sono degne di interesse o che si vuole trascurarle.

In questa sede mi limito a segnalare una semplice casistica, senza pretesa di completezza, relativa al come le più diffuse di esse in certi aspetti o momenti possano incidere sulla pratica dello svolgimento delle mansioni lavorative alberghiere e come possano essere considerate o trattate certe questioni anche riportando esperienze avvenute in altri Paesi europei.

Prima di compiere queste brevi considerazioni posso qui aggiungere alcune osservazioni di carattere generale che risultano piuttosto frequenti:

- È errato ritenere che con l'attuale presenza di immigrati siamo "invasi" dai credenti musulmani. Secondo diverse fonti statistiche (Caritas, ISMU, Istat) gli immigrati che professano detta religione non superano il 38% del totale delle presenze straniere, per un complessivo massimo stimato in circa 700.000 persone. La maggioranza degli immigrati è, invece, sempre secondo le predette fonti, di religione cristiana.

- È errato identificare a priori l'appartenenza religiosa di uno straniero ed il grado di pratica dello stesso solo in relazione al tipo di culto osservato dalla maggioranza della popolazione del Paese d'origine di questi. Non è raro invece trovare da noi Senegalesi, Nigeriani e Pakistani cattolici, Cingalesi cristiani (sono più numerosi di quanto ci si immagini, soprattutto nel Nordest), Bangladeshi induisti, Indiani musulmani o sikh.

L'Italia, specie in occasione del Giubileo, si è dimostrato un Paese in grado di richiamare cristiani provenienti da ogni parte del Mondo, anche da Paesi dove il cattolicesimo è presente in bassissima percentuale. Talvolta la scelta del nostro Paese come meta del proprio progetto migratorio può *anche* esser dovuta al fatto di ospitare il cuore del cattolicesimo.

- È errato pure ritenere che immigrati appartenenti a Paesi dove siano presenti forme particolari di fanatismo o di estremismo religioso e di rifiuto al dialogo interculturale, magari particolarmente messo in evidenza dai *media*, a loro volta aderiscano a queste posizioni tali da pregiudicare un equilibrio nei rapporti interpersonali nell'ambiente di lavoro. Un ulteriore motivo per evitare simile linea di condotta è del tutto analogo a quello esposto qui sotto.

- È errato sostenere che non meritano alcun riconoscimento e rispetto verso forme di religione appartenenti a Paesi nei quali non vi sia un regime di reciprocità nei confronti della religione cattolica: il fatto che in alcuni Paesi vi sia un atteggiamento che possiamo in generale definire intollerante o illiberale non ci autorizza ad assumere analoga posizione nel luogo di lavoro nel nostro Paese. Con l'assumere questo ci adatteremmo alla loro logica, contraria ai nostri principi liberali, anziché applicare un principio di eguaglianza di trattamento.



Nel mondo di oggi, l'Islam può sembrare qualcosa di esotico o di estremamente remoto o pericoloso o percepito come rigido e monolitico, intollerante ed incompatibile con i nostri ambienti lavorativi. Probabilmente questo avviene perché in Occidente, nella vita di ogni giorno, la religione non è un elemento dominante, mentre nel cuore di ogni Musulmano la religione è al primo posto, e non vi sono barriere tra il mondo secolare e quello sacro. Essi credono che la Legge Divina, la *Sbari'a*, debba essere osservata scrupolosamente, il che spiega perché le istanze connesse con la religione siano così importanti.

## Cenni essenziali

“Essere Musulmano significa riconoscere l'esistenza di un unico e vero Dio”, “Allah è il nome arabo di Dio ed è usato sia dagli Arabi, Ebrei e Cristiani che da quelli Musulmani. Non è il nome di un particolare Dio dell'Islam. L'Islam non si differenzia dal Giudaismo e dal Cristianesimo nel riconoscere Dio come creatore del mondo e principio ultimo dell'ordine etico.” (da “Essere Musulmano” di El Hassan bin Talal e Alain Elkann, 2001 Bompiani, come le seguenti citazioni)

Essere Musulmano “inoltre, significa riconoscere che Maometto è l'ultimo Profeta” dopo Abramo Mosè e Gesù, “l'ultimo inviato di Dio per guidare l'umanità sulla retta via”, e prestare osservanza “al Corano come alla parola eterna di Dio così come è stata rivelata in arabo a Maometto”, alle parole del Profeta (*al-Hadit*) e alle pratiche stabilite dal medesimo (dette *al-Sunna*, o “tradizione”) quale aiuto per la comprensione ed interpretazione degli insegnamenti contenuti nel Corano. Maomettano è quindi un termine erroneo in quanto induce a credere che i Musulmani adorino Muhammad piuttosto che Dio. Allah è il nome di Dio in lingua araba, usato dai Musulmani come anche dai Cristiani arabi.

L'essere Musulmano comporta l'osservanza dei cinque “pilastri” (*arkan*) dell'Islam: in ordine, sono la *shabada* (professione dell'unicità di Dio e che Maometto è il suo Profeta), la *salat* (“preghiera”), il *sawm* (digiuno del

Ramadan), la *zakat* (“elemosina”) e il *hajj* (il pellegrinaggio).

## Le feste

Per entrare nel campo delle feste religiose è necessario spendere due parole sul calendario musulmano. I Musulmani per numerare gli anni usano partire dalla data dell'Égira, cioè del giorno in cui Maometto fu costretto ad abbandonare la sua città, la Mecca, e a rifugiarsi a Medina. Questo avvenne il 16 luglio del 622 dopo Cristo e il motivo della fuga fu il fatto che Maometto, per le sue predicazioni, cominciava ad essere malvisto dai nobili potenti della Mecca.

I Musulmani, inoltre, si basano su un calendario lunare e non solare: i mesi lunari sono di ventinove o trenta giorni e perciò un anno lunare dura 354 giorni; dunque i loro mesi non corrispondono quasi mai ai nostri. Per spostarsi da un calendario all'altro è necessario fare un'operazione matematica: la data dell'anno solare si ottiene dalla data dell'anno lunare per 0.97 (rapporto fra l'anno lunare e quello solare) più 622.

Perché ho fatto questa lunga digressione sul calendario? Perché così possiamo capire un po' meglio come mai le date delle feste musulmane possano cambiare di anno in anno e con riferimento al luogo ove si trova il credente; se vogliamo è un po' quello che succede per la religione cattolica per quanto riguarda la festa di Pasqua e pure per altre religioni qui in seguito esaminate. Nonostante questo, alcuni Paesi musulmani (ad esempio il Bangladesh) nei tempi moderni hanno assunto la tradizione di festeggiare il “nostro” Capodanno...

Ora vediamo dunque quali sono le maggiori feste musulmane:

- nel mese di “*Mubarram*” (primo mese dell'anno lunare) nel decimo giorno si festeggia la “*Asura*” o “*Achoura*” che è l'inizio dell'anno musulmano e il giorno di un digiuno particolarmente importante per gli sciiti;

- nel mese di “*Rabi'a al-awwal*” (terzo mese) nel dodicesimo giorno si festeggia il “*Mawlid an-nabi*” che è l'anniversario del profeta Maometto; in questa festa sono protagonisti i bambini che vanno di casa in casa; si ricevono i regali, si scoppiano petardi e si mangia frutta secca e dolci tradizionali;

- alla fine del mese di “*Ramadan*” (nono mese) e il primo giorno del mese successivo, che è “*Shawwal*”, si festeggia la “*aid al-Sagbir*” o “*aid-al-Fitr*”; è il primo giorno della fine del digiuno di Ramadan. Nel giorno di festa della fine di Ramadan tutti indossano vestiti nuovi, si scambiano dolciumi e si fanno gli auguri. Tradizionalmente la festa dura tre giorni;

- durante il mese di “*Dbu-l-bigga*” (dodicesimo mese) nel decimo giorno si festeggia la “*Aid al-Kabir*”. La festa “*aid al-Kabir*” o “*aid-al Adba*” (letteralmente “la Grande Festa”) segna la fine del pellegrinaggio (il nome del mese di questa festa significa “quello del pellegrinaggio”) ed ha come origine il ricordo del miracolo compiuto da Allah quando sostituì un montone al figlio che Abramo stava per offrirgli in sacrificio. La festa, quindi, prevede

il sacrificio di un montone, un pezzo del quale verrà dato ai poveri. A Rabat, capitale del Marocco, il Re compie questa cerimonia in pubblico. Tutti i Musulmani indossano la “*gallaba*”, calzano le babbucce nuove e portano con loro il tappeto per la preghiera. Si ritrovano tutti insieme in un luogo di preghiera pubblico, solitamente fuori delle mura della città, che si chiama “*m'qalla*”, che per l'occasione viene addobbata con nastri. Tradizionalmente questa festa dura quattro giorni.

Tra queste feste, le uniche canonizzate sono quelle dell’ “*aid-al Sagbir*” e dell’ “*aid-al Kabir*”. Esse sono particolarmente sentite e vissute anche dai lavoratori immigrati musulmani.

Non è raro al riguardo che molti stranieri prendano le ferie proprio durante il mese di *Ramadan* per tornare nel proprio Paese d'origine allo scopo di partecipare più intensamente all'atmosfera e ed il ritmo di vita collettivo tipico di questo loro periodo e i festeggiamenti successivi.

A differenza del Sabato per gli Ebrei e della Domenica per i Cristiani, il Venerdì (*al-Jum'a*, “l'adunata”) non è un giorno sacro di riposo ma il giorno riservato alla preghiera comune. Astenersi dal lavoro, di Venerdì, per i Musulmani non è un dovere, ma una semplice consuetudine” (da “Essere Musulmano” sopra citato).

Sul punto il Corano appare chiaro: considera doveroso per essere un buon Musulmano partecipare al *salat al-Jum'a*, la preghiera comune tenuta nella moschea a mezzogiorno del Venerdì (e qui vi è un'analogia con la Messa domenicale cattolica), ma poi esorta i fedeli a tornare al proprio lavoro e non a fare festa tutto il resto della giornata (*sura* -ossia capitolo del testo coranico-n.62).

### *L'alimentazione*

Sono sempre state importanti le connessioni tra cibi e religioni.

Con riferimento alla religione musulmana e al lavoro alberghiero in Italia vanno tenuti qui presenti principalmente due aspetti rilevanti di tale pratica religiosa: certi divieti relativi a determinati cibi e bevande e il rispetto del digiuno durante il mese di *Ramadan*.

Come è noto a quasi tutti, i Musulmani per osservanza religiosa non mangiano carne di maiale.

Questo però non vieta loro in termini assoluti di maneggiarla (eventualmente con guanti), ad esempio per cucinarla o per servirla ad un cliente di un ristorante, anche se non a tutti i musulmani appare attività accettabile.

Inoltre, i Musulmani, analogamente agli Ebrei, possono mangiare solo carne di un animale ucciso e tagliato secondo precise modalità.

Il termine *halal* indica ciò che è lecito legalmente, di qualunque cibo si tratti.

“Al pari dell'ebraismo, l'Islam impone per esempio una serie di divieti alimentari che impediscono innanzitutto il consumo a qualsiasi titolo del san-

gue e che porta alla necessità di sgozzare ritualmente l'animale perché possa rapidamente dissanguarsi, astenendosi perciò dalle carni di bestie già morte. Non è consentito il consumo di carne suina e, con diverse modalità e opinioni, quella di animali quali la volpe, l'asino o il cane, mentre nello sciismo possono, come nell'ebraismo, essere vietati crostacei e molluschi" (da "Islamismo" di C. Lo Jacono, 1997 Giunti).

Secondo detta religione è poi proibito ai suoi fedeli bere bevande alcoliche.

Secondo molti Musulmani presenti in Italia pure il semplice avere contatto con bevande alcoliche risulta un comportamento religiosamente non approvato e in generale esso viene considerato anche più sgradito del semplice maneggiare carne di maiale come considerato nelle ipotesi sopra esposte.

Il digiuno è uno dei cinque pilastri della religione islamica.

Durante tutto il mese di Ramadan i Musulmani, dal sorgere del sole fino al tramonto, sono tenuti ad astenersi dall'ingerire a qualsiasi titolo alimenti sia solidi che liquidi al pari di bevande e sostanze gassose (profumi o fumo, anche passivo, di tabacco) e si recano in moschea più spesso, soprattutto per le preghiere di mezzogiorno e del pomeriggio. Sono pochi i soggetti esentati da tale osservanza (ad es. impuberi, donne in gravidanza o in allattamento o nel periodo mestruale, anziani e malati). Dopo il tramonto vi è la rottura del digiuno con un breve ristoro, chiamato *fitâr* o *ifâr* (letteralmente: "colazione"), che in alcune parti assume carattere rituale.

Detta pratica durante il mese di Ramadan non va interpretata secondo l'esclusiva ottica di una forma di penitenza e "tortura personale" per mortificare la propria natura umana. Essa è sentita dai Musulmani piuttosto come una attività di purificazione personale e occasione di vivere e rafforzare per un particolare periodo in modo individuale e collettivo la propria dimensione religiosa anche nel quotidiano.

Tradizionalmente, infatti, nei Paesi musulmani durante le sere del Ramadan si organizzano nelle abitazioni festosi ritrovi con riunione dei diversi nuclei familiari per compiere lunghi ed abbondanti pasti, anche con cibi elaborati e caratteristici del periodo, e talvolta pure musiche e danze. Quando è possibile questa abitudine degli incontri serali viene conservata in forma semplificata ed adattata anche dai lavoratori immigrati nel nostro Paese.

Tali pratiche non devono però indurre a pensare che vi sia incompatibilità con l'ambiente di lavoro: solo i Musulmani osservanti si astengono da cibi e bevande non consentiti loro perché proibiti o perché si sta compiendo il digiuno del Ramadan, e gli stessi non esigono che altri colleghi di diversa religione facciano altrettanto.

Al più possono gradire un comportamento di rispetto che può semplicemente consistere nel non bere alcolici smodatamente e senza ragione in loro presenza o nell'offrire con insistenza a Musulmani praticanti cibi o bevande non permessi secondo le loro pratiche religiose.

Consapevoli dello sforzo che comporta l'osservanza delle regole alimentari ed

in particolare del *sawm* durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, specie in un Paese dove la religione musulmana costituisce una minoranza, molte imprese ed aziende di Paesi Europei, comprese alcune italiane operanti in diversi settori, allo scopo di non pregiudicare la efficienza e produttività delle proprie risorse umane hanno ritenuto opportuno prendere provvedimenti ed informare i dipendenti circa le modalità che consentano il rispetto di tali pratiche.

In certi casi si è arrivati a organizzare nelle mense aziendali la preparazione di alcuni cibi secondo le diverse esigenze religiose (quindi non solo esclusive dei Musulmani) segnalandone la conformità, così come sono stati invitati i dipendenti non Musulmani di assumere alcuni comportamenti rispettosi verso questi (per esempio non fumare o bere o mangiare in modo eccessivo in presenza di un Musulmano che sta compiendo il *sawm* del Ramadan, o, se è possibile, farlo altrove) ovvero si è provveduto a modificare ove possibile i turni lavorativi per consentire ai Musulmani un *break* per il *fitâr* (che in sé non prevede una completa cessazione del lavoro, ma solitamente una piccola interruzione ben più breve di quella richiesta per un completo pasto) durante il periodo di Ramadan in parziale sostituzione dell'ordinaria pausa pranzo spiegando agli altri colleghi che con tali iniziative non si intendeva compiere ingiustificate preferenze o disparità di trattamenti.

### L'abbigliamento

Spesso dagli italiani trascurato o considerato in termini non sempre appropriati, l'abbigliamento in conformità alla religione musulmana è argomento tutt'altro che secondario, specie in determinate situazioni pertinenti all'ambiente lavorativo.

L'aspetto che ha sollevato maggiormente questioni e aperte discussioni in molti Paesi Europei è stato principalmente quello del 'velo' femminile.

Esso risulta essere l'unica ipotesi di previsione di abbigliamento secondo precetti religiosi Islamici (forse oltre l'*Imama*, il turbante indossato dai religiosi che assume forme e colori diversi), mentre altri capi d'abbigliamento (*Keffiyah*, *Dishdabab*, *Jallablya*) appartengono alla tradizione.

Questo argomento richiede alcuni chiarimenti per evitare equivoci o malintesi.

“L'Islam consiglia alle donne aspetto ed abiti modesti; la raccomandazione è presente, in modo diretto e non enfatico nel Corano.” (da “Essere Musulmano”, già citato).

Nel Corano c'è un unico versetto (24,31) in cui si fa riferimento al “velo” come abbigliamento, ma in nessun passo del Corano stesso c'è un esplicito obbligo alle donne di indossarlo.

Anche nel Cristianesimo sono presenti analoghi consigli, ormai pacificamente considerati non obbligatori: la raccomandazione è contenuta nella Prima lettera ai Corinzi 11, 3-16 di San Paolo.

Nelle società musulmane, dove l'uso del velo da parte delle donne rimane la tradizione prevalente, nella maggioranza dei casi i credenti non lo considerano più un obbligo e la soluzione al problema dell'indossarlo o meno è affidata alla decisione personale delle dirette interessate, le quali se lo scelgono lo fanno o per rispetto dei propri costumi del proprio Paese d'origine o perché attribuiscono ad esso un valore di protezione più psicologico che religioso.

Al riguardo, però, si può a buona ragione affermare che "c'è velo e velo".

Infatti esistono distinti tradizionali capi d'abbigliamento da noi Occidentali riuniti tutti insieme nel generico "velo". Qui in seguito si menzionano i più diffusi.

*Hijab* in arabo o *Chador* in persiano, è originariamente soltanto un velo che copre i capelli delle donne.

Il *Rusari*, letteralmente copricapo o copritesta, è il nome originario dell'abbigliamento comunemente definito *Chador* in Iran. Si tratta di un'unica veste, nella maggior parte dei casi di colore nero, che avvolge il volto e ricopre tutto il corpo della donna.

Il *Niqab*, diffuso prevalentemente nei Paesi musulmani sunniti, è un velo che non lascia trasparire nulla del corpo della donna ad eccezione (ma non sempre, eccezione all'eccezione) degli occhi della donna che si intravedono da due fori o da una striscia del volto non coperta.

La *Burqa*, abbigliamento tradizionale delle donne afgane, è un indumento unico (simile ad una veste) che ricopre tutto il corpo e ha una sorta di grata all'altezza degli occhi che consente di vedere, e da un po' di tempo è diventato tristemente noto a tutti.

Alcuni anni fa in Francia una ragazzina che pretendeva ostinatamente di indossare il "velo" (quale? Sembra un semplice *Hijab*) in classe per affermare e riscattare la propria identità di appartenente ad una minoranza che trova come valore distintivo e culturale proprio la religione musulmana ha fatto "esplodere" l'*affair* tra gli intellettuali di un po' tutta l'Europa.

E in Italia?

Recente normativa (Circolare 24/7/2000 del Ministero dell'Interno) autorizza le donne di religione Islamica a poter indossare un "velo" (domanda: quale?) nelle foto da allegare in documenti identificativi purché rimanga scoperto e visibile il volto (possibile risposta: *Hijab/Chador* o *Rusari*).

Solitamente le donne di religione musulmana che sono nate e cresciute nel nostro Paese o che vengono in Italia per lavorare sono piuttosto flessibili circa l'uso del semplice copricapo *Hijab/Chador*. Capita infatti che alcune che lo indossavano in precedenza siano disposte a farne a meno, altre che in precedenza non lo portavano comincino ad indossarlo nel nostro Paese per distinguersi o altro ancora, infine che alcune donne che lo indossavano nel proprio Paese natale non vogliono in alcun caso rinunciarvi a causa del lavoro in un albergo o altra attività.

### *Altri aspetti nei comportamenti interpersonali e false convinzioni*

Talvolta mi è capitato di notare che alcune situazioni di non accettazione o di difficoltà di relazioni con lavoratori di religione musulmana è dovuta più a questioni di ignoranza di alcuni aspetti pratici di tale fede che alla reale incompatibilità concreta e pratica di essa nell'ambiente di lavoro.

In certi casi mi è capitato di sentire che si ritiene difficile conciliare le esigenze di un regolare svolgimento delle mansioni dei dipendenti con la pratica islamica delle cinque preghiere quotidiane (*salat*).

Al riguardo va fatto presente che l'impegno di compiere diverse volte durante il giorno la preghiera non è un obbligo considerato tassativo e mai modificabile circa gli orari per esigenze lavorative in tutte le società musulmane. In vari Paesi islamici il ritmo di vita moderno ha adattato l'adempimento a detto *arkan* ai tempi e alle mansioni di una attività lavorativa stabilita secondo gli usuali *standards* a noi abituali, concedendo ai fedeli la possibilità di compiere le preghiere quotidiane in momenti compatibili con il proprio lavoro, eventualmente "recuperando" le preghiere giornaliere in un successivo momento disponibile.

Il fatto poi che le preghiere tradizionalmente previste siano cinque non significa che il lavoratore musulmano per forza necessiti di altrettante "pause-preghiera", perché almeno un paio di esse normalmente si hanno fuori dell'orario lavorativo.

Un altro punto in certi casi trascurato è dato dal fatto che i Musulmani pur professando una religione diversa dalla nostra per modalità e pratiche fondamentalmente credono nel nostro stesso Dio e hanno una particolare rispetto e venerazione per Gesù e la Madonna.

Di conseguenza essi sono tutt'altro che insensibili alle imprecazioni e alle bestemmie, e talvolta questo brutto costume purtroppo piuttosto diffuso nella nostra area colpisce loro emotivamente, moralmente e religiosamente in modo ben più grave e negativo di quanto possiamo immaginare.

Mi è capitato al riguardo di leggere o sentire che in certe fabbriche o imprese questo era il principale motivo di disagio per i dipendenti musulmani, i quali talvolta per questa esclusiva causa chiedevano di cambiare turno o addirittura lavoro.



Forse qualcuno rimarrà sorpreso per il trovare esaminata anche questa religione in uno scritto che riguarda principalmente gli immigrati lavoratori.

A ben vedere, in effetti, la rilevanza degli ebrei nel contesto delle attuali immigrazioni nel nostro territorio appare minima, stimata inferiore all'1% sul totale della popolazione immigrata (v. da ultimo Dossier statistico Caritas 2000, pag. 229).

Questo non toglie che le risalenti migrazioni abbiano costituito una componente storica caratteristica di tale comunità religiosa insediatasi anche nel nostro territorio, anche se attualmente si tende a scordarlo o averlo presente solo dopo avere visto un film di Woody Allen o aver letto un libro oppure assistito ad uno spettacolo di Moni Ovadia.

La presenza ebraica in Italia è stimata in almeno 35.000/38.000 unità, cui vanno sommati circa un 20% di non "ufficializzati" (non iscritti o arrivi di più recente immigrazione).

Nel mondo sono stimati esservi tra i tredici e i venti milioni.

La comunità in Italia più numerosa e più antica (anteriore di almeno circa due secoli rispetto al cristianesimo) è quella di Roma, seguita con un certo distacco temporale da quelle di Milano, Firenze, Livorno, Torino e Venezia, ed in quest'ultima si è creato il primo ghetto ebraico con tale definizione.

In queste comunità, specie nelle grandi città, cresce la presenza di ebrei di origine non italiana.

## Cenni essenziali

Già il dare una definizione della "essenza" della religione ebraica riesce problematico.

La circostanza è probabilmente dovuta al fatto che essa non è riassumibile in sintetici concetti analogamente a quanto risulta spesso possibile fare in riferimento a diverse altre fedi.

Infatti l'Ebraismo non va limitato all'ambito puramente religioso e morale, ma va assai al di là di quei confini che generalmente delimitano una religione per abbracciare tutti i momenti e i settori dell'attività umana di un popolo che vive ogni momento della sua esistenza, sia individuale che collettiva,

come servitore di Dio e per compiere la volontà divina in attesa della venuta del Messia, inteso secondo taluni come uomo, secondo altri come epoca.

L'Ebraismo dunque non rappresenta soltanto una comunanza religiosa, ma anche una comunanza storica e culturale.

Nel tempo e proprio per vicende strettamente collegate a migrazioni si è articolata in diverse “famiglie” (aschenaziti e sefarditi) e pratiche/correnti (ebrei liberali, riformati ed ortodossi).

“Per sua stessa natura la dottrina ebraica è essenzialmente pragmatica: Israele si autodefinisce il popolo servitore di Dio. Il suo dovere principale, se non esclusivo, è quello appunto di compiere la volontà divina. Questa volontà si esprime per mezzo della *Torà*, e per mezzo delle *mitzvotb* (i precetti, al singolare *mitzvà*) che essa prescrive” (da “L'Ebraismo nella vita quotidiana” di E. Gugenheim, 1997 Giuntina, p.11).

La *Torà* o *Torab* (“dottrina”, “legge”) è il *Pentateuco* (una parte della Bibbia, composta dai primi cinque libri di Mosè), ma per estensione costituisce l'insieme della Legge ebraica scritta (che comprende “I profeti”, *Nebiim*, e “Le scritture”, *Ketubim*), distinta dalla successiva “dottrina orale” della tradizione rabbinica riunita in un testo, il *Talmud*.

Secondo il *Talmud* Mosè avrebbe ricevuto originariamente 613 precetti costituiti da 365 divieti e 248 obblighi.

Questa informazione non deve spaventare i lettori facendo loro pensare una assoluta incompatibilità pratica tra esigenze organizzative del lavoro alberghiero o attività simili e l'osservanza dell'ebraismo.

Il numero 613 ha valore simbolico, poiché l'Ebraismo si basa su 365 giorni dell'anno e 248 parti del corpo dell'uomo e 613 sono le lettere dell'alfabeto del decalogo.

Tutto questo non toglie che l'Ebraismo richieda il rispetto e la osservanza di numerose previsioni, ma va detto che la maggioranza di esse vanno compiute nell'ambiente domestico, considerato il luogo privilegiato per l'esercizio e lo sviluppo della religiosità.

Può pertanto dirsi che l'Ebraismo è una realtà che manifesta differenze in base all'evoluzione storica e alla realtà geopolitica dove viene vissuta.

“Ai riti che risalgono ai tempi più antichi si sono aggiunte istituzioni di carattere rabbinico e usanze consacrate dalla pratica di generazioni, i *minbaghim*, legittimate dall'autorità dei Maestri e divenute a loro volta Leggi, mentre altre nel corso dei secoli sono cadute in desuetudine. Queste usanze, nate dalla vita quotidiana, presentano varianti molto diverse da paese a paese e anche da comunità a comunità”, acquisendo spesso caratteristiche ed abitudini proprie delle società presso le quali le varie comunità ebraiche si stabilivano, “e molto spesso riguardano proprio le azioni più quotidiane. Pur nella loro omogeneità esse mantengono ugualmente il carattere omogeneo: nate dalla stessa sorgente di ispirazione, tutte quante costituiscono, pur nella loro varietà, una testimonianza visibile di devozione e amore per Dio” (dal citato

“L'Ebraismo nella vita quotidiana”, pag. 14).

### Le feste

Il calendario ebraico è un calendario lunare di dodici mesi e ricco di festività e solennità.

Qui vengono citate le più importanti, con l'avvertenza che numerose di queste non hanno sempre carattere “festivo” nel senso di occasione di allegria. Spesso tali ricorrenze sono caratterizzate da digiuni, momenti di penitenza e raccoglimento.

Il primo giorno del mese (*Rosh Khodesh* il novilunio) segna l'inizio del ciclo mensile. Per accordare questo calendario con quello solare, sette anni su diciannove vengono resi bisestili attraverso l'integrazione di un secondo mese *Adar* (chiamato *Adar Shenì*).

Il Sabato, *Shabbat*. Il “Settimo Giorno”, il giorno del riposo, che si oppone ai sei di lavoro: “... tu non accenderai fuoco nel giorno del sabato”; è celebrato nella sinagoga e nella casa. Al tramonto del Venerdì la donna accoglie il Sabato, accendendo in casa due candele.

Si possono qui elencare alcune festività che cadono nei mesi del calendario ebraico.

Nel mese di:

- *Tisbri* (che cade nei mesi settembre/ottobre): I “dieci giorni di Pentimento” segnano l'inizio dell'anno ebraico; sono dieci giorni che vengono dedicati a un esame di coscienza, che inizia con *Rosh haShana*, capodanno; simbolo della sovranità di Dio sulla terra e culmina nello *Yom Kippur*, Giorno dell'Espiazione, di digiuno e preghiera, festa solenne in cui ogni ebreo rende conto a Dio dei suoi atti. È l'unico giorno considerato più sacro del *Shabbat*. Nello stesso mese si celebra *Sukkot*, “festa dei Tabernacoli”, (nel territorio di Israele), corrisponde agli otto giorni che segnano il termine del ciclo annuale di lavoro dei campi, e nello stesso tempo ricorda l'errare dei figli d'Israele nel deserto. L'ottavo e ultimo giorno coincide in *Eretz Israel* (la terra di Israele) con la *Simbat Torab*, la gioia della *Torab*.

- *Kislev* (Ottobre/Novembre): *Hanukka*, i giorni della Dedicazione del Tempio, sono dedicati ai festeggiamenti di due vittorie nazionali conseguite all'epoca dei Maccabei; otto giorni consacrati alla purificazione e all'inaugurazione simbolica del Tempio (164 a.C.).

- *Adar* (Febbraio/Marzo): *Purim* è una festa scherzosa e carnevalesca che celebra il trionfo della bella regina Ester sul cattivo Aman.

- *Nisan* (Marzo/Aprile): *Pesah*, Pasqua, corrisponde ai sette giorni che segnano l'inizio dell'anno agricolo e in particolare celebrano l'Esodo dalla terra d'Egitto. È una delle tre feste “di Pellegrinaggio” che gli antichi ebrei celebravano recandosi a Gerusalemme e offrendo sacrifici al Tempio.

- *Sivan* (Maggio/Giugno): *Shavou'ot* Pentecoste, festa delle messi e dell'offerta di primizie al Tempio, celebra anche il dono della *Torab* al popolo

d'Israele.

Nell'anno poi vi sono i "Cinque Digiuni", giornate commemorative di eventi tragici:

- il digiuno di *Godolia* per il suo omicidio;
- del giorno 10 del mese di *Tevet*, per ricordare l'inizio dell'assedio di Gerusalemme ai tempi del re Sedecia;
- di *Ta'anit Esther* vigilia della festa dei *Purim*;
- di *Tammuz* per la presa del Primo e Secondo Tempio;
- del giorno 9 del mese di Av, per ricordare la disfatta di Bar Kochba e la distruzione del Primo e Secondo Tempio.

Di tutte queste ricorrenze (che non sono tutte quelle esistenti), generalmente le più sentite sono quelle di *Shabbat*, *Yom Kippur* e *Pesab*.

E' tutt'altro che raro che un ebreo faccia in modo di astenersi dal lavoro proprio per osservare nel modo più completo le *mitzvot* previste in occasione di dette festività.

### L'alimentazione

Le leggi ebraiche sul cibo costituiscono la parte principale della *Kashrut* ("attitudine, idoneità rituale", da cui l'espressione *jiddish* "koscher").

Il cibarsi, il dissetarsi e il riposarsi sono attività che hanno la funzione di meglio disporre l'Ebreo all'attività del servizio di Dio e l'assumere nel proprio fisico sostanze esterne richiede che esse siano pure affinché anche la persona sia pura.

Si è creduto in passato che alcuni divieti, come la carne di maiale, potessero essere motivati da preoccupazioni di tipo igienico (tricomoniasi), ma oggi si ritiene che essi siano da un lato da ricondursi al fatto che la popolazione ebraica dei tempi biblici fosse dedita soprattutto alla pastorizia e che dunque solo alcuni animali rientrassero nel proprio universo quotidiano e secondariamente che la suddivisione degli animali commestibili in puri e impuri abbia valore simbolico volto ad eliminare gli ibridi o ciò che gli ebrei ritenevano come "ibridi". Dette *mitzvot* col tempo hanno anche assunto la funzione di distinzione dalle altre religioni e la conservazione della "purezza" che va quindi riferita non tanto agli animali stessi, ma bensì alla purezza e coerenza spirituale al cospetto di Dio.

Vi sono divieti di certi alimenti perché considerati in sé impuri (*tarèf*) o possono essere proibite combinazioni di cibi singolarmente considerati *koscher* perché le mescolanze sono in genere considerate impure.

Si possono soltanto mangiare carni di animali in tal senso considerati "puri" e soltanto questi possono essere offerti a Dio.

Oltre al maiale da tale religione sono dunque considerati proibiti ed impuri, tra gli altri, il coniglio, il cavallo, l'asino, la lepre.

Sono potenzialmente *koscher* "quelli che ruminano o che hanno l'unghia fessa" (Levitico 11,2) e mentre non possono mai esserlo "ogni sorta di animali

brulicanti”(Deuteronomio 14,4). Ad esempio non si può considerare “puro” il cavallo (anche...’ purosangue’) perché ha l’unghia tutta intera, il cammello perché ha l’unghia spaccata ma non è ruminante.

Tra gli uccelli non si possono considerare kosher quelli rapaci o notturni. Per chi fosse interessato il pinguino è invece considerato *koscher*.....

Cucina impossibile, allora?

A dir la verità un piatto tradizionale ebraico in Italia è il pollo ripieno o il polpettone con le olive, e pure tradizionali ebraiche sono le tipicissime veneziane *sarde in saor*, ma...

Non tutte le carni degli animali “puri” sono poi permesse: per essere idonee alla consumazione devono essere “*koscherizzate*”, ossia esservi una rituale uccisione e macellazione dell’animale e pure una successiva “manipolazione” delle sue parti.

E’ fatto inoltre severo divieto di nutrirsi di sangue “perché il sangue è vita; non mangerai quindi la vita con la carne”(Deuteronomio 12,23).

“Nella *Torà* per ben tre volte è ripetuto: ‘Non farai cuocere il capretto nel latte di sua madre’ (Es. 23, 19; 34,26; Deut. 14,21) Il versetto viene interpretato come una proibizione di ordine molto più generale che si estende a tutti i tipi di carne e tutti i tipi di latte: pertanto niente bistecche al burro, né pollo al latte[...]. Per accentuare tale separazione carne e latticini vengono consumati in pasti diversi[...].” (dal citato “L’Ebraismo nella vita quotidiana”, pag. 57).

Le uova sono considerate come neutre e possono essere utilizzate sia con la carne che con i latticini purché all’interno di esse non si trovi nemmeno una goccia di sangue.

E’ considerato possibile mangiare pesce purché abbia scaglie e pinne.

Il pesce può essere consumato sia assieme a latticini che con la carne.

I crostacei e i frutti di mare non sono permessi.

Anche il vino dovrebbe essere *koscher* e la bottiglia non può essere stappata da un non ebreo.

Quest’ultima osservazione è utile a sapersi soprattutto nel caso che ad essere appartenente alla religione ebraica sia un cliente anziché un dipendente.

### L’abbigliamento

L’argomento potrebbe cominciare col seguente passo tratto da un libro semplice ma interessante:

*“Gli ortodossi sono quegli ebrei che si vedono nelle fotografie, con i riccioli...?”*

“E’ una tradizione del ghetto ungherese, polacco e russo. Recentemente, in Israele, mi sono chiesto come mai ci siano ebrei ortodossi che portano il cappello da prete, i riccioli e sopra i pantaloni le calze bianche oppure le calze nere, oppure ci sono quelli che vanno in giro con una palandrana nera e hanno le giacche lunghe che arrivano sotto il ginocchio.

La risposta è semplice. Hanno conservato i costumi del paese d’origine di un

secolo e mezzo fa.

“Questo non ha niente a che vedere con la religione?”

“Niente, assolutamente niente”

(da Elio Toaff con Alain Elkann, “Essere Ebreo”, Bompiani 1996, pag.22)

Fatta esclusione di vestiari specifici previsti in occasione di celebrazioni e preghiere da compiersi nell'ambiente domestico o nelle sinagoghe (quali il *tallit* e il *tefillin*), nell'immaginario collettivo di chi non conosce abbastanza l'Ebraismo quella sopra menzionata risulta essere in effetti generalmente la pittoresca idea di abbigliamento conforme alle prescrizioni di detta religione. Se è pur vero che in certi ambienti ortodossi non si vuole né cambiare né accorciare la lunghezza della barba e dei riccioli sopra le tempie anche per convinzioni religiose (Lev. 19,27) e per richiamare l'eternità dei precetti divini, non vanno considerati tali aspetti come comuni a tutti gli Ebrei praticanti residenti in Italia e i soli possibili nell'ebraismo della vita quotidiana.

Nell'antichità in realtà non era prevista alcuna disposizione di carattere religioso in materia di vestiario e tantomeno alcun tipo di carattere distintivo nell'abbigliamento, fatta solo eccezione del regno dei Parti. La norma secondo la quale è fatto divieto di mischiare nelle vesti lana e lino (Lev. 19, 19; Dt. 22, 11) va ricondotta alla proibizione degli Ebrei di già menzionata a proposito della alimentazione.

Solo nel medioevo e poi nell'epoca moderna l'abbigliamento degli Ebrei viene ad essere oggetto di previsione di obblighi in parte imposti da autorità esterne per loro segregazione (ad esempio nello statuto di Omar nelle regioni islamiche e nel Concilio Laterano del 1215) ed in parte per volontà delle stesse comunità ebraiche per desiderio di distinzione.

In tale ultimo senso è da vedersi il caratteristico copricapo degli uomini ebrei, la *kippa'* o *kippah*.

La tradizione ebraica esige che l'uomo abbia costantemente la testa coperta (dalla *kippa'*, ossia lo zucchetto o piccola papalina, oppure da un cappello) per rendere l'individuo anche nel suo aspetto esteriore austero e per ricordarsi dell'esistenza di Dio ed essere tutti uguali al Suo cospetto evitando qualsiasi atteggiamento altezzoso.

Dall'epoca medievale il copricapo è imposto generalmente nelle varie correnti religiose ebraiche durante la preghiera, ma tale uso in vari casi e comunità si è esteso ad ogni occasione (specie se si svolge la normale vita quotidiana e lavorativa in occasione di una ricorrenza religiosa) per diffusione di tale abitudine ed anche per distinguere la propria identità di appartenente alla società ebraica.

Va al riguardo precisato che l'uso della *kippa'* è un “*minbag*” e non una “*mitzvah*”, ossia, va qui ripetuto, rientra nei *minbaghim*, che sono istituzioni di carattere rabbinico e usanze consacrate dalla pratica di generazioni, legittimate dall'autorità dei Maestri e divenute a loro volta Leggi.

Nel caso, trattasi di un dovere consuetudinario che si è andato affermando

soprattutto dal '700 e applicato con diversa portata a seconda della comunità e della coscienza dell'individuo.

### *Altri aspetti nei comportamenti interpersonali e false convinzioni*

---

Come già sopra ricordato, il Sabato costituisce il giorno di festa per eccellenza e proprio per questo ha la più frequente periodicità tra tutte le ricorrenze. Nei tempi moderni però l'assolutezza dell'astenersi da qualsiasi attività sta gradualmente modificando il suo aspetto di "rigido tabù".

"Per esempio, il non lavorare il Sabato non è facile per chi ha un lavoro. Oggi si è ottenuto dallo Stato italiano di avere libero il Sabato se si recuperano le ore perdute nelle altre giornate, ma il negoziante che ha bottega, quello che fa ha un mestiere che lo porta a viaggiare, o chi fa il tassista, se si fermano il sabato li licenziano. Vi sono quindi situazioni in cui uno, pur accettando il principio che non si dovrebbe lavorare, lavora lo stesso.

*"Lei però li considera tutti ebrei ortodossi."*

"Sempre. Ma in che cosa consiste l'ortodossia di questi ebrei? Nel fatto che non rinnegano niente di quanto è tramandato nella *Torà* e, anche se non lo eseguono, sarebbero felici di farlo"

(Elio Toaff, da "Essere Ebreo, citato, pagg. 23-24)

Si può qui aggiungere che non è condivisibile perché frutto di stereotipi errati l'idea che gli ebrei per la loro forte coesione anche religiosa siano "chiusi" ed "egoisti" nei confronti dei non ebrei, specie nell'ambiente di lavoro, o che non siano disposti a dialogare e collaborare con altri perché occupati solo dal pensiero del proprio successo personale. L'altruismo è componente fondamentale della vita di un ebreo.



*“Il Cristianesimo? Ma io sono battezzato e cresimato, da sempre vivo in un Paese che è la culla della civiltà cristiana, sono andato a catechismo e vado anche regolarmente a messa! Non mi serve leggere un paragrafo sulla mia religione!”*

Forse a molti dei lettori potrà venire immediato questo pensiero, ritenendo che nella vita quotidiana non vi siano differenze tra le varie confessioni religiose di matrice cristiana in quanto esse si distinguono principalmente in relazione all'ordinamento sacerdotale o allo svolgimento del rito o infine a disquisizioni di carattere teologico ed esegetico delle Sacre Scritture.

In realtà il culto cattolico non è l'unico esistente tra i lavoratori immigrati che si dichiarano cristiani e le differenze sono varie sotto diversi aspetti, e talune di esse vanno meglio conosciute per comprendere la loro incidenza nelle relazioni interpersonali e nel comune ambiente di lavoro.

Proprio a Venezia, poi, è operante il Consiglio veneziano delle Chiese cristiane, che raccoglie anglicani, battisti, cattolici, luterani, metodisti, valdesi e ortodossi.

Il consistente arrivo di lavoratori dai Paesi dell'Est europeo e da ex colonie europee non sempre cattoliche, come pure la diffusione di comunità che, pur considerandosi cristiane, non hanno rapporti con le altre confessioni (ad esempio Testimoni di Geova e Mormoni: questi ultimi nel mondo sono quasi sei milioni, in Italia sono stimati esservene circa diciassettemila), hanno determinato un aumento di presenze di comunità religiose più o meno “parallele” a quella cattolica che rende impossibile avere la certezza di comprenderle tutte nelle poche pagine seguenti, dove ci si limita a segnalare quelle maggiormente diffuse nel nostro territorio senza mancare di rispetto a quelle qui di seguito non ricordate, quali ad esempio gli Amish e i gruppi chiliastici.

## LA CHIESA ORTODOSSA

---

### *Cenni essenziali*

La Chiesa Ortodossa storicamente è stata anche chiamata Chiesa orientale in considerazione della circostanza che originariamente aveva il suo centro nel Medio Oriente, più precisamente a Costantinopoli (Istanbul).

La data storica della separazione della Chiesa orientale da quella romana d'occidente per divergenze d'opinione sorte già dal sesto secolo e soprattutto per il disconoscimento dell'autorità del Papa e dell'organizzazione ecclesiastica cattolica è quella dello "scisma d'Oriente", ossia il 1054.

La religione cristiana ortodossa poi nel corso dei secoli si è diffusa in Grecia, dove è diventata religione di Stato, in Bulgaria, in Serbia, in Romania, nella regione balcanica e soprattutto in Russia.

Attraverso diverse organizzazioni, comunità e correnti è attualmente presente anche in numerosi altri Paesi di tutto il mondo, specie quello occidentale: gli Ortodossi negli Stati Uniti (soprattutto dovuti alle migrazioni del secolo scorso) sono ad esempio stimati essere circa cinque milioni.

Gli Ortodossi nel Mondo risulterebbero (il condizionale è d'obbligo per il fatto che in molte aree circostanze di natura politica o bellica non permettono una esatta determinazione numerica di essi) essere tra i centocinquanta e i centottanta milioni, se non addirittura secondo alcuni anche trecento milioni.

A Venezia si trova la più antica chiesa legata alla Diaspora ortodossa, San Giorgio dei Greci, risalente al tredicesimo secolo.

Le Chiese ortodosse si caratterizzano per l'assenza di una struttura accentrata e per l'essere autonome ed indipendenti, rette da distinti patriarchi. I patriarchi più importanti sono quelli di Mosca, Gerusalemme, Alessandria d'Egitto e Costantinopoli.

Oggi abbiamo: la Chiesa di Costantinopoli (Istanbul), la Chiesa di Alessandria (Egitto), la Chiesa di Antiochia (la cui sede centrale è a Damasco in Siria), le Chiese di Gerusalemme, Russia, Serbia, Romania, Bulgaria, Georgia, Cipro, Grecia, Polonia, Albania, e America. Ci sono anche le Chiese "autonome" che hanno una certa dipendenza canonica con la Chiesa che le ha generate. Esse sono nelle Repubbliche Ceca e Slovacca, nel Sinai, a Creta, in Finlandia, in Giappone, in Cina e in Ucraina. Esiste, inoltre una grande diaspora ortodossa disseminata in tutto il mondo e suddivisa amministrativamente tra le varie giurisdizioni, ossia dipendenti dalle Chiese autocefale summenzionate.

### *Le feste*

In generale nella religione ortodossa vi sono due principali festività, ossia il Natale e la Pasqua.

Il mondo slavo orientale, in gran parte russo ortodosso, usa però ancora il calendario giuliano, in ritardo di tredici giorni rispetto a quello gregoriano in vigore da noi come in gran parte del mondo.

Per gli Ortodossi quindi il Natale si celebra il 7 gennaio, l'Epifania il 19 e così via. Per questa ragione la festività della Pasqua, che pure è una festa mobile che cade la domenica dopo l'equinozio di primavera fissato al 21 marzo, può coincidere o tardare da una a cinque settimane rispetto a quella cattolica.

Il 7 Gennaio in molti Paesi non vi è l'usanza di dire "Buon Natale" come i cattolici bensì "Cristo è nato" ("*Hristos se rodi*") e si risponde "Vaistinus è nato" ("*Vaistinus se rodi*").

Analogamente a Pasqua non si ha l'usanza di dire "Buona Pasqua" ma bensì "*Hristos Vaskrs*" (Resurrezione di Cristo), mentre colui che riceve il saluto risponderà "*Vaistinus Vaskrs*" (la Resurrezione dello Spirito).

La tradizione delle uova pasquali esiste comunque anche presso gli Ortodossi, e forse presso questi è rimasto l'originario significato religioso e non ha ancora prevalso quello...dolciario.

Queste uova sono colorate e prima di essere mangiate devono essere rotte picchiandole uno contro l'altro.

Esistono varie interpretazioni della tradizione ortodossa delle uova.

Si racconta che Maria, dopo la Resurrezione di Cristo, sia andata dall'imperatore Tiberio a Roma e gli abbia portato un uovo colorato di rosso dicendo "Come l'uovo può prendere vita e diventare un pollo anche Cristo ha fatto rinascere il suo corpo morto; lo ha alzato dalla tomba portando salvezza all'umanità". Il colore rosso indica la felicità del popolo per questo avvenimento.

I due giorni che precedono la Domenica di Pasqua sono grassi. Il Venerdì è dedicato alla preghiera, nella Chiesa regna il silenzio, non vi è Messa; mentre nelle case (ma non nei negozi, negli uffici e dove si lavora) non si fanno i mestieri, le persone non devono usare soprattutto aghi e chiodi per non riaprire le ferite di Cristo. È il giorno più rigido del digiuno in quanto, oltre a non poter mangiare le solite cose, non si possono bere gli alcolici. Invece si dice che il Sabato grasso, Cristo stava nella sua tomba. In questo giorno i fedeli vanno in chiesa e aspettano la Resurrezione. A mezzanotte essi escono dalla chiesa e fanno il giro intorno ad essa tre volte con in mano delle candele accese. Una leggenda narra che colui che nasce il giorno di Pasqua è in grado di trovare il tesoro nascosto.

### ***L'alimentazione***

"L'uomo è un'unità di corpo e spirito. Se la preghiera ha bisogno dell'attenzione spirituale unita ai gesti del corpo, la vita spirituale ha bisogno d'essere accompagnata da una prassi particolare che riguarda anche il corpo. In questo senso, il corpo si "spiritualizza" e accompagna lo spirito nella sua elevazione verso la purificazione e la percezione di Dio. Il digiuno non è un ordine di Dio o un ordine della gerarchia ecclesiastica per conquistare una moralità, per chiedere a Dio qualcosa e, alla fine della vita, giungere al Paradiso. Un digiuno concepito così, oltre a spingere le persone verso l'ateismo, manifesta una profonda ignoranza della vita spirituale, vita che è intimamente legata a quella del corpo. Il digiuno nella Chiesa Ortodossa è pensato per essere fatto con equilibrio e per aiutare a rendere concreta la vita cristiana, non per svuotarla! Avere digiuno nel corpo significa, dunque, aver digiuno di Dio nello

spirito. Rendere satollo il corpo significa intontire lo spirito e renderlo disattento verso le realtà spirituali. Quest'ultimo caso è visibile chiaramente oggi. Ci auguriamo che queste righe aiutino i cristiani ortodossi e quelli non ortodossi a comprendere l'originale valore di questa antica prassi ascetica che la Chiesa Ortodossa ha conservato nel suo senso originale.

#### In cosa consiste

Il digiuno consiste nell'escludere vino (e alcolici), olio e proteine animali (carne, pesce, uova, burro, latticini...) e nel consumare solo pane, pasta, riso, olive, ortaggi e verdure (cotte o crude), frutta fresca o conservata, ecc. Sono consentiti anche i crostacei: i molluschi – come si dice - non sono considerati carne né pesce.

#### Quando si digiuna

In linea di principio, si digiuna ogni mercoledì e venerdì dell'anno; non si digiuna di sabato-domenica.

#### Digiuno eucaristico

E' proporzionato alla vita spirituale del singolo: c'è differenza, infatti, tra chi fa la comunione spesso e chi di rado; sarà opportuno, perciò, consultarsi con il proprio Padre spirituale. In genere, la sera avanti si fa una parca cena "quaresimale" e poi si resta a totale digiuno sino alla fine della Liturgia.

#### Digiuni principali

Inizio della Grande Quaresima (Lunedì puro); Grande Venerdì (prolungato al Grande Sabato); 14 settembre (esaltazione della Croce); 29 agosto (martirio del Precursore). Se questi due giorni capitano di sabato o domenica, si può fare uso d'olio e vino.

#### *Digiuno delle Teofanie*

15 novembre - 17 dicembre: digiuno con licenza (tranne mercoledì / venerdì) di pesce, olio e vino; 18 - 24 dicembre: digiuno con licenza d'olio e vino di sabato / domenica; 25 dicembre - 4 gennaio: nessun digiuno, neppure mercoledì / venerdì; 5 gennaio: digiuno con licenza d'olio e vino di sabato / domenica 6 gennaio: nessun digiuno, neppure mercoledì o venerdì

In questo periodo c'è licenza d'olio e vino (anche se mercoledì / venerdì): in novembre, il 16 (san Matteo), 25 (santa Caterina), 30 (sant'Andrea); in dicembre, il 4 (santa Barbara), 5 (san Sabba), 6 (san Nicola), 9 (sant'Anna), 12 (san Spiridione), 15 (sant'Eleuterio), 17 (san Daniele), 20 (sant'Ignazio). Il 21 novembre, Ingresso della Madre di Dio, c'è licenza di pesce, olio e vino anche se mercoledì / venerdì.

#### *Digiuno pasquale*

Settimana del Fariseo: non si digiuna, neanche mercoledì / venerdì. ; Settimana del Dissoluto: solito digiuno del mercoledì / venerdì. Domenica di Carnevale: da domani, esclusione di proteine animali; tranne che mercoledì / venerdì, licenza d'uova e latticini. Domenica dei Latticini: da domani, esclusione anche di uova e latticini Lunedì Puro: digiuno. Negli altri giorni di quaresima, tranne che mercoledì / venerdì, licenza d'olio e vino. Domenica

delle Palme: licenza di pesce, olio e vino. Settimana Grande: digiuno, con licenza d'olio al Grande Giovedì. Pasqua: nessun digiuno per tutta la settimana Mercoledì avanti l'Ascensione: licenza d'olio e vino. Pentecoste: nessun digiuno per tutta la settimana

*Digiuno degli Apostoli*

Comprende il periodo tra la domenica di Tutti i Santi e il 28 giugno; tranne che mercoledì / venerdì c'è ogni giorno licenza di pesce, olio e vino.

*Digiuno del Transito*

Rivive gli ultimi giorni della vita terrena della Madre di Dio (1/14 agosto); licenza d'olio e vino solo sabato / domenica. In questo periodo c'è licenza di pesce, olio e vino il 6 (Metamorfosi del Salvatore) e il 15 (Transito della Madre di Dio), anche se cadono mercoledì / venerdì

*Memorie particolari*

Come nei casi già indicati, alcune memorie – quando cadono di mercoledì o venerdì – consentono l'uso d'olio, vino e pesce. Oltre alla festa onomastica o patronale (città, parrocchia, monastero), i giorni in cui il digiuno è mitigato sono:.....”

(da una pagina web prodotta dalla redazione del periodico “Italia ortodossa”)

L'amore per la tradizione porta un Ortodosso sincero a rispettare, per quanto gli è possibile e secondo le istruzioni del padre spirituale, tutte le prassi consigliate dai Santi Padri. Tuttavia queste possono variare un po' da regione a regione da popolo a popolo. In diaspora molti Ortodossi seguono assiduamente tali prassi ma a volte accade che gli impegni lavorativi impediscono l'adempimento a pieno del digiuno in una società che non prevedendolo non produce neanche cibi e mentalità idonee.

Comunque anche chi non lo segue normalmente lo rispetta oppure desidererebbe seguirlo facendo il possibile.

Per la pratica ortodossa il digiuno è per l'uomo e non l'uomo per il digiuno. Infatti il digiuno è prima di tutto terapeutico e serve per spogliarsi dalle passioni più grandi che affliggono l'uomo.

Nell'Ortodossia esiste ancora anche l'astensione da cibi e bevande dalla mezzanotte della sera precedente la comunione, e, a secondo delle regioni, dai 7 ad un giorno di astensione dal mangiare carne e unirsi con il coniuge.

Queste pratiche possono anche essere a volte non usate, ma difficilmente si trovano fedeli che vogliono rimuoverle. Più facilmente si possono incontrare ecclesiastici "teologi" che seguendo la moda del secolo vorrebbero o regolamentarle in una riforma sempre riduttiva o eliminarle come in Occidente.

Queste iniziative in Ortodossia cadrebbero nel vuoto anche se promulgate da un sinodo perché sarebbero in contrasto con il comune sentire del popolo di Dio che segue più le orme dei Santi Padri che prima di loro si sono uniti con Cristo e in Cristo Testimoniano la Via, più che la voce di qualche ecclesiastico che preferisce seguire il suo intelletto decaduto che l'esempio di chi è nella Salvezza-Cristo avendola vista e sentita.

## IL PROTESTANTESIMO

---

### *Cenni essenziali*

Quando Martin Lutero (1483-1546), all'origine monaco agostiniano di Erfurt e dal 1512 professore di esegesi a Wittenberg, pubblicò le sue 95 tesi (che, secondo un misto tra storia e leggenda, affisse alla porta del castello di Wittenberg) contro la vendita delle indulgenze invalsa nella Chiesa romana, diede l'avvio ad un movimento che andò ben oltre la sua persona.

Le principali confessioni protestanti nate dalla Riforma erano la Chiesa luterana e la Chiesa riformata, ma già nel Cinquecento si svilupparono altre correnti più radicali.

Il numero delle confessioni e comunità religiose di tipo "protestante" è oggi incredibilmente alto: per esempio nei soli USA ne risultano registrate oltre 200.

Luteranesimo, Calvinismo, Metodismo, Chiesa battista, Chiesa anglicana, Chiesa evangelica pentecostale, Chiesa valdese, Esercito della Salvezza, Quaccheri e Avventisti sono alcune delle confessioni e alcuni dei movimenti protestanti più diffusi.

L'attività missionaria di Chiese e movimenti religiosi protestanti ha esteso la loro presenza a quasi tutte le regioni del mondo.

Ad esempio la più grande missione luterana fino a poco tempo fa risultava trovarsi a Batak, in Indonesia.

"Un tratto comune alla maggior parte di questi movimenti", oltre a quello di avere un distinto rito delle funzioni religiose ed una distinta organizzazione e struttura dei funzionari ecclesiastici e talora di attribuire diversi valori e significati ai sacramenti, "è l'eredità puritana derivante dal Calvinismo: si predica una vita nella serietà, nel timore di Dio e nella moderazione, mentre si rifugge dal lusso e dal divertimento. In questo campo, tuttavia, a partire dal dopoguerra la moderna società del benessere ha portato grandi cambiamenti" (da "Il libro delle religioni" di Gaarder-Notaker-Hellern, ed. Corbaccio 2001 p.208).

Con l'accentuazione del dato secondo il quale vi è un rapporto diretto tra individuo e Dio senza particolari prescrizioni esteriori determinate da norme stabilite dall'Autorità ecclesiastica, i movimenti protestanti generalmente (ma non senza particolari eccezioni), anche per rifiuto delle tradizioni della Chiesa cattolica, non prevedono particolari doveri in relazione all'abbigliamento, all'alimentazione ed alle feste se non in certe comunità o in certi movimenti.

### *Le feste*

Generalmente parte di esse coincidono con quelle cattoliche.

"Gli Avventisti (il nome completo è Avventisti del Settimo Giorno) santificano il Sabato invece della domenica in base al precetto dell'Antico Testamento e al fatto che Gesù e i primi cristiani festeggiavano proprio que-

sto giorno” (dal citato “Il libro delle religioni, p.216).

### *L'alimentazione*

“Anche nella concezione della morale gli Avventisti hanno molti punti in comune con altre Chiese cristiane, ma in un campo specifico si distinguono in modo particolare: quello delle prescrizioni per condurre una vita sana. Non solo rifiutano alcool e tabacco, ma sono anche contrari a consumo di caffè, the e altre bevande che contengano sostanze nocive alla salute. Per quanto riguarda il cibo si basano su diverse disposizioni dell’Antico Testamento. Inoltre seguono una dieta vegetariana” (dal citato “Il libro delle religioni”. P. 216)

### ALTRE CHIESE CRISTIANE

*Melchiti, Maroniti, Caldei... Chi sono? Sono cristiani, cattolici (ma non solo) che nel Medio Oriente vivono in mezzo all'Islam. Dal Marocco agli Emirati Arabi, passando per il Nord Africa, vivono Chiese cristiane, antichissime.*

E' poco saputo, ma nei Paesi arabi del Medio Oriente a maggioranza musulmana, ci sono comunità cristiane risalenti alla predicazione apostolica, quindi a 6-7 secoli prima della conquista musulmana. Etnicamente i due gruppi religiosi appartengono allo stesso popolo, parlano la stessa lingua e condividono la stessa cultura. La convivenza pacifica di molti secoli ha favorito un arricchimento reciproco. Delle difficoltà sono sempre esistite nel corso della "storia comune che ha unito Cristiani e Musulmani nell'Oriente arabo" e che li ha visti "riunirsi in quell'unico crogiolo che è la civiltà araba, per quanto ciascuno abbia conservato la specificità del proprio patrimonio". Tali difficoltà hanno causato, in alcune epoche, "tendenze al fanatismo, confessionarismi estremisti e guerre religiose" (dalla Lettera pastorale dei Patriarchi Cattolici d'Oriente, in occasione del Natale 1994), ma sono sempre seguiti dialoghi e riappacificazioni.

Fra le comunità cattoliche del Medio Oriente, in collegamento con la Congregazione romana per le chiese orientali, la collaborazione non è mai mancata. La Chiesa maronita, la Chiesa greco-melchita, la Chiesa copta cattolica, la Chiesa siro-cattolica, la Chiesa armena cattolica e la Chiesa caldea (cattolica) hanno sempre lavorato in forma sinodale (cioè assemblee che trattano problemi religiosi) nel quadro del mondo ottomano, poi arabo, mentre uno stesso Codice di diritto canonico per le chiese orientali è stato l'elemento coordinatore fra loro nel corso del Novecento.

“Chiese dimenticate? Sì, sono forse quelle del mondo arabo, dove per altro lavorano numerosi missionari, uomini e donne del nostro Paese con alla testa vescovi di origine italiana.[...]. Alcune statistiche ci rivelano che vi sono differenze molto grandi fra tutte queste Chiese. Nei quattro Paesi detti del *Maghreb* ("Là dove il sole tramonta"), Marocco, Algeria, Tunisia e Libia i Cristiani restano appena 100.000, dei quali il più numeroso gruppo si trova

in Libia. Ma nel Medio-Oriente, i Cristiani delle Chiese orientali, divise in comunità diverse, secondo i diversi "riti" (I Melchiti, per esempio, dei quali i Padri Bianchi sono stati i formatori del clero fino al 1968, I Maroniti, I Caldei in Irak ecc...) salgono già ad alcuni milioni. Queste Chiese, provenienti da un unico ceppo etnico e culturale, sono anteriori all'Islam di cinque secoli. Sono quindi 'a casa loro'. Non bisogna dimenticare e sottovalutare l'importante comunità cattolica che gravita intorno all'Arabia Saudita. Se in questo Paese il Cristianesimo è severamente interdetto, non è la stessa cosa negli Emirati Uniti. Vi sono in questi piccoli Stati e nel Kuwait più di 900.000 Cattolici, per lo più di origine filippina. Non è molto che un giovane padre bianco di origine irlandese, Mike O'Sullivan, studente presso il Pontificio Istituto di Studi Arabi e Islamologici di Roma (PISAI), avendo trascorso un estate nel Dubai, dichiarava: 'Il Sabato sera e la Domenica si celebrano dieci Messe e la chiesa parrocchiale ha una capacità di 2000 posti!'" (da "La chiesa degli Arabi" di Joseph Vandriss, sul n. 1/1998 di "Africa")

Senza poi allontanarci così tanto va ricordato che pure nel territorio veneziano vi è da decenni o in certi casi addirittura da secoli una convivenza civile tra diverse comunità religiose oltre a quelle ben note cattolica ed ebraica.

Assieme alla già ricordata comunità greco-ortodossa esiste pure la comunità armena, la comunità anglicana, la comunità luterana, la comunità valdese e metodista e quella battista.

Per avere una iniziale conoscenza di tali fedi religiose e la presenza di esse nel territorio veneziano segnalò l'interessante e ben curata pubblicazione a cura di Nicoletta Benatelli "Tra fede e storia. La presenza delle comunità religiose a Venezia" pubblicato dal Centro Pace della Città di Venezia e distribuito dall'Assessorato al Centro Pace del Comune di Venezia

A mio avviso, prima di descrivere brevemente le principali religioni e correnti religiose che sono sorte e quelle che sono tutt'ora maggiormente professate nel subcontinente indiano, sono utili, per la comprensione dell'argomento, alcune considerazioni a titolo di premessa.

Parlare delle religioni e delle correnti religiose del subcontinente indiano implica il parlare della società e dei rapporti intersociali esistiti ed esistenti.

Per "subcontinente indiano" va intesa quella vasta porzione peninsulare dell'Asia circondata dall'Oceano indiano Mar Arabico e Golfo del Bengala e delimitata a Ovest dalle catene montuose pakistane, a Nord dal versante cinese della catena montuosa dell'Himalaya, a Est dal confine birmano. Detta area dunque non solo comprende l'India, ma include pure il Pakistan, il Nepal, il Buthan, il Bangladesh e lo Sri Lanka, con una popolazione complessiva di circa un miliardo e mezzo di persone.

Oltre all'estensione dell'area ed il numero degli abitanti il fatto di essere stata culla di numerose religioni e civiltà rende possibile considerare questa ampia regione come una parte del mondo a sé al pari di un intero continente, con propria omogenea identità storica e culturale articolata in diverse società presentatesi nel corso delle epoche.

Anche la sola India per la sua ampiezza e densità di popolazione andrebbe considerata anziché un singolo Paese come una realtà geopolitica del tutto analoga ad esempio alla Comunità Europea: tra la società e cultura del Kashmir e quella dell'Arunachal Pradesh e quella ancora del Tamil Nadu vi sono caratteristiche, fattori geografici e storico-culturali difficilmente assimilabili ad unica realtà al pari di una ipotetica riduzione ad unica identità sotto i medesimi profili delle società della Gran Bretagna, della Grecia, della Finlandia e dell'Italia.

Questa considerazione ("un mondo a sé") della realtà presente e passata del subcontinente indiano è ritenuta particolarmente appropriata da quasi tutti gli studiosi perché la comprensione delle abitudini e delle mentalità di queste popolazioni (e questo non solo, si badi, con riferimento alle *élites* intellettuali, ma anche con riferimento ai ceti medio-bassi) non è possibile attraverso i soli termini e concetti normalmente diffusi nel pensiero occidentale.

Il Subcontinente indiano ha una storia religiosa che risale almeno al 2500 a.C. e fino ai giorni nostri ha visto una evoluzione e trasformazione delle religioni e della società difficilmente paragonabile ad altre culture.

In India in particolare hanno convissuto per secoli numerose e diverse religioni, sia autoctone che alloctone, trovando ciascuna il proprio spazio e la propria libertà, anche se il problema ad esempio della coesistenza dei Musulmani e degli Indù o di altre confessioni nel postcolonialismo non è ancora completamente e definitivamente risolto: episodici disordini locali lo ricordano di tanto in tanto.

Va ricordato che nel subcontinente indiano, secondo certe versioni storiche (da certi ritenute un misto con la leggenda), la diffusione del Cristianesimo risalirebbe al I° sec. d.C. ad opera dell'apostolo San Tommaso. Risulta certo invece che ora tra il 2,5 e il 4% della popolazione è cristiana ("solo", si fa per dire, tra i venticinque e i quaranta milioni...), e che fin dal secolo VIII° l'Islam arrivò in India non solo attraverso i commerci, ma anche grazie alle conquiste, e dal 1526 fu fondato nel nord dell'India l'impero islamico dei Moghul, durato fino al XVIII° secolo, ossia fino all'arrivo del colonialismo inglese. Tale storico Impero si consolidò in particolare con Akbar (1556-1605), eminente e tollerante, che portò alla sua corte gli eruditi di tutte le grandi religioni, per garantire la coesistenza di diverse forme di dottrine di fede. Attualmente in India vi sono circa centoquaranta milioni di Musulmani e negli Stati a maggioranza islamica che una volta facevano parte dell'India (Pakistan e Bangladesh) ora vi sono circa duecentocinquanta milioni di Musulmani.

Affrontare un orizzonte culturale così diverso da quello occidentale non è un impegno facile, soprattutto quando ci sono tanti pregiudizi infondati e conoscenze approssimative. Va riconosciuto che comunque agli occhi dell'occidentale l'Induismo si manifesta come misterioso, lontano, difficilmente accessibile all'esperienza occidentale.

Per gli occidentali, ciò che è considerato come oggetto di percezione immediata, e di cui siamo assolutamente sicuri, è il *mondo esterno* (questa cosa che sta davanti a me, le nuvole nel cielo, il volto della persona con cui sto parlando...). Al contrario, quello che potremmo chiamare il mondo spirituale, il mondo dell'anima, il mondo di Dio, appare come in secondo piano, problematico e, al limite, illusorio.

Per l'India tradizionale, invece, ciò che viene percepito per primo, ciò di cui si è certi, è il *mondo interiore* (il mondo invisibile, il mondo dell'anima, il mondo di Dio). Il mondo esterno è quello che ha un'esistenza secondaria, problematica e, al limite, illusoria: è *maya*, illusione... Di conseguenza, il cammino religioso dell'induista consisterà sostanzialmente nel convincersi dell'esistenza di una sola realtà, quella che sta al di là dell'irrealtà del mondo delle apparenze, sebbene anche quest'ultimo, nella sua vita quotidiana, venga considerato come realmente esistente.

Questo però non vuole dire che l'Induista viva esclusivamente in un mondo spirituale e non abbia alcun senso della concretezza e dell'impegno nello sforzo di essere produttivo nel mondo e nella vita quotidiana.

Individuate queste caratteristiche di base, che condizionano la mentalità e la cultura, si potrebbero elencare molti campi in cui l'India e l'Occidente si contrappongono quasi punto per punto.

Così, mentre l'Occidente è spontaneamente orientato verso il *futuro*, l'Induista tradizionale è spontaneamente rivolto verso il *passato*, che racchiude l'esperienza millenaria degli antichi.

Mentre l'occidentale moderno professa l'uguaglianza tra gli uomini (*homo aequalis*) e cerca persino di arrivare a una "società senza classi" l'Induista concepisce spontaneamente un'organizzazione gerarchica della società ("*Homo hierarchicus*", titolo tra l'altro di uno dei più importanti libri di analisi della filosofia e società indiana ad opera di uno dei massimi studiosi dell'argomento, L. Dumont), da cui deriva, in modo del tutto naturale, una società di caste.

Un altro aspetto: la stessa struttura mentale degli Orientali, ben oltre i confini dell'India, è radicalmente diversa dalla Europea. Leggiamo come un Giapponese sviluppa il raffronto. Lo spirito occidentale, scrive, è analitico, scientifico, ama generalizzare, elaborare delle leggi, organizzare. È schematico, impersonale e nello stesso tempo dominante...

Al contrario, lo spirito orientale è sintetico, intuitivo, soggettivo, spiritualista. E aggiunge questa grave osservazione: "per l'occidentale, il "sì" è "sì" e il "no" è "no"; il "sì" non può mai essere un "no", e viceversa. Per l'Oriente, il "sì" scivola verso il "no" e il "no" verso il "sì"; non esiste per lui un'opposizione netta fra i due; la natura stessa della vita vuole così". Questo in generale vale non solo per le persone provenienti dal subcontinente indiano, ma, come accennato in precedenza, anche per i Cinesi e i Filippini ed altre società dell'Estremo Oriente.

Le tinte vivaci dei vestiti, l'atmosfera un po' magica dei templi, dei paesaggi e della vita dei villaggi e la sconfinata letteratura relativa a miti e leggende dell'India non sono scomparsi, ma anch'essi si stanno evolvendo e cambiando peso e ruolo nella millenaria società e cultura di questa parte del mondo.

Inoltre, la coesistenza di diversi culti (talvolta, come si dirà più avanti, anche riconducibili alla stessa religione) ha dato luogo ad interessanti forme di sincretismi. In un sistema filosofico o religioso il sincretismo è la fusione di teorie e dottrine diverse, compiuta in modo cosciente e mai casuale. In ambito religioso viene inteso come l'integrazione di teorie religiose con elementi di altre.

Degli esempi? Secondo alcuni il Sikhismo è un valido esempio di combinazione tra credenze indù e musulmane presenti nel territorio indiano, mentre io aggiungo il caso che può essere osservato in un orfanotrofio cattolico fuori Madras, nel sud dell'India, dove una statua di Maria presente nel cortile cen-

trale è posta sopra un fior di loto, elemento caratteristico e ricco di significati per le religioni induiste e buddhiste.

Il binomio società-religione in tale area è da sempre stato particolarmente solido, in particolare per quanto riguarda le differenze di posizioni nella comunità.

Va detto che nella maggior parte dei casi gli immigrati nel nostro territorio provenienti dal subcontinente indiano appartengono al ceto medio-alto e normalmente di buona istruzione di stampo occidentale. e pertanto in loro vi è una certa apertura mentale in relazione a tale binomio per cui da parte degli stessi solitamente non vi è quella rigidità di visioni dei rapporti sociali ancora presente nei livelli inferiori della loro società specie per quello che riguarda l'ordine e la divisione della comunità in caste.

Insomma, "si fa presto a dire India e dintorni"...., ma non c'è motivo di spaventarsi o considerare impossibile entrare in sintonia nell'ambiente di lavoro.

## Cenni essenziali

È la religione più antica e caratteristica dell'India, fatta risalire secondo certi studiosi addirittura al 2500 a.C. circa.

L'Induismo, a differenza delle altre grandi religioni non ha specifici fondatori, né una organizzazione o una dottrina codificate ed ha un'articolazione che col tempo ed una secolare "stratificazione" dei tipi e modalità di culti (ossia un affiancarsi di correnti, pratiche e dottrine che non vanno a negarsi reciprocamente). È venuta a comprendere in sé quasi tutte le espressioni religiose dell'umanità, dal culto della divinità naturale al politeismo fino ad arrivare al monoteismo filosoficamente strutturato ed al credo di una legge naturale dominante su tutto (*dharma*).

Senza entrare nello specifico delle epoche e della trasformazione storica e del ruolo della religione induista in India e nel mondo qui molto sinteticamente può dirsi l'Induismo è una religione costituita da un complesso di dottrine che nel corso dei secoli ha subito diverse evoluzioni e cambiamenti, senza mai basarsi esclusivamente su speculazioni metafisiche o rigide pratiche ma, piuttosto, sulla importanza della legge morale che pervade tutto l'Universo. Considerato come sviluppo del brahmanesimo, è solitamente distinto in tre fasi: quella più antica (vedica), quella del bramanesimo e quella dell'Induismo propriamente detto.

I testi sacri rimangono nel corso dei secoli i Veda insieme ad altre raccolte di importanza normativa variabile anche a seconda dei gruppi e ceti interessati (aforismi, raccolte di leggende, due famosi poemi epici indiani, il *Ramayana* e il *Mahabharata*).

"L'Induismo è una religione tipicamente indiana, che non si propone di attuare alcuna azione di proselitismo al di fuori della sua cerchia culturale. In realtà essa ha svolto un'opera di missione in Indocina e Indonesia ma non per conquistare 'singole anime', bensì, in una visione più ampia, per assorbire interi ceppi di popoli come 'nuove caste'. Ciò non toglie comunque che alcuni pensatori brahmanici ed alcuni santoni esercitino, del tutto consapevolmente, un influsso sul pensiero di uomini che semplicemente si rivolgono

all'Induismo, come è avvenuto, per esempio, a seguito della moda del 'viaggio in India', negli anni '60 e '70 del nostro secolo, diffusasi in Europa e negli USA" (da "Religioni del mondo" ed. Konemann, 1997, pag.7)

Come accennato, l'Induismo costituisce oggi una variegata moltitudine di diverse forme di culto che qui è praticamente impossibile analizzarle tutte. Posso limitarmi qui ricordare che il culto si concentra soprattutto su due dèi (anche se il pantheon induista comprende diverse decine di divinità diffusamente e frequentemente venerate e un'impressionante numero, nell'ordine di milioni, di altre con carattere più locale): Vishnu, che nella epoca moderna ha assunto particolare importanza nella sue duplice manifestazione di Rama e Krishna, e Shiva.

Tre elementi, tuttavia, sembrano unire tutti gli Indù: la casta, la vacca sacra e il *karma*.

Il sistema delle caste in India ha rappresentato e continua a costituire la cornice della vita del singolo, in qualche modo con ruolo analogo ma più rigido di quanto avviene per la tribù in Africa. "La Costituzione indiana, entrata in vigore nel 1947, ha però introdotto il divieto di discriminazione per motivi di appartenenza alla casta. Ma un atto legislativo non è sufficiente a cancellare le antiche distinzioni sociali e religiose e il sistema di caste gioca tuttora un ruolo importante soprattutto nei distretti rurali" (da "Il libro delle religioni" di Gaarder-Notaker-Hellern, citato, pag.48).

Come già sopra ricordato, gli Induisti presenti nel nostro territorio (immigrati extraeuropei o cittadini appartenenti all'UE) generalmente, non senza però alcune eccezioni, possiedono un buon livello di istruzione e posizione sociale medio-alta e dimostrano una apertura mentale in relazione a tale concezione che non pone insanabili conflitti e problemi nei rapporti interpersonali in sede di lavoro.

"Per gli Indù, oltre alla vacca [notoriamente venerata in considerazione della fertilità e utilità nella vita rurale che rappresenta], altri animali sono ritenuti sacri. In primo luogo la scimmia, il cocodrillo e il serpente. Inoltre la religione condanna l'uccisione degli animali e ciò ha favorito l'affermarsi delle diete vegetali presso molti indù e ha gettato le premesse per quell'ideale della non-violenza, noto in Occidente soprattutto grazie a Gandhi e alla battaglia per l'affrancamento dal colonialismi inglese" (dall'ultimo libro citato, pag. 48).

"La dottrina del karma (azione), e la trasmigrazione delle anime a questa collegata, è la chiave di volta di tutti i sistemi induistici, indipendentemente dalla loro visione della divinità. Lo scopo di ogni vita umana è assicurarsi una buona reincarnazione mediante buone azioni" (dal citato "Religioni del mondo", pagg 18-19). Molti Indù cercano di assicurarsi felicità terrena, buona salute, ricchezza e altro mediante le offerte di sacrifici e le buone azioni. Lo scopo finale, la liberazione del ciclo malefico (chiamata con varie espressioni a seconda della strada seguita, *atman*, *moksba*, *bhakti*), ritenuta

possibile per tutti a prescindere dalla casta di appartenenza, rimane comunque lo stesso per tutto l'Induismo.

Per un Induista generalmente "fare è più importante di pensare": la giusta prassi è più importante del contenuto della fede stessa. Alcuni celebrano una funzione (*puja*) più volte al giorno, altri in un giorno particolare della settimana (di regola il venerdì).

I rituali e la pratica religiosa induista nel nostro territorio generalmente viene riservata nelle sfera privata e domestica (immagino che mai ci saranno abluzioni rituali purificatrici nel Canal Grande a Venezia, anche se in versione ridotta alcune gradinate possono essere viste come i *ghat* sulle rive del Gange...), anche se non mancano alcuni centri religiosi induisti (*ashram*) di alcune comunità e correnti in alcune zone d'Italia, NordEst compreso.

### Le feste

Veramente impossibile citarle tutte, sia perché variano a seconda della corrente o pratica e molte sono legate a divinità protettrici di singoli villaggi o degli Stati presenti in India, sia perché la religione induista segue un proprio calendario, in gran parte legato alle fasi lunari e con date diverse di anno in anno secondo quello gregoriano.

Per esempio, la festa *Navaratri* si celebra in onore delle nove incarnazioni di *Durga* (*Durga* è la consorte di *Shiva* con il quale vive sul monte sacro *Kailash*), che è l'aspetto femminile della divinità (a quanto mi risulta solamente nell'Induismo esiste questo concetto di estensione del Divino all'aspetto femminile, visto come Dio assoluto, divina Madre del mondo: senza *Durga*, *Shiva* non si può esprimere, egli è l'anima di *Durga*, poiché essi sono in identità) viene festeggiata due volte l'anno, nel mese di *Chaitra* (aprile-maggio) e *Asvayuja* (settembre - ottobre), nei due periodi importanti di cambiamento della natura: l'inizio dell'estate e l'inizio dell'inverno. Questa festività *Durga puja* ricorre in tutta l'India e, pur essendo celebrata in vari stili, assume importanza speciale nel Bengala dove la *Durga puja* è una grandissima celebrazione e tutte le famiglie si riuniscono per commemorarla. L'immagine della *Devi* viene adorata per nove giorni e il decimo (*vijaya dasanami*) viene portata in processione per tutte le strade dei villaggi e delle città. Gli abitanti di questa regione, molto devoti alla Madre *Durga*, risparmiano denaro per acquistare, in questa occasione, *sari* nuovi e sete scintillanti da offrire alla divinità.

La festa di *Divali*, festa delle luci, si celebra negli ultimi due giorni della luna nera del mese di *Kartik* (ottobre - novembre) e dura tre giorni. Nel sud India, in questi giorni, di mattina molto presto, alle quattro, dopo il *brahmanuburta*, gli Indù si lavano, si cospargono il corpo di olio e indossano, così puliti e profumati, vestiti nuovi. I più fortunati fanno il bagno nel fiume Gange in segno di purificazione. In questi giorni, soprattutto nel Nord, i commercianti approfittano per iniziare i nuovi libri contabili e pregano

Laksmi per il successo e la prosperità della loro attività.

Tra il tredicesimo e il quattordicesimo giorno della luna nera di *phalguna* (febbraio-marzo) cade la festività di *Shiva Ratri*.

Letteralmente il nome della festività significa la notte di *Shiva*, infatti, le cerimonie iniziano durante la notte e continuano per diversi giorni. Durante la festività di *Shiva Ratri*, si osservano digiuni e austerità; molti devoti non bevono neanche un a goccia d'acqua e vegliano tutta la notte cantando il *Maha mantra* di *Shiva*. Ad *Haridwar*, ai piedi dell'Himalaya, non lontano dalle sorgenti del sacro fiume Gange e a Benares, questa festività ha una atmosfera unica.

Tra tutte le feste e celebrazioni quella comunque più famosa e grande è il *Maha Kumbh Mela*, senza ombra di dubbio la più grande festa religiosa di tutto il subcontinente indiano, per alcuni addirittura di tutto il mondo.

Questo importantissimo *Mela* (fiera) si svolge ogni 12 anni in quattro città indiane, per la precisione Allahabad, Haridwar, Nasik e Ujjain. Quello che si svolge ad Allahabad è il più grandioso e sacro. L'ultimo *Maha Kumbh Mela* svoltosi tra gennaio e febbraio 2001 ha visto parteciparvi circa venti milioni di fedeli ed è stata forse la prima volta che una festa religiosa non cristiana ha avuto a livello mondiale un interesse mediatico come quello registrato in tale occasione. Secondo la mitologia indù gli dei e i demoni combatterono nella notte dei tempi una aspra battaglia durata 12 giorni per impossessarsi del *kumbh* (brocca, anfora) che conteneva il sacro nettare dell'immortalità. Gli dei vinsero la battaglia, Vishnu trafugò la brocca facendo cadere quattro gocce del prezioso nettare e queste caddero dove ora sorgono le quattro città sante in cui si svolge ogni 12 anni il *Maha Kumbh Mela*. La frequenza non è casuale, poiché secondo la mitologia indiana un giorno della vita di un dio corrisponde a un anno della vita di un uomo.

E in Italia?

Benares è lontana, il Gange non passa dalle nostre parti...

Gli Induisti in Italia sono ben consapevoli della differenza dei luoghi, della diffusione e del ritmo di vita e di lavoro qui presente, e solitamente le celebrazioni si svolgono nell'*ashram* assieme alla comunità più o meno settaria oppure nello spazio privato domestico, al più svolgendo all'"esterno" quanto appare compatibile (digiuni, talvolta abbigliamento "da festa").

### L'alimentazione

Per quanto sopra ricordato in relazione alla venerazione della vacca sacra ed il rifiuto di commettere violenza sugli animali, gli Induisti solitamente non considerano buona azione mangiare carne ed in particolare quella bovina (in India può assumere aspetto di vero peccato e offesa religiosa) e per alcuni in generale carne animale, preferendo così dieta vegetariana che a seconda dei casi può o meno includere il pesce. E' di carattere generale anche la preferenza dell'astensione da bevande alcoliche e diverse comunità e correnti induiste

prevedono durante l'anno (il loro anno), specie in occasione di feste e ricorrenze, diversi digiuni solitamente di durata variabile (per es. dall'alba fino a quella del giorno successivo, o solo dall'alba al tramonto dello stesso giorno).

### L'abbigliamento

E' già stato ricordato che l'Induismo in generale non stabilisce rigidi precetti e dogmi.

Gli Indiani tradizionalisti comunque non indossano mai niente per caso, ogni cosa ha sempre un significato particolare. Nell'abbigliamento vi sono piuttosto pratiche legate alla idea del vestito come elemento di espressione di distinzione di appartenenza religiosa oppure nell'uso di un colore per tradizione o talvolta l'indossare un determinato colore ha valenza di preghiera (per esempio per certi è l'arancione), anche se alcune correnti ha un più intenso ruolo nella dimensione della fede religiosa. Per esempio le donne sposate portano il *bindi* (un puntino colorato sulla fronte) di colore rosso, le ragazze nubili lo indossano di vari colori, abbinandolo al vestito che portano, mentre le vedove lo tolgono. Inoltre le spose hanno sulla cute una riga di polvere rossa, che viene loro sparsa dai mariti il giorno del matrimonio: in questo modo tutti possono capire che sono donne sposate, a cui si deve rispetto. Per gli Indiani più legati alla tradizione il *bindi* non costituisce un elemento puramente estetico, ma assume anche un significato sociale e religioso in qualche aspetto analogo alla fede che le donne cristiane portano al dito. In India non esiste la moda, ma una maniera di vestirsi che si basa essenzialmente sulla concezione del corpo. Le donne considerano sacro il proprio fisico, e sacri sono anche la sensibilità e il pudore che le spingono a coprirsi. I vestiti indiani non mettono mai in mostra le forme femminili, ma tendono a coprire ogni parte la cui visione provocherebbe vergogna e imbarazzo: le gonne arrivano sempre sotto il ginocchio, le scollature non esistono, scialli e sciarpe leggere si aggiungono alla veste e avvolgono il seno.



## Cenni essenziali

Secondo alcuni il Buddhismo non è una religione poiché non ha un dio e pertanto viene considerato un sistema filosofico e un codice morale. In effetti il Buddhismo non ha affermato o contestato l'esistenza di un dio personale, ma non attribuisce a questo fatto alcuna importanza e considera tempo sprecato quello dedicato alla speculazione sulla presenza e sulle proprietà degli dei, che peraltro non nega in termini assoluti. Quando il Buddha, in tempi successivi, è stato considerato un'incarnazione del *Nirvana* è diventato, per ciò stesso, oggetto di venerazione religiosa.

Riportandomi alle considerazioni generali in precedenza esposte a mio avviso esso risulta invece un movimento religioso, nato principalmente come risposta alla rigidità del binomio religione-società che ha da sempre contraddistinto l'Induismo. Queste due religioni hanno in effetti diversi punti comuni. Infatti il Buddhismo si è sviluppato come una distinta via per la salvezza all'interno dell'Induismo, e il fatto che l'uomo sia legato ad un ciclo continuo delle rinascite era per il Buddha un punto di partenza naturale.

Il numero dei Buddhisti nel mondo è incerto in quanto bisogna considerare le varie diramazioni del Buddhismo, si pensa intorno ai 500/600 milioni e può essere considerata la quarta religione nel mondo.

Il Buddhismo "abbraccia molte interpretazioni dei concetti basilari che iniziarono con l'illuminazione del Buddha nell'India settentrionale circa 2500 anni fa. Siddharta Gautama [conosciuto anche come Shakyamuni (565-486 a.C. ca.)], principe per nascita, si dice sia il quarto Buddha ('l'illuminato'), e non si crede che sia l'ultimo. Poiché i Buddhisti credono che raggiungere l'illuminazione sia il fine di ogni essere, tutti gli uomini possono diventare Buddha."

"Il Buddha non scrisse i suoi *damma* (insegnamenti), e in seguito vi fu uno scisma per cui oggi esistono due principali scuole di Buddhismo. La *Theravada* o *Hinayana*, 'dottrina degli anziani' o 'del piccolo veicolo', sostiene che per raggiungere il *nirvana*, il fine ultimo di ogni buddista, si deve 'lavorare per la propria salvezza con diligenza'. Al contrario, la scuola *Mahayana*, o del 'grande carro', sostiene che la fede è sufficiente ad abbracciare tutta

l'umanità e portarla alla salvezza.”

Esiste anche una terza scuola Buddhista, la 'Via del diamante' o *Vajrayana*, praticata come religione maggioritaria in Tibet e Mongolia, ma anche diffusa ampiamente in Corea, Cina e Giappone e in Europa Occidentale e negli Stati Uniti. E' il movimento che ha come capo spirituale in una sua corrente il Dalai Lama. “La scuola *Mahayana* non ha respinto gli insegnamenti della *Theravada* e sostiene di averli ampliati; la scuola *Theravada* vede la *Mahayana* come una corruzione degli insegnamenti del Buddha. E' vero che la scuola *Mahayana* offre la cosiddetta 'opzione morbida' ('abbi fede e tutto andrà bene'), mentre le *Theravada* è più austera, ascetica e difficile da praticare. Nel mondo buddhista di oggi il Buddhismo *Theravada* è praticato in Sri Lanka, Thailandia, Myanmar (Birmania), Vietnam, Laos e Cambogia; il Buddhismo *Mahayana* è seguito in Giappone (vi è in Italia anche la corrente *Soka Gakkai*), Vietnam e tra i buddhisti cinesi. I termini 'grande' e 'piccolo' veicolo furono coniatati dalla scuola *Mahayana*.”

“Ci sono anche altre divisioni del Buddhismo, come il Buddhismo tantrico nel Tibet, praticato anche in Nepal, o le scuole di Buddhismo Zen in Giappone” “Il Buddha insegnò che la vita è sofferenza, e che la felicità nella vita è un'illusione, Nascere è soffrire, vivere e faticare è soffrire, morire è soffrire. Il ciclo della vita è sofferenza ma la sofferenza umana è causata dall'ignoranza, che ci fa desiderare cose che crediamo possano alleviare il dolore. E' un errore, poiché solo suggerendo lo stato di assenza di desiderio si ottiene la vera felicità. Per fare questo bisogna guardarsi dentro, dominare la propria mente e trovare la pace interiore.”

“Buddha perciò predicò le quattro nobili verità:

1. tutta la vita è sofferenza
2. la sofferenza deriva dal desiderio
3. quando si abbandona il desiderio la sofferenza cessa
4. il 'sentiero mediano' è il modo per eliminare il desiderio”

(da “Sri Lanka” trad. M.C.Pasetti, E.D.T. 1993, pag. 18)

Quindi secondo la religione buddhista tutto è dolore, il dolore è nel mondo materiale, esso può comunque essere eliminato e lo si fa mediante il sentiero mediano per l'eliminazione del desiderio e l'estinzione della sofferenza costituito da otto azioni 'corrette' (“ottuplice sentiero”, in quanto si articola nei seguenti punti: giusta conoscenza, giusta risoluzione, giusto uso della parola, giusta pratica, giusta condotta di vita, giusto sforzo, giusta attenzione, giusta meditazione), costituenti un processo evolutivo che attraversa molti stadi di sviluppo spirituale conducono al *Nirvana* (salvezza suprema) che è rettitudine di vita e di pensiero e che conduce al fine ultimo della morte senza ulteriori rinascite dovute alla metempsicosi (reincarnazioni legate al *karma* come per gli induisti).

Il Buddhismo, in parte già noto fin dai tempi di Alessandro Magno, si è avvicinato per la prima volta su vasta scala alle *élites* del pensiero europeo

ancora nel 1818 grazie alla popolarità di cui godette l'opera di Artur Schopenhauer *Die Welt als Wille und Vorstellung* ("Il mondo come volontà e rappresentazione"). La presenza immigrata buddhista in Italia è forse meno conosciuta e meno all'attenzione dei *media* che danno piuttosto risalto all'adesione a tale religione da parte di VIP internazionali o nostrani (vedi Richard Gere, Roberto Baggio, ora anche Robbie Williams...) o talvolta per moda o folklore (la pace esotica lontana "contro il logorio della vita moderna", come diceva qualcuno..) o in relazione alla questione tibetana messa in evidenza da manifestazioni e dagli incontri con il Dalai Lama in Italia.

"I Buddhisti sembrano soffrire il disagio della migrazione meno di altri immigrati, a livello di equilibrio psico-fisico. Forse anche perché riescono a ricostruire, in Italia, una presenza comunitaria forte: il *sangha* (traducibile con l'espressione comunità, confraternita buddista), che implica un gruppo di credenti e un maestro come punto di riferimento: uno dei *tre gioielli*, fondamentali per i credenti. Anche quelle buddiste sono ormai presenze abbastanza consolidate. A Roma vi è una sede dell'UBI, Unione Buddhista Italiana che coordina la maggior parte delle associazioni buddhiste presenti in Italia, che ha portato avanti le trattative con lo stato italiano per una Intesa" (da "La tematica religiosa in relazione agli immigrati: note introduttive" di M. I. Macioti, in "Immigrati e religioni", citato)

La comunità buddhista dello Sri Lanka è quella più dinamica nel promuovere alcune iniziative (celebrazioni di feste, incontri-dibattiti su temi di attualità) mentre i salesiani, soprattutto a Roma, prestano volentieri la loro collaborazione.

Come sopra esposto anche il Buddhismo ha una notevole eterogeneità, ma alcune linee generali di etica e di stile di vita sono generalmente comuni.

"Nella vita concreta, quotidiana, il Buddhismo impone cinque regole di condotta:

- non danneggiare alcuna creatura vivente;
- non prendere ciò che non si è ricevuto (non rubare);
- non comportarsi scorrettamente in rapporto ai piaceri sensuali;
- non dire il falso;
- non fare uso di alcool o di droghe.

Queste regole di vita sono spesso presentate come cinque comandamenti, ma il Buddhismo in realtà non riconosce alcuna entità superiore che possa imporre all'uomo le regole di vita. Per cui esse non vengono formulate come ordine, ma sono espresse in questo modo: 'Cercherò di imparare a non danneggiare alcuna creatura vivente'" (da "Il libro delle religioni", citato, pag. 69).

### Le feste

Le varie tradizioni buddhiste hanno diverse festività in relazione al calendario

buddhista, che è lunare, rendendo così variabile la data della ricorrenza in coincidenza della fase di luna piena, ed anche al Buddha da loro in particolare venerato ovvero alcune sono legate a feste nazionali o locali, anche se non mancano alcune solennità religiose comuni ai fedeli di tutti i paesi e di tutte le scuole. Ogni anno l'UBI organizza il *Vesak (vaisakbla-puja)*, una celebrazione comune alle differenti scuole, la più importante del Buddhismo in diaspóra, che ricorda tre momenti della vita del Buddha Gautama (nascita, illuminazione e parinirvana) e che solitamente cade nel nostro mese di maggio.

Nel Buddhismo 'meridionale' (quello *Theravada* così chiamato perchè dall'India, sua patria di origine, imboccò una pista meridionale attraverso il Sud-est asiatico), il ciclo religioso si apre con il festeggiamento dell'anno nuovo, di solito in aprile

Il Buddhismo thailandese e 'meridionale' in generale non osserva un '*Sabbab*' particolare o un preciso giorno della settimana in cui i fedeli sono tenuti a rendere visita ai tempio, e neanche esiste qualcosa che corrisponda a una liturgia o una messa celebrata da un sacerdote. Per i Buddhisti theravadici giorno di particolare preghiera è quello che cade in corrispondenza di ogni luna piena e di ogni luna nuova, ossia ogni 15 giorni, senza che questo diventi "giorno di festa" nel senso di astensione del lavoro per celebrazioni e preghiere.

### L'alimentazione

Il Buddhismo non è severo come l'Islam nei riguardi dell'uso di alcolici: segue anche in tale occasione il criterio della giusta condotta di vita che ritiene buona azione il non eccedere.

Parimenti, anche se un Buddhista può mangiare carne non lo deve fare in modo esagerato perché indirettamente contribuirebbe ad una forma di violenza verso altri esseri viventi.

Secondo certi correnti, in particolare quelle tibetane, non è considerato un buon agire anche il mangiare pesce di fiume.

L'essere vegetariani non è dunque una regola ferrea del Buddhismo, anche se molti monaci ed alcuni laici per fervore religioso hanno eliminato per loro libera decisione la carne dalla loro alimentazione.

Alcuni laici si impongono, specie in determinati periodi una più severa disciplina che può portarli, ad esempio, ad imitazione dei monaci, al non mangiare in orari proibiti (ossia dopo le 12).

### L'abbigliamento

La religione buddhista non prevede particolari prescrizioni circa l'abbigliamento se non per chi sta conducendo vita monacale e i sacerdoti.

Anche per i Buddhisti valgono comunque i discorsi brevemente accennati sopra per gli induisti in relazione alla materia degli abbigliamento "ristretti".

## Cenni essenziali

Secondo alcuni più che una vera religione è da considerarsi un movimento sincretico di ispirazione religiosa.

Poco conosciuto al di fuori dell'India, il Sikhismo, con appena cinquecento anni di vita, è una religione giovane e tipicamente indiana, con elementi presi in prestito soprattutto dall'Induismo, ma anche dall'Islam e dal Cristianesimo. E' praticata soprattutto nel Punjab, e i suoi seguaci sono venuti alla ribalta della cronaca negli ultimi decenni per il movimento politico che reclama l'indipendenza dall'India con un proprio stato, il Khalistan. I Sikh nel mondo sono circa 18 milioni e vivono per lo più nella regione indiana del Punjab, che da alcuni è considerato lo Stato più ricco e prospero dell'India. Le più grandi comunità Sikh in Occidente si trovano in Nord America (Stati Uniti e Canada) e in Gran Bretagna. Centri e comunità sikh sono ormai con discrezione diffuse in un po' tutta Italia, specialmente in zone esterne ai centri urbani. Nel Veneto sono particolarmente presenti come operai e addetti al settore produttivo e tessile e nelle conserie dell'area vicentina, ma non va escluso che col tempo vengano ad occupare anche altre attività.

Sikh proviene dal sanscrito *sisbya*, che significa discepolo. In questo caso sta a significare colui che segue la dottrina dei "Dieci Guru" e dell'"*Adi Granth*", il libro sacro.

Il primo dei "maestri" è, naturalmente, il fondatore Guru Nanak (1469-1539), nato nel villaggio di Talwandi, nei pressi di Lahore (oggi in Pakistan), chiamato poi Nankana in suo onore. La sua opera viene continuata da Guru Angad e dai suoi successori, fino al decimo, il più famoso dopo il fondatore, che è Guru Gobind Singh. Questi fece del Sikhismo una comunità compatta e militarmente ben organizzata per poter far fronte alle persecuzioni e angosce di ogni genere da parte soprattutto degli imperatori Moghul, e questa erronea cattiva fama di "confraternita religiosa militante armata, sanguinaria e bellicosa" è rimasta viva fino quasi ad oggi. Gran parte della loro vita sociale si svolge attorno ai *gurdwara*, i loro templi, individuabili dalla gialla bandiera triangolare che sventola al di sopra del tetto.

Anche a cause di lotte di potere sfociate in frammentazioni religiose, non si può parlare di un unico movimento Sikh, quanto piuttosto di "correnti Sikh", la più conosciuta e numerosa delle quali è probabilmente quella dei *Khalsa* ("comunità dei puri", storicamente più legata agli scontri cruenti avutisi in India), secondo cui l'individuo può purificarsi conducendo una vita integra ed onesta, vincendo il proprio egoismo e rinunciando ai vizi (alcool, tabacco, gioco d'azzardo). Essi seguono inoltre alcune usanze e riti quali: l'accoglienza di un nuovo membro mediante un rito di iniziazione, il pasto culturale comune (*karah prasad*), l'osservanza delle "cinque K" (vedi avanti)

L'idea base da cui parte Guru Nanak è quella dell'unità di tutti gli uomini, realizzata nella comune adorazione del "Dio uno, eterno, increato...". Il Sikhismo si ispira ad alcuni principi dell'Induismo e dell'Islam, pur essendo una religione autonoma e a sé stante. Principalmente dall'Induismo trae la credenza nella trasmigrazione delle anime (*samsara*) e degli effetti delle azioni sulle vite successive (*karma*), mentre dall'Islamismo quella di fare riferimento pressoché esclusivo ad un libro sacro. L'obiettivo ultimo è di interrompere il ciclo delle rinascite, tranne che la liberazione non è vista come un annullamento del sé, bensì come una congiunzione con Dio, che è Uno e indivisibile. Tale congiunzione si ottiene tramite il retto comportamento e la fede in Dio. Secondo il Sikhismo, tutti gli esseri umani sono uguali di fronte a Dio (dunque viene rifiutato il sistema castale): questo principio implica l'abolizione del clero (ogni Sikh può leggere il *Guru Granth Sahib*, a casa o al tempio) e la parità tra uomo e donna (le donne possono guidare la congregazione in preghiera e diventare "leonesse della fede" al pari degli uomini).

Contrario a ogni forma di ascetismo, al celibato, al formalismo dei rituali e al culto delle immagini, il Sikhismo invita i propri seguaci a raggiungere un equilibrio tra gli obblighi spirituali e quelli temporali. La decisa affermazione del monoteismo, forse dovuta all'influsso musulmano, è una caratteristica che appare dalla lettura dei testi sacri dei Sikh .

"Guadagnarsi il proprio pane con un lavoro onesto; dividere i propri profitti con gli altri e meditare sul nome santo del Signore": è la sintesi di ciò che il Sikh crede e pratica. In effetti i Sikh sono molto noti per essere particolarmente attivi e laboriosi sia nel proprio Paese che in occasione di lavoro all'estero in condizione di immigrato.

Il far partecipi gli altri dei propri averi è fonte di gioia e di merito: "Solamente ciò che tu dai liberamente dal frutto del tuo lavoro a coloro che ne hanno bisogno, sarà di vantaggio dopo la morte". Dare dei propri averi, mettersi al servizio del prossimo, sono espressioni d'amore: "Non si può adorare Dio senza dedicarsi a un servizio attivo".

Riecheggiano qui le parole di San Giovanni: "Come puoi dire di amare Dio che non vedi, se porti odio al tuo fratello che vedi?"

Il contenuto dell'Adi Granth ricorda molto da vicino i libri sapienziali dell'Antico Testamento e soprattutto i Salmi, con le loro espressioni di amore

e di devozione verso "l'Uno che non ha forma". Lo spirito che guida la storia dei Sikh e che costituisce lo scopo della loro vita, è sintetizzato in questa preghiera quotidiana: "Il tuo nome e la tua gloria siano in eterno nei cieli e, secondo la tua volontà, concedi pace e prosperità a tutti e a ciascuno nel mondo".

Una grossa difficoltà, comune a molte religioni non cristiane in Italia, è la mancanza di un'autorità centrale a cui fare appello e che sia garante della genuina tradizione.

### L'alimentazione

Non sembrano esservi nell'Adi Granth espresse prescrizioni in materia alimentare, ma, in considerazione del caratteristico sincretismo operato dal Sikhismo, risultano nella pratica essere recepite in modo ed intensità varia diverse norme alimentari dell'Islamismo e del Buddhismo, quale la limitazione (quasi alla eliminazione) del consumo della carne, specie quella suina, e dell'alcool.

### L'abbigliamento

I fedeli del Sikhismo sono facilmente riconoscibili in qualunque parte del mondo dal tipico turbante e dalla folta barba, tanto che talvolta sono chiamati "i seguaci della religione della barba e del turbante", quest'ultimo diverso per colore a seconda del ceto-casta sociale e area locale di appartenenza. Generalmente vi è l'obbligo, per ogni Sikh "ortodosso" o aderente alla corrente *Khalsa*, dell'osservanza delle "cinque K". Il *kes*, o capelli e barba lunghi, simbolo di santità e di forza spirituale; richiama il biblico Sansone e i santoni indù; è un articolo di fede che è costato molto caro ai seguaci di Guru Nanak, soprattutto all'estero, ma al quale essi non hanno mai rinunciato, a costo di sacrifici e ostracismi. Gli altri "K" sono: il *kachcha*, o paio di calzoncini stretti e corti, al di sopra del ginocchio; il *kara*, o braccialetto di ferro; il *kangha*, o pettine; il *kirpan*, o piccola spada che sostituisce il più antico coltello di acciaio, usato in particolare dai religiosi combattenti, stretto alla vita da una fascia di tessuto di materia e colore identici al turbante. Ciascuno di questi oggetti ha un significato simbolico, anche se oggi non è sempre avvertito dagli stessi Sikh.

Tali aspetti dell'abbigliamento vanno quindi presi in considerazione e rispettati per il valore religioso loro attribuito e non visti come esotici elementi folkloristici.

"Non sembrano esservi stati, per ora, particolari problemi connessi con la fede Sikh. Ma altrove se ne sono registrati, e su una motivazione che potrebbe avere riflessi anche in Itali: in Canada, infatti, riportava Paolo Passerini ne 'La Stampa' del 6.9.96, si è avuto il caso de *I Sikh in guerra con il casco*.

Infatti l'obbligo del casco, previsto a Vancouver e dintorni anche per i cicli-

sti, si scontra con la dichiarata intenzione dei Sikh di non rinunciare al turbante (circa 300.000 i Sikh in Canada, di cui circa una metà residenti nel British Columbia canadese)” (da”La tematica religiosa in relazione agli immigrati: note introduttive” di M. I. Maciotti, in “Immigrati e religioni”, citato, pag.26)

## *Cenni essenziali*

Il Jainismo (da *jina*, "il vittorioso") è uno dei più antichi movimenti religiosi indiani opposti dottrinarmente al brahmanesimo, ossia la primitiva forma dell'Induismo, ed in particolare rifiuta il sistema castale e ritiene inutili i rituali di venerazione di un pantheon secondo le modalità induiste, non mancando però in tale religione molte cerimonie di preghiere e di commemorazioni dei *Jina*.

Attualmente il Jainismo conta circa otto-dieci milioni di aderenti a diverse correnti e confraternite-comunità, fra laici, monaci ed asceti, quasi tutti in India e negli Stati Uniti d'America.

I Jainisti (o *Jaina*) formano una minoranza religiosa ben integrata nelle società indiana, influente soprattutto nell'Ovest della penisola (Maharashtra, Gujarat, Rajasthan), ove detiene spesso posti chiave nella vita economica e intellettuale.

Esistono almeno un paio di centri anche in Italia, ed è da tenere presente, come sopra scritto, che tale religione interessa in particolare modo le fasce medio-alte e quelle intellettuali della società indiana (non a tutti è noto che lo stesso *Mahatma* Ghandi veniva da una famiglia jainista, per esempio): si potrebbe definire una religione d'*élite*, in quanto ad essa aderiscono principalmente ricchi commercianti e facoltosi artigiani, potenziali migranti anche nel nostro territorio e per dette caratteristiche da ritenersi anche dotati in generale di un'apertura mentale e intellettuale capace di trovare equilibri tra le esigenze di pratiche religiose e la vita e il lavoro nel Paese d'accoglienza.

Il Jainismo è un movimento religioso indiano vivo dal V° secolo a.C., epoca in cui si è organizzato per reazione contro il Brahmanesimo per impulso di Mahavira, l'ultimo dei 24 *Jina* (*Jaina* "vincitori" delle trasmigrazioni). L'insegnamento di questi maestri onniscienti, successivamente affidato a numerosi trattati, mira all'annichilimento del *karman* e alla salvezza individuale.

Il Jainismo si divide in due grandi correnti: quello degli *Svetambara* e quello dei *Digambara*.

I primi vivono nell'India settentrionale ed hanno i loro principali centri religiosi a Curnor nel Gujarat ed a Monte Abu, nel Rajasthan. Le differenze tra le due scuole sono minime ed i dogmi praticamente gli stessi, e nell'aspetto della pratica il fattore di diversità maggiormente visibile è nell'abbigliamento (v. avanti). I religiosi vivono in congregazioni; la vita solitaria, difficile, viene di solito riprovata, solo i più saldamente convinti possono dispensarsi dalle costrizioni e dalle stimolazioni del gruppo. Il Jainismo non ha mai escluso le monache; attualmente, queste sono più numerose che i monaci nella maggior parte delle sette in India.

La conoscenza delle Scritture, la fede nella dottrina, un'etica di ascesi e di non-violenza (*ahimsa*), ne costituiscono i capisaldi. Due vie sono offerte al credente, quella del religioso, errante, mendicante, insegnante e quella del pio laico.

Non credono in una realtà divina assoluta o in un dio creatore perché in certo modo analogamente all'Induismo ritengono che l'universo non ha avuto inizio né avrà fine. Venerano soltanto il *Jina*, il saggio asceta che ha trionfato sulla passione e che ha ottenuto il *moksha* liberandosi dalla schiavitù delle reincarnazioni.

La proposizione dottrinale Jainista può essere riassunta in forma semplificata nella espressione: "Vivi e lascia vivere. Ama tutti, servi tutti."

Per questo, il fondamento della spiritualità jainista è tutto nella Regola Aurea dell'*Ahimsa*, cioè nel rispetto attivo nei confronti di ogni singola Energia Vivente, che è divina e sacra, e contiene un'anima individuale eterna, potenzialmente perfetta e santa, che aspira a liberarsi dai vincoli con la materia. Ne deriva che la condotta del Jainista sia estremamente rigorosa nell'osservanza del vegetarianesimo più "ortodosso", del pacifismo, della tolleranza, della protezione della Creazione e delle Creature, dell'altruismo.

La metafisica jainista attribuisce grande importanza alla logica sul piano cognitivo; viene data una spiegazione scientifica, codificata nei minimi particolari, dell'origine e del divenire degli universi, in cui si dimostra che l'anima non nasce e non muore, ma migra di corpo in corpo fino alla Liberazione (*moksha*). A differenza del Buddismo (dove esiste un'Anima universale "Anatman", "io-Tutto"), nel Jainismo ogni vivente è dotato di un'anima individuale ("Atman"); inoltre, per il Jainismo è indispensabile rinunciare completamente al corpo per compiere il proprio processo di Liberazione, mentre il Buddha, dopo aver seguito per molti anni il modello ascetico, scelse poi la "Via di mezzo".

Oltre all'*Ahimsa*, altre due regole fondamentali per il Jainista sono: la "Teoria del Non-assolutismo" ("*Anekantavada*") e la "Costante Vigilanza".

Nelle principali correnti e comunità-sette Jainiste (ma alcune altre interpretano in modo differente tali principi) la "Teoria del Non-assolutismo" insegna ad allargare il proprio punto di vista, la propria prospettiva di giudizio, e a vedere l'oggetto di ogni affermazione, di ogni pensiero e di ogni credo,

contemporaneamente come: vero, non vero, descrivibile ed indescrivibile. L'adozione di questa teoria apre la mente ed il cuore dell'individuo ad un totale ecumenismo e ad un reale superamento di ogni differenza di religione, di pensiero, di appartenenza. La prescrizione della "costante vigilanza" richiede al Jaina di non allentare mai la propria attenzione nei confronti del rispetto per le altre Vite e nei confronti dell'applicazione dell'*Abimsa*.

Un aspetto interessante della devozione Jainista è che questa non è concepibile per l'ottenimento di miglioramenti spirituali o materiali; per i devoti jainisti non è pensabile un'adorazione volta all'ottenimento di un qualsiasi beneficio, oppure di grazie o di miracoli; la riverenza ai ventiquattro Saggi è fine a sé.

La vita dei laici è anch'essa regolata in ogni particolare da un insieme di voti, tra i quali oltre a quelli sopra accennati va aggiunto anche la limitazione dei beni posseduti. Ciò non di meno, la ricchezza, che spesso non manca ai Jaina, non è disprezzata, purché non dia luogo a tesaurizzazione, ma, al contrario, sia investita per la propagazione della fede, nelle opere e nelle costruzioni o restauro di templi, nella creazione di fondazioni, ecc. D'altra parte, la vita del credente ideale è costellata di proibizioni di ogni genere, soprattutto alimentari e professionali, ma le esigenze della vita e società moderna occidentale permettono in certi casi elementi di flessibilità.

### L'abbigliamento

Una fondamentale distinzione di carattere esteriore tra le due principali scuole e comunità jainiste è costituita dall'abbigliamento e.....dal non-abbigliamento riservato a chi sceglie la vita del monaco religioso, mentre non vi è prescrizione di abbigliamenti particolari per il pio laico *jaina*.

I seguaci *Svetambara* vestono unicamente in bianco (*svet* significa bianco).

I *Digambara* (vestiti di cielo), sono più numerosi nell'India centromeridionale, e gli asceti di questa corrente vanno in giro completamente nudi e ricoperti di cenere.

Dubito, se non altro per il rigido clima invernale, che vedrete al lavoro o in giro nel nostro territorio monaci fedeli di tali correnti vestiti o non vestiti in tal modo ovvero l'utilizzo, da parte dei religiosi di alcune sette, soprattutto facenti parte della corrente *Svetambara*, di un abito-tunica con cappuccio bianco, sandali, ciotola per le elemosine, un fazzoletto sulla bocca e all'occorrenza piumino e bastone per pulire il suolo che sta per venire calpestato dagli stessi o su cui ci si vuol sedere (insetti e animaletti hanno anch'essi diritto alla vita).

### L'alimentazione

I monaci e gli asceti, oltre a non cibarsi di alcun animale, non si cibano neppure di tutte quelle creature vegetali che contengono principi di vita, e quin-

di l'anima: bulbi, germogli, radici, frutti ricchi di semi, e neppure miele, prodotto mettendo in pericolo la vita delle api. Con l'avvento dell'industrializzazione dello sfruttamento e della violenza sugli animali, i Jaina si sono spinti ancora oltre compiendo un passo deciso nella direzione di una Non-violenza pratica ancor più rigorosa. In tal senso anche i praticanti jainisti laici eliminano il consumo delle carni degli animali, ma inoltre anche di tutti quei prodotti derivanti da violenza sugli animali, come il latte, le uova, i formaggi, il burro, sostituendo generalmente a tali prodotti ad esempio il latte e formaggio di soia, senza però avere pretese nei confronti altrui o per questo far "guerra aperta" a chi ha altre abitudini e idee sul cibo, in coerenza col citato principio "Vivi e lascia vivere. Ama tutti, servi tutti". Mi risulta che, attualmente, tra tutti gli àmbiti spirituali, il Jainismo sia l'unico a suggerire così decisamente l'alimentazione *Vegan* (altrimenti detta Vegetaliana) quale massima espressione di una Non-violenza pienamente vissuta.

Per alcune correnti vi è pure la osservanza della astensione da ogni cibo dopo il tramonto del sole, ed in generale si prevedono varie occasioni di astensioni volontarie dagli alimenti e dalle bevande anche perché rammentano l'importanza del digiuno come pratica ascetica di purificazione.

Ogni popolazione africana ha sviluppato una sua specifica religione, che è divenuta parte integrante del suo patrimonio culturale. Si può dire quindi che esistono tante religioni tradizionali quante sono le popolazioni africane. Tra le popolazioni africane non è diffuso il proselitismo, ossia il tentativo di convertire altri alla propria religione, proprio perché ogni religione è direttamente legata all'identità di una determinata popolazione. Non è quindi possibile rintracciare nelle varie religioni tradizionali africane una origine storica comune, né una unica diffusione geografica che ci permetta di seguirne l'espansione nel continente. Si usa generalmente il termine *tradizionale* per distinguere quelle che hanno un'origine africana, dalle grandi religioni importate, come l'Islam o il Cristianesimo, che hanno negli anni attratto una larghissima fetta della popolazione. Parlare della religione in Africa significa parlare della organizzazione sociale, e quindi parlare del rapporto tra giovani e anziani, del rapporto con la natura, delle relazioni tra i sessi opposti, della percezione della malattia, della accettazione della morte, e così via. Tutto ciò che riguarda la vita sociale in Africa è regolato dalla religione. Non essendoci un testo scritto, come la *Bibbia* o il *Corano*, la tradizione religiosa è generalmente custodita dagli anziani e affidata alla trasmissione orale, spesso attraverso racconti e proverbi. A questo proposito è bene ricordare che la terminologia usata dagli studiosi occidentali per classificare la dimensione religiosa africana è a volte molto imprecisa e ne impoverisce la straordinaria complessità e varietà.

### *Principi fondamentali*

---

Malgrado le trasformazioni che avvengono continuamente nel mondo religioso africano è comunque possibile riconoscere alcuni elementi che accomunano le varie tradizioni religiose africane tra di loro.

In primo luogo, al centro di tutte le religioni di cui stiamo parlando vi è la credenza in un Dio unico, che la Storia delle religioni definisce Essere Supremo. La figura di questo Dio Creatore è simile in tutte le religioni africane: dopo aver creato il mondo se ne è disinteressato e interferisce raramente con le vicende degli uomini. Pur essendo garante dell'ordine stabilito delle

cose, non vi partecipa più e rimane quindi al di fuori della relazione con gli uomini. L'Essere Supremo è raramente oggetto di venerazione e di culto. Ad esempio, il Dio del popolo *kikuyu* del Kenya, chiamato *Ngai*, si è ritirato in cima al monte Kenya e non partecipa più alle vicissitudini delle sue creature. Tuttavia, i Kikuyu pregano sempre rivolgendo il volto verso la montagna in segno di rispetto.

Il Dio creatore è allo stesso tempo buono e cattivo: incute timore perché i suoi rari interventi possono essere violenti, ma la gente gli è anche grata per la sua generosità.

La figura dell'Essere Supremo è l'entità più importante di una serie molto numerosa di esseri spirituali. Essi agiscono da mediatori tra l'Essere Supremo e gli uomini. Nelle religioni africane vari spiriti sono diventati più importanti dell'Essere Supremo, che è sentito come troppo lontano. È a loro che gli uomini si rivolgono per vedere esaudite le loro richieste. Gli spiriti si distinguono in *spiriti di origine non umana* e spiriti che dopo essere stati degli esseri umani sono diventati *spiriti ancestrali*.

Gli spiriti di origine non umana sono a volte collegati con determinati luoghi naturali, ad esempio lo spirito del bosco o lo spirito del mare. Tra gli spiriti più attivi e presenti per i *luo* del Kenya, ad esempio, vi è lo spirito del lago. Ciò si spiega con la vicinanza del lago Vittoria, sulle cui rive i *luo* vivono da molto tempo. Tra i *dogon* del Mali, lo spirito dell'acqua, chiamato *Nommo*, è considerato il progenitore dell'umanità, colui che ha insegnato agli uomini l'arte del fuoco e l'uso degli strumenti.

Gli spiriti della natura spesso non hanno una personalità ben definita, sono i guardiani del territorio dove vive una determinata popolazione e con la quale instaurano delle complesse relazioni sociali. Altri spiriti invece sono identificati con fenomeni naturali, come lo spirito del tuono, lo spirito del vento, della tempesta, della pioggia e così via. Tutte queste entità spirituali, che alcuni studiosi definiscono anche divinità secondarie, possono essere benefici o malefici o addirittura possedere una natura ambivalente. A volte sono amichevoli e ben disposti nei confronti degli uomini, altre volte possono essere molto ostili. Alcuni intervengono raramente, altri sono sempre presenti nella vita di tutti i giorni, alcuni si spostano facilmente mentre altri sono sedentari. Tutte queste entità spirituali si dispongono lungo una scala gerarchica per ordine di importanza, e la loro posizione codifica i rapporti tra di loro e tra loro e gli uomini. Alcuni di questi spiriti entrano in relazione con gli uomini attraverso la *trance* o la possessione. A volte esistono delle vere e proprie famiglie di spiriti che periodicamente possiedono una persona e le indicano in che modo agire per il bene del clan o della comunità intera. Si tratta ad esempio degli spiriti *Bori* tra gli *haussa* del Niger o dei *Bisimba* tra gli *zela* dello Zaire.

Alla categoria degli spiriti ancestrali appartengono invece gli antenati. La morte non trasforma automaticamente un parente in un antenato, ma sono

necessari dei rituali accurati che in un certo senso accompagnano la persona deceduta nell'aldilà e gli permettono di acquisire la nuova essenza spirituale. Tra questi rituali ricordiamo il doppio funerale che prevede un periodo di tempo in cui lo spirito del defunto diventa maldisposto nei confronti dei vivi e solo il secondo funerale, che prevede una serie di offerte e di preghiere collettive, lo riappacifica con i suoi parenti.

In tutte le società africane il legame tra i vivi e i morti è molto forte: i defunti devono essere sempre tenuti in considerazione e appagati con offerte di vario genere. Essi mantengono saldamente le loro posizioni all'interno della struttura familiare e nulla incute maggior timore che il suscitare la loro ira. Gli antenati costituiscono la relazione più immediata con il mondo spirituale, sono in grado di garantire la prosperità, la salute, la fecondità ai loro discendenti. La struttura sociale dei Kikuyu del Kenya si riflette e si sdoppia nell'organizzazione del mondo degli antenati, chiamati *Ngoma*, tra i quali spiccano gli "antenati immediati" o *Ngoma cia aciari*. Essi comunicano prevalentemente con il capo famiglia, che deve offrire loro regolarmente offerte di cibi e di bevande.

*(da una pagina web del sito tolerance.it)*

Oltre a quanto sopra riportato, nell'impossibilità di addentrarmi nell'analisi dei singoli culti, ritengo comunque evidenziare che appare diffuso un certo tipo di impatto di tali religioni nella nostra società. Non è infrequente incontrare persone provenienti da Paesi africani e legati alle proprie religioni tradizionali, tenute riservate e confinate alla propria sfera privata personale, che dichiarano di sentirsi talvolta a disagio per il fatto di essere considerati appartenenti ad un culto "primitivo" o "pagano", magari solo perché nelle lingue e società di tali Paesi non esiste una parola per dire "religione" o "Dio" o vedono un Principio Unico superiore chiamato in diversi modi a seconda del Suo manifestarsi nella natura.

"Parlare di animismo africano è una cosa sbagliata per due ragioni fondamentali: il termine è imposto, dato che non esiste nei vocabolari africani; in secondo luogo, il termine è improprio in quanto non descrive ciò che vuole rappresentare. Gli Africani non presentano le loro religioni: le vivono" (da "Religioni africane" di Ndjok Ngana, in "Immigrati e religioni", citato, pag. 111).



### Babà'i

Né setta, né sincretismo né semplice riforma dell'Islam, il la fede Baha'i è una religione indipendente allo stesso titolo dell'Islam, del Cristianesimo e di altre grandi religioni. Nasce in Persia, nella città di Shiraz, dove Ali Muhammad Shirazi detto il 'bab' ('la porta', aperta sulla nuova era, 1819-1850) predica la giustizia sociale, la tolleranza e l'uguaglianza dei diritti degli uomini e delle donne. Le principali guide religiose sono lo stesso "bab" Shirazi e Mizra Husayn Ali detto *Baba-ullah* ('la gloria di Dio' 1817-1819). Le autorità persiane perseguivano con inaudita violenza i fedeli. Baha-ullah è prima esiliato a Baghdad, poi a Costantinopoli dove scrive "Il libro della certezza" nel quale contrappone l'umanesimo ad ogni ideologia e si oppone ad ogni assolutismo, a tutti gli integralismi religiosi. La violenza si protrae per decenni, ma il culto si diffonde in tutti i continenti: in Europa (è proscritto nella Germania nazista), in Russia (è vietato dai bolscevichi in quanto anti-rivoluzionario) in India, Africa, Nord America, America Latina, Oceania. Negli anni '60 i fedeli erano quattrocentomila, oggi sono circa sei milioni. Le ultime statistiche rivelano che è la religione geograficamente più diffusa nel mondo dopo il cristianesimo.

Nella fede Baha'i non esiste clero, ma ha rappresentanti presso le Nazioni Unite a New York e Ginevra

Nella fede Baha'i si afferma quanto segue: le realtà dell'uomo è la sua anima, che è eterna e in continuo progresso; esiste un solo Dio; la verità religiosa non è assoluta ma relativa; la rivelazione divina è un processo continuo e progressivo; tutte le grandi religioni hanno origine divina; i loro principi basilari sono in perfetta armonia; le loro mire e i loro propositi sono identici; le loro dottrine sono sfaccettature di una sola verità; le loro funzioni sono complementari; esse differiscono soltanto negli aspetti sociali dovuti alle diverse esigenze dei tempi in cui le varie religioni si sono rivelate; le loro missioni rappresentano tappe successive nell'evoluzione spirituale della società umana. E' proposito di un fedele Baha'i un comportamento altamente morale, che si acquisisce mediante lo sviluppo di qualità quali la sincerità, l'onestà, l'umiltà, la purezza di spirito e di corpo, la cortesia, la giustizia la compassione, la

pietà e il perdono.

Queste qualità devono regolare la vita dei fedeli Baha'i senza rigidi precetti sull'alimentazione, abbigliamento orari e altri vincoli che possano incidere nel lavoro che va visto come occasione di espressione della ricerca della correttezza e della cooperazione umana senza competizione.

Immagino che a questo punto qualcuno si dica “*ma come, non viene dedicato spazio a quest'altra fede o al culto da me osservato, degno di rispetto e attenzione, che intollerabile ingiustizia!*”

In realtà non si vuole mancare di rispetto a nessuno.

Per evitare equivoci e polemiche, anche a costo di sembrare o risultare ripetitivo devo nuovamente sottolineare che questa parte del libro non vuole essere un compendio o una sorta di piccola enciclopedia delle religioni, ma solo dare un iniziale panorama-quadro delle principali fedi religiose alle quali sono legate la maggior parte dei lavoratori dipendenti stranieri immigrati.

La scelta di non trattare in tale sede alcune fedi è motivata da diverse ragioni. Infatti alcune di esse o non sono fedi per così dire “importate con sé” dagli immigrati (per esempio alcune correnti induiste o buddhiste, la comunità dei Testimoni di Geova o quella Valdese) ovvero sono fedi esclusivamente riservate alla sfera domestica e pertanto non incidenti nell'ambiente lavorativo.

In relazione a tale ultima ipotesi ad esempio il carattere esclusivamente “privato” e particolare della religiosità e dei culti tradizionali cinesi (culto degli antenati, confucianesimo, taoismo...), gestiti generalmente con l'ottica della funzionalità (v. sopra nella metafora del servizio da the cinese), tali da non assumere ruoli visibili nei rapporti di prestazione di lavoro subordinato, mi ha portato a considerare... ...a fini della funzionalità (stavolta nel senso di evitare di aggiungere una ulteriore quantità di dati informativi di non sempre facile comprensione con l'effetto di appesantire la lettura) preferibile non trattare in tale pubblicazione le interessanti filosofie religiose e i culti dei Cinesi.

Per chi volesse saperne di più o avere conoscenze riguardo alle fedi religiose qui non esaminate mi limito qui e nella bibliografia a segnalare oltre alle pubblicazioni già citate la possibilità di ottenere rapide informazioni non solo attraverso le più serie enciclopedie ma anche attraverso Internet.

Va però avvertito che digitando semplicemente la parola “religion” o “God” o “Dio” nei principali motori di ricerca si ottengono migliaia di risultati, e muoversi nell'affollamento di pagine web spirituali non è sempre facile.

Un paio di motori di ricerca in italiano piuttosto buoni risultano essere:  
<http://digilander.iol.it/iluvatar/Indice%20delle%20religioni%20nel%20mondo.htm>

<http://digilander.iol.it/ilgattomurr/>

Inoltre recentemente è uscito un libro (“Religioni online” di C.Ceci e M. Restelli, Edizioni Alpha Test) che indaga le diverse realtà religiose dall’osservatorio del web, recensendo i siti più interessanti, istituzionali e non, legati alle grandi religioni del Mondo, ma anche ai nuovi culti d’Oriente ed Occidente e alle correnti spirituali ispirate alla New Age.

Inizialmente in questa parte dedicata alle religioni avevo pure intenzione di preparare una tabella con riportate per i prossimi anni le principali festività delle diverse religioni sopra considerate, ma le difficoltà del calcolo delle date di alcuni calendari (in particolare quello induista) mi hanno fatto desistere.

Posso comunque qui ricordare che nel 2002 il digiuno per la *Ramadam anno 1423* in Italia (e sì, perché il calendario musulmano oltre ad avere date variabili rispetto a quello gregoriano differisce di qualche giorno in relazione alle latitudini: nel 2001 l’*Id-al Fitr* si è svolto il 15 Dicembre in America, il 16 in Italia e il 17 nel Bangladesh...) dovrebbe cominciare (il condizionale è obbligatorio non solo per esimermi da possibili errori di calcolo, ma anche perché in base alla pratica islamica si richiede l’effettiva vista del novilunio, con conseguente possibilità di differenza temporale fino a 48 ore rispetto ai calcoli matematici astrologici) il 5/6 Novembre e finire il 4/5 Dicembre, mentre l’*Id al Kabir* anno 1422 è previsto il 23 Febbraio; il Capodanno cinese nel 2002 dovrebbe cadere il 12 Febbraio (anno cinese 4699) ; il 28 Marzo si celebrerà *Pesab* dell’anno ebraico 5762 e il 16 Settembre lo *Yom Kippur* dell’anno 5763, il 14 Aprile si celebra *Sinhala Aurud*, il Capodanno buddista in Sri Lanka (anno 2546), il 6 Maggio *Vesak*, comune a tutti i buddisti, il 12 Marzo la festa induista *Shivaratri*; infine con l’equinozio di primavera (21 marzo calendario gregoriano) come ogni anno si festeggiano il capodanno curdo *Neuroz* e pure il capodanno induista.

Al riguardo esistono in circolazione alcuni calendari comparati, tra i quali quelli di ENEC e del progetto “L’orologio matto”, dai quali sono state prese molte delle date sopra riportate, e pure alcuni siti Internet.

PARTE III

**Operare in chiave di *cross-cultural management***

---



Finora si è parlato di metafore culturali e di religioni con modalità un po' originali, ma tutto questo non basta.

Il cominciare ad avere un approccio diverso e meno vincolato a stereotipi e pregiudizi diffusi, specie in relazione ai lavoratori immigrati da determinati Paesi, costituisce a mio avviso sì un dato di modernità nell'interpretare l'organizzazione e la gestione delle risorse umane, ma di per sé va visto come un punto di partenza anziché di arrivo.

Oltre ad una conoscenza della esistenza di certi comportamenti e pratiche religiose è senza dubbio importante cominciare a prendere in esame *come queste componenti si combinano e incidono in un ambito di impresa italiana*.

Qui in seguito si daranno alcuni esempi di situazioni, senza pretesa di completezza.

Questo perché l'argomento nel settore specifico oltre a essere stato ancora poco studiato è soggetto a un particolare dinamismo e mutabilità a causa dei rapporti di scambi culturali interpersonali dei vari soggetti che interagiscono nell'ambiente lavorativo: "la rapidità degli scambi internazionali che portano le persone e le immagini televisive e multimediali in giro per il mondo fanno sì che l'interscambio di modelli culturali e di modelli di comunicazione interculturale sia fluidissimo, costante, inarrestabile e non descrivibile in tempo reale" (P.E.Balboni, *Parole comuni, Culture diverse. Guida alla comunicazione interculturale*, Venezia, Marsilio Editore, 1999).

Si è parlato di interazione intenzionalmente in termini generali perché anche il manager, l'imprenditore e il direttore del personale sono soggetti che intervengono con un ruolo non secondario in tale scenario interno ad una azienda.

Con quali "regole del gioco" è allora meglio che operino, considerata la loro posizione e gli obbiettivi che si pongono in relazione alla vita della organizzazione imprenditoriale?

Da diverso tempo si parla e si legge di *marketing della globalizzazione*, di *multietnicità*, di *par condicio* e di *political correctness*, espressioni di cui si è fatto ampio uso e talvolta abuso senza in realtà fornire esatti strumenti per la lettura e l'applicazione di tali elementi in un contesto imprenditoriale. Tali

concetti, validissimi e utili in altri contesti (basti pensare ad esempio all'istruzione, o al settore giuridico, al campo amministrativo pubblico e a quello finanziario), risultano a mio parere troppo vaghi e di difficile adattamento nel contesto del *cross-cultural management* qui preso in considerazione.

Cosa si può allora proporre?

A mio parere un interessante modello di *modus operandi* potrebbe essere fornita dall'*intercultural politeness*.

Perché alle espressioni già presenti aggiungerne un'altra, rischiando di rendere il tutto ancora più confuso? Perché poi anche in questo caso non si usano parole italiane come ad esempio "buone maniere su scala internazionale"? Un motivo in realtà c'è.

Una chiara ed efficace descrizione di tale nuova formula può essere la seguente: "usiamo i termini inglesi perché essi includono non solo il 'ben educato' italiano, ma anche un concetto di adeguatezza alla situazione, nonché un fattore di gentilezza e di rispetto sociale che va oltre quella che in italiano noi definiamo 'buona educazione': ad esempio, la sequenza *io e te*, comune in Italia, viene vissuta come *unpolite* in Germania, Inghilterra, America, dove *du und ich* oppure *you and I* sono invece richiesti"[...] "Entrare in una prospettiva interculturale non significa abbandonare i propri valori e far propri quelli del luogo in cui si 'espatria' o quelli del gruppo straniero che possiede il pacchetto di maggioranza [o che costituisce la più numerosa presenza di lavoratori all'interno] dell'azienda in cui si opera: significa (a) *conoscere* gli altri; (b) *tollerare* le differenze almeno fino a quando non entrano nella sfera della immoralità [o dell'insanabile conflitto della regolare vita aziendale]; (c) *rispettare* le differenze che non ci pongono problemi morali ma che rimandano solo alle diverse storie delle varie culture; (d) *accettare* il fatto che alcuni modelli culturali possono essere migliori dei nostri e, in questo caso, (e) *mettere* in discussione i modelli culturali con cui siamo cresciuti.

La sequenza da (a) ad (e) non è puramente elencatoria ma è gerarchica: ogni atteggiamento presuppone quelli precedenti e pone le basi per quelli seguenti" (dall'interessante e già citato libro sulla comunicazione interculturale "Parole comuni, culture diverse", pag. 34-35 e pag. 17).

Tale linea d'azione può essere diretta a interagire col personale straniero in chiave non di semplice ed esclusiva superiorità gerarchica ("Sono io il capo e non si deve discutere. Non sono miei problemi se tu hai altre abitudini nel comunicare e nell'agire assieme agli altri o non è chiaro il motivo per il quale mi comporto in questo modo o si comportano gli altri"), ma nel contesto di un meccanismo di combinazioni di culture dove senza assumere esclusivamente il tono autoritario si possono assumere posizioni o atteggiamenti

“vincenti” con le quali dimostrando un determinato e apprezzabile grado di capacità di comprensione dei valori considerati di un certo peso da gruppi stranieri si conquista o si consolida meglio la fiducia, la stima e il rispetto da parte di questi secondo strategie di comunicazione verbale e non verbale e secondo una considerazione delle varie componenti socio-culturali che intervengono nel caso.

Analizzando incontri interculturali si è visto come l'interazione fra persone di culture diverse sia marcata da una serie di momenti di asincronia, che si manifestano in silenzi, sovrapposizioni, reazioni impreviste, interruzioni, ecc. che mostrano la difficoltà di stabilire e mantenere una cooperazione conversazionale a causa delle differenze nel *background culturale* e nelle convenzioni di comunicazione. I partecipanti, normalmente inconsapevoli sia delle conoscenze socioculturali sia delle convenzioni comunicative che contribuiscono alla loro interpretazione (e, normalmente, inconsapevoli anche delle *proprie* convenzioni conversazionali), hanno solo la percezione di un incontro fallimentare, le cui cause sono raramente identificate. Spiegano quello che è accaduto più spesso in termini psicologici che in termini sociologici o culturali, percependo l'altra persona come non cooperativa, aggressiva, incompetente, con spiacevoli caratteristiche personali o perfino stupida.

Ripetuti incontri interculturali falliti con diverse persone portano, nel tempo, alla formazione di stereotipi culturali negativi.

Il fallimento può essere di vari tipi: può non esserci comunicazione, cioè l'enunciato di un parlante non comunica nessun messaggio all'interlocutore, oppure un fraintendimento, quando si comunica qualcosa che non si voleva dire (Gumperz, 1982). I fraintendimenti - a loro volta - possono essere o di tipo pragmalinguistico, quando si attribuisce erroneamente un certo significato a un enunciato (ad esempio quando un consiglio viene interpretato come un rimprovero), o di tipo sociopragmatico, quando il contributo dell'altro non è ritenuto adatto alla situazione, in seguito a diverse valutazioni dei parametri sociali che determinano le scelte linguistiche (ad esempio l'uso del registro sbagliato per troppa o troppo poca formalità).

Parlare di *intercultural politeness* non implica dunque proporre complessi schemi gestionali e tantomeno rivoluzionare radicalmente la consueta conduzione della gestione del personale dell'azienda. Non significa neppure dare sempre ragione al lavoratore straniero o ignorare gli *standards* dei rapporti interpersonali usualmente adottati.

Essa va piuttosto intesa come una modalità di visione della valorizzazione e dell'organizzazione dei rapporti interni all'azienda in maggiore sintonia con quella ormai necessaria capacità di comunicare tra diverse culture che io preferisco chiamare *neocosmopolitismo*.

Nel fare questo e senza addentrarci troppo negli studi accademici si fa presente l'opportunità di non dimenticare che ogni persona, compresi anche i dipendenti stranieri che lavorano da un certo tempo nella impresa:

- sul piano *concettuale*, continua a pensare secondo le proprie regole e categorie culturali
- sul piano *comunicativo*, assume la grammatica e il lessico della lingua italiana ma conserva i propri codici *extra-linguistici*: gestualità, distanza interpersonale, simboli di status e di gerarchia, ecc., che vengono percepito come universali, mentre cambiano in ogni cultura

La competenza interculturale può qui essere intesa quindi nel raggiungere un reciproco adattamento (e non solo l'adeguamento dell'apprendente ai modelli linguistici e culturali del paese ospitante, nel caso in questione il nostro).

L'utilità di una maggiore conoscenza per un approccio con le diverse culture nel senso sopra visto può essere anche fornita da un caso di Londra e riportato nel numero 9 (Ottobre 2000) della rivista "Cittadini".

In questa capitale europea, dove la multiethnicità esiste ormai da diversi decenni, è uscito un libretto intitolato "La politica della diversità: guida per la polizia metropolitana alle comunità religiose e culturali inglesi", dove si danno indicazioni sul come agire in situazioni di contatto con comunità straniere per assicurare assieme alla efficienza dell'operato degli ufficiali di Polizia anche il rispetto delle culture e delle forme di *politeness* presenti in determinate comunità immigrate.

Il libretto contiene infatti un vero e proprio elenco di consigli e informazioni pratiche sul come evitare situazioni imbarazzanti o persino percepite come offensive di fronte alle minoranze etniche e religiose che vivono nella metropoli britannica.

Per esempio nel capitolo riguardante gli arabi e mediorientali si legge "Quando incontrate una donna araba, ricambiate la stretta di mano soltanto se lei è a porgerla per prima" e nell'ultimo, dedicato ai Somali (Londra ne conta circa 25000) la Polizia è avvisata di trattare i Somali con estrema gentilezza senza mai puntare loro un dito contro: tale gesto in Somalia è usato contro i cani.

Una situazione particolarmente pratica e delicata nella quale l'agire con modalità *intercultural polite* permette di avere un più adeguato controllo dei rapporti interni dipendenti/superiori nell'ambiente di lavoro alberghiero o simile qui in Italia può essere costituita dalla ipotesi del rimprovero e richiamo disciplinare di un dipendente straniero e la conoscenza delle possibili reazioni di quest'ultimo.

Nel caso del rimprovero infatti confluiscono diversi fattori socio-culturali che portano persone provenienti da Paesi diversi a ritenere come messi o meno in discussione valori personali o extrapersonali ai quali attribuiscono un valore di peso anche molto diverso.

Un elemento che talvolta influisce molto è il senso della indiscutibilità del ruolo gerarchico (sul punto vedi anche più avanti), in altri casi è quello dell'onore ed assieme a questo il notevole peso dato al "salvare la faccia di fronte agli altri" diffuso in molti Paesi di diversi Continenti e Religioni.

In generale i lavoratori dipendenti provenienti dall'area araba-nordafricana e dall'Asia orientale sentono il rimprovero, specie se compiuto in presenza dei propri colleghi, come una situazione di messa in crisi quasi irreparabile dei rapporti interpersonali nel quadro dell'interno dell'impresa e solitamente non dimenticano facilmente una sgridata severa.

Nella situazione del rimprovero può entrare in gioco poi il problema della sovrapposizione di voci. Le culture mediterranee l'accettano, quasi tutte le altre la vietano, sia sotto forma di interruzione, sia come parlare contemporaneo, ritenendo tale comportamento estremamente *unpolite* al punto di poter far scattare inconsciamente nell'interlocutore interrotto e non abituato a tale fatto una reazione di offesa molto sentita. Pare che questa sia invece una caratteristica propria degli italiani, tant'è vero che nella metafora scelta da Gannon per descrivere l'Italia, (un Paese che è paragonato a un'opera lirica) il parlare insieme viene paragonato al duetto o al quartetto tipico del melodramma, mentre nella mia proposta metafora potrebbe paragonarsi al "rubarbi la palla" nella disputa calcistica.

Il modo di manifestare però il proprio stato d'animo e le conseguenze nei rapporti però possono essere diverse proprio in relazione ai valori maggiormente sentiti dalle società di diversi Paesi stranieri e anche in relazione al comportamento assunto dal collega o dal superiore che compie il rimprovero. Per molti Paesi (soprattutto del Maghreb, arabi e alcuni dell'Africa subsahariana) il guardare con fermezza negli occhi l'interlocutore viene sentito, in certi casi, anziché come un elemento volto a sottolineare o assicurare la serietà e sincerità del discorso. come un particolare tono di sfida.

Inoltre, un frequente gesticolare abbinato al tono alto di voce (quale quello abitudinario degli Italiani) può essere inteso da diverse culture, non solo extracontinentali, ma anche, ad esempio, quelle scandinave, come una espressione di accentuata animosità e aggressività che porta lo straniero a replicare e contraddire verbalmente in modo molto animato come mezzo difensivo a questa situazione che dallo stesso magari viene intesa come un attacco sproporzionato e difficilmente spiegabile secondo gli schemi di un incontro per lui "normale". Solitamente un Maghrebino o un lavoratore proveniente da Paesi di cultura araba "pur di non perdere la faccia [...] giungerà a negare platealmente l'evidenza, in alcune situazioni, e potrà attribuire al demonio un incidente da lui provocato di fronte agli interlocutori. In questo caso, pretendere scuse è un'offesa definitiva, tale da far chiudere il rapporto: significa [*secondo frequente interpretazione dello straniero*] voler far pubblicamente perdere la faccia. La guerra del golfo del 1991 è in parte legata all'impossibilità di Saddam Hussein di uscirne senza perdere la faccia [*agli occhi degli Irakeni, specie perché la scintilla originaria del conflitto, l'invasione del Kuwait, era stata una sua iniziativa*]: come presso molti eroi omerici, si perde la vita piuttosto che l'onore." (da "Parole comuni, culture diverse, citato, pagg. 48-49).

Generalmente i Rumeni risultano essere capaci "di rispondere per le rime" in

modo diretto e molto spontaneo, ma solo se ritengono di ricevere un ingiustificato torto per mezzo del rimprovero.

Comportamento ben diverso è quello dei lavoratori provenienti dall'Asia orientale, fatta forse eccezione del Pakistan e Bangladesh.

Anche queste società danno particolare valore alla immagine pubblica di una persona, e tale immagine viene negoziata e mutuamente protetta e attribuita da ciascun partecipante di un evento di relazione e comunicativo agli altri partecipanti in un gioco di equilibri e formali cortesie, legate pure alla loro caratteristica di considerare particolarmente positiva l'immagine che controlla le proprie emozioni e sentimenti in pubblico, tale da evitare il più possibile l'accesso litigioso o l'aperto confronto in pubblico.

Per tali società il rimprovero pubblico dunque ferisce molto, perché perdere la faccia è considerato alla stregua di perdere la dignità, la fierezza, cioè l'onore, e la loro sensibilità porta a sentire questo fatto con una maggiore gravità rispetto a quanto per noi è abituale immaginare. Talvolta lo sentono doloroso (e, aggiungerei, molto spesso viene ritenuto ingiusto perché da loro considerato sproporzionato) quasi quanto una punizione corporale.

Per tali culture, in considerazione del misurare le espressioni dei sentimenti, il reagire da parte loro con il confronto diretto e aperto è raro.

Meno raro è che per conseguenza di tale "perdita della faccia" dovuta all'accesso rimprovero o ad una discussione molto animata, situazione che richiede spesso un discreto periodo, talvolta anche un paio di mesi o più, prima che "si raffreddi", assumano un atteggiamento molto più distaccato, anche se ugualmente educato e gentile: se il conflitto e l'aperta discussione è stata con un collega o con un immediato superiore, in seguito lo eviterà o fingerà il più possibile di ignorarlo; limitandosi ad avere contatti con il medesimo per lo stretto necessario e ma anche attribuendo in seguito alle parole dello stesso un peso inferiore rispetto alla situazione precedente.

Secondo uno dei maggiori antropologi delle organizzazioni e dei padri dello studio scientifico della comunicazione interculturale [Hofstede, in "Internazionalità" (titolo originale *Les différences culturelles dans le management*) di Bollinger-Hofstede, ed. Guerini 1989, e "*Cultures and Organizations: Software of the Mind*", Londra, McGraw-Hill England del 1991, non pubblicato in Italia] in molte società e imprese transnazionali o con personale di diversa nazionalità le situazioni che potrebbero portare a conclusioni conflittuali non vanno discusse apertamente, ma in privato, o, meglio ancora, trattate da intermediari che consentano alle due o più parti di continuare a fare una buona figura e permettere così di non pregiudicare la efficienza della organizzazione.

Detta strategia appare ancor più vincente se l'intervento diplomatico del terzo è condotto in modo tale che si evidenzia *in primo luogo* quello che va bene in generale nell'operato del dipendente e che le sue capacità non sono venute meno e *poi in un secondo tempo del discorso* si riferisca il contenuto del rimprove-

ro relativo al particolare reso in tal modo più soft nell'esposizione ma non nella comunicazione e ricezione del messaggio, reso inoltre in questo modo tale da essere inteso non come un attacco alla persona ma solo a certe azioni od omissioni della stessa.

Nel fornire qui in seguito indicazioni e informazioni sul come organizzare all'interno della struttura ricettiva turistico-alberghiera un sistema di rapporti comunicativi connotati da *neocosmopolitismo* vanno ricordati alcuni fattori che influenzano in varie situazioni il modo di pensare e agire di diversi lavoratori stranieri.

Un primo aspetto, non sempre tenuto in debita considerazione nel nostro Paese, è dato dal possibile differente modo di relazionarsi tra uomini e donne in ambienti lavorativi in società straniere.

Una divisione di compiti e ruoli nel mondo del lavoro e dei rapporti sociali presente ed accettato in modo diffuso in certi Paesi stranieri non va interpretato e condannato aprioristicamente e acriticamente come atteggiamento sessista o discriminatorio nei confronti delle donne, ma, se ci si propone di interagire secondo *intercultural politeness*, va piuttosto compreso e trattato in modo tale da evitare le difficoltà e le conflittualità.

Una situazione che risulta essere successa più di una volta e che appare dunque opportuno tenere presente è la seguente.

In una impresa alberghiera in Italia un lavoratore maghrebino (ma potrebbe essere anche pakistano, proveniente dal Bangladesh oppure, sebbene molto più raramente, anche srilankese o filippino, come ho avuto occasione di sentire) svolge i compiti di magazziniere, addetto alle pulizie o facchino. Oltre a questi nel personale di servizio del suo orario vi sono altri uomini e donne con funzioni analoghe al primo oppure anche amministrative-direttive.

Nel funzionamento della rete delle relazioni possono emergere problemi quando le donne impartiscono ordini con formule del tipo “vai in magazzino a prendere questo articolo”, “c'è da pulire la camera” o “porta i bagagli”, anche se il tono con il quale viene fatta la richiesta non ci suona né scortese o autoritario. In tali casi non è infrequente che il lavoratore straniero si mostri occupato in altre faccende oppure risponda di non capire ciò che gli è stato chiesto oppure ancora si defili dalla mansione richiamandosi a qualsiasi scusa ovvero infine che nelle sue risposte manifesti un velato tono scocciato o infastidito.

Questo atteggiamento diverse volte cambia radicalmente nel momento in cui

vi sia un uomo a riferire gli ordini: in questi casi solitamente ci si vede rispondere ed obbedire in modo gentile e premuroso.

In realtà in tali casi non sono né le mansioni considerate “non maschili” né il compierle assieme a donne a creare problemi.

Il problema è piuttosto che alcune (per fortuna sembra una minoranza) persone di certe culture trovano difficoltà a ricevere ordini da una donna in modo particolarmente autoritario, e tali possono risultare quelli espressi nella modalità che per nostra abitudine vengono formulati in modo diretto e un po' frettoloso. Questo fatto accade non tanto e non solo per una radicata idea di inferiorità della donna (basti pensare che in molti di tali Paesi a coprire un importante incarico istituzionale pubblico o privato o anche il Primo Ministro o il Presidente è o è stato pure una donna), ma perché simili comandi espressi da una donna magari in altre culture vengono interpretati come “eccessivamente un polite” (a ben vedere può anche suonarlo per molte società di impronta anglosassone, caratterizzate dal formulare direttive nel lavoro con diversi *please, You should...., I'd like if you....* o quasi annullando l'uso dei verbi imperativi) al punto di essere intesi quasi come un atteggiamento tirannico e ostile.

L'inserimento di nuovi lavoratori stranieri o comunitari in una determinata organizzazione imprenditoriale comporta come sempre una ricerca di equilibri tra diversi interessi ed esigenze non sempre esattamente prevedibili, conoscibili o calcolabili in termini sicuri.

Un mutamento nella componente delle risorse umane di una azienda ha senza dubbio una incidenza sia in termini di investimento economico in senso immediato (il retribuire un nuovo soggetto) sia di valutazione economica complessiva della vita aziendale su scala temporale più ampia (l'efficienza in sé del "nuovo arrivato" in relazione alle mansioni assegnate e la capacità dello stesso di inserirsi ed incrementare il lavoro degli altri dipendenti in termini di resa di attività collettiva del *team*).

Forse deluderò qualcuno affermando che non esiste una formula matematica magica, un "apriti Sesamo" valido sempre nella organizzazione del personale lavorativo proveniente da differenti Paesi.

Anche se dunque non è possibile sostenere una regola del tipo "tre italiani due marocchini quattro filippine una ucraina = resa di X valore di lavoro = sei italiani un senegalese due srilankesi e tre bangladeshi", si possono prendere in considerazione degli elementi-guida che possono influire in una scelta strategica di combinazione delle risorse umane *intercultural polite*.

In primo luogo la considerazione dei fattori culturali deve portare a considerare non sempre valida l'idea che le capacità e abilità di un lavoratore proveniente da un determinato Paese aumenti esponenzialmente in base ad un aumento numerico nell'organizzazione di un impresa di nuovi dipendenti provenienti dal medesimo Paese.

In altri termini, se vi è ad esempio un efficientissimo cameriere cinese in un albergo-ristorante, con buona esperienza nel posto di lavoro e adeguata conoscenza della nostra lingua e società, non è detto che far venire altri tre cinesi per i quali si preveda un iniziale *imprinting* da parte del primo circa lo svolgimento del lavoro e, se necessario, anche fare inizialmente da interprete, funzioni e renda anch'essi dei camerieri bravi ed efficienti come quello già presente.

Questa scelta strategica per riuscire secondo le aspettative deve tenere conto

di numerosi fattori culturali che entrano in gioco nel caso di combinazioni e organizzazioni interne del personale multi-etnico.

Qui in seguito evidenzio senza pretesa di completezza quali possono essere le più importanti e generali componenti socio-culturali che vanno tenute in mente in simili situazioni, in quanto possono avere un peso non secondario per il funzionamento della organizzazione e della regolare attività produttiva delle risorse umane impiegate nella impresa turistico-alberghiera.

a) *gerarchia*: già Hofstede (in "Internazionalità", citato, pag. 69 e ss.) rilevava che della distanza gerarchica, intesa come rappresentazione mentale che il subordinato ha dell'autorità di cui gode il suo superiore, si ha una percezione molto diversa da Paese a Paese, e quindi il concetto di distanza gerarchica si dimostra un criterio estremamente ricco di distinzione. Ad esempio nei suoi studi risultavano Paesi con alta considerazione della gerarchia le Filippine, i Paesi Arabi, l'India e la Jugoslavia, a "livello medio" l'Italia e il Sud Africa, a "livello basso" la Danimarca, l'Israele e l'Austria.

Come già accennato in altre occasioni molte società extraeuropee hanno una visione particolare della gerarchia sia, per così dire, "politico-convenzionale", ossia quella ad esempio determinata ufficialmente in una organizzazione pubblica o privata quale una impresa, e quella "naturale" data dalla età e dalla posizione familiare. Può pertanto capitare che all'interno di un gruppo di lavoratori provenienti da un determinato Paese o area geografica si formi una *leadership* determinata non dalla presenza da maggior tempo o dal ruolo coperto nell'impresa, ma bensì dalla età, anche se si tratta di un "recente arrivato". Questo risulta avvenire in certi casi con alcuni gruppi provenienti dal Senegal, dalle Filippine e da altri Paesi africani e asiatici. E' già stato ricordato in precedenza ma va qui nuovamente ricordato che non è raro che tra lavoratori provenienti dal Bangladesh sorgano rivalità interne dovute al loro senso individualista e alla tendenza di avere la soddisfazione di possedere un ruolo nel quale possa esercitare una superiorità ed un controllo nei confronti anche di propri connazionali. In alcuni casi estremi tali posizioni di *leadership* non formalizzata possono portare a situazioni di caporalato all'interno dei gruppi di lavoratori stranieri. Il Professor Balboni inoltre evidenzia che la gerarchia è la concretizzazione di un'idea del potere; a seconda delle culture le comunicazioni interne alla gerarchie vengono regolate sulla base di quell'idea di potere: una gerarchia italiana non ammette che una persona che svolge una funzione di quarto livello faccia avere proposte o obiezioni al livello 2 senza passare per il suo superiore di terzo livello; se crede che quest'ultimo gli sia ostile, può con qualche rischio rivolgersi ad un pari grado del suo superiore; in un'azienda americana invece il *lift boy* può fare avere un progetto a un funzionario di altissimo livello: se la proposta è buona, può saltare vari livelli - e se è cattiva si licenzia senza dare il tempo ai suoi superiori di licenziarlo. In altre parole, in alcuni casi si comunica tra funzioni, in altri tra persone; siccome ogni persona ricopre una funzione in

una gerarchia, i problemi comunicativi vengono risolti da diversi mix delle due componenti a seconda di ogni cultura. In molte culture asiatiche e africane il concetto di gerarchia è fortissimo e viene esibita, non solo con status symbol ma anche con domande che si pongono al primo incontro e che a noi possono sembrare quasi impertinenti: la prima domanda è “come ti chiami?” e la seconda può facilmente essere “che professione fai?”. In Turchia, in un’università di carattere internazionale, un professore universitario è stato redarguito per aver tagliato il panettone e servito da bere durante una festina natalizia; sempre per restare in Turchia, alcuni commensali socialdemocratici (quindi ideologicamente restii all’accentuazione delle gerarchie), si sono stupiti in un ristorante gestito da un italiano quando, a fine serata, il gestore italiano ha invitato il capocuoco italiano a sedersi alla sua tavola: aveva infranto la gerarchia. Alla base della gerarchia c’è il concetto di “status” che può essere attribuito dalla società o guadagnato sul campo. In molte culture, ad esempio quella cinese, senegalese e filippina, l’età è un fattore di status: l’anziano, in quanto anziano, merita rispetto. Si tratta di un caso di status “attribuito”: oltre al caso dell’età, sono esempi di *status attribuito* sia l’appartenenza a un’aristocrazia (si pensi al ruolo dei “principi” arabi, che guidano le delegazioni e conducono trattative indipendentemente dalla loro abilità) sia il sesso, per cui in molte culture orientali e in quella araba la donna non ha status alto quindi è esclusa dalla comunicazione con stranieri. Il problema non si pone in termini così categorici nel contesto del lavoro nel nostro territorio specie quando il prestigio di status non è “attribuito” ma *acquisito sul campo*, con la propria preparazione, il proprio curriculum.

Un altro punto da tenere in considerazione in relazione al diverso modo di intendere e vivere il rapporto gerarchico all’interno di una organizzazione imprenditoriale è quello della modalità delle domande rivolte ad un subordinato. In molte culture una domanda “a risposta rigida”, ossia che permette solo la risposta alternativa “sì/no”, formulata da chi viene inteso coprire nell’evento relazionale un ruolo di superiorità gerarchica, comporta per lo straniero quasi obbligatoriamente rispondere affermativamente a conferma dello *status* di colui che pone la domanda. Molte società dell’Asia e dell’Africa ritengono infatti che una domanda “chiusa” (ossia che presenta solo la possibilità di risposta “sì/no”) non sia una richiesta di informazioni ma sia diretta principalmente a confermare la posizione di chi la pone. Questo meccanismo di risposta positiva “predeterminata” per convenzione sociale e rispetto del ruolo gerarchicamente superiore del richiedente comprensibilmente può creare equivoci e malintesi.

Non è raro che alla richiesta diretta “Hai fatto questo?”, “Hai capito?” e altre domande simili i direttori del personale ricevono sempre risposta affermativa, salvo poi verificare che poco o nulla è stato fatto, niente o quasi è stato capito. Non è pigrizia, demenza o cattiveria o ancora intenzione di prendere in giro da parte dell’interlocutore asiatico o africano: è rispetto per il superio-

re che, ponendo una domanda “chiusa”, voleva “ovviamente” sentirsi dire “Sì!”. In casi “incerti” è forse meglio porre una seconda domanda per verifica o formulare la stessa domanda in modo meno equivoco.

b) *appartenenza etnica*: alcuni gruppi provenienti da certi Paesi, specie subsahariani (si è dato in precedenza un esempio col Senegal), con l’esperienza migratoria possono essere portati a far riemergere elementi tradizionali atavici per rafforzare la propria identità e distinguersi dagli altri immigrati. In simili casi lavoratori provenienti dal medesimo Paese o dalla medesima area geografica subcontinentale e per noi “identici” possono vicendevolmente ignorarsi o non avere buon *feeling* anziché instaurare un reciproco rapporto di collaborazione ed integrazione nella organizzazione delle risorse umane dell’impresa, come magari era immaginato dal responsabile del personale che con tale previsione aveva appositamente affiancato detti lavoratori stranieri. Ad esempio di solito per tali motivi i *Sarakholè*, i *Toucouleur* e *Bambara* non risultano “legare” bene con gli altri gruppi etnici senegalesi (*Wolof*, *Sérère*, ...), o gli *Hausa-Fulani* del Nord della Nigeria con gli *Ibo* e *Yoruba* provenienti dal Sud dello stesso Paese (in Nigeria sono ancora in corso diversi e sanguinosi conflitti tribali tra tali gruppi).

c) *contrastì religiosi*: anche se si è già parlato delle caratteristiche e della incidenza delle diverse religioni nel luogo di lavoro e della opportunità del rispetto di esse qualora non vadano contro certi valori, va fatto presente che la diversità religiosa può essere sentita in maniera differente anche dagli immigrati stessi che possono trovare più o meno facile il trovarsi a contatto con altre fedi per motivi storici più che per intolleranza. Abbiamo già ricordato ad esempio che esistono varie forme di fede islamica. Anche se tutti i fedeli appartengono all’*Ummah* possono esservi contrasti per certe diversità di pratiche e di osservanze (si pensi alle storiche tensioni tra sciiti e sunniti e le particolarità di alcune confraternite che talvolta non seguono rigorosamente il digiuno del Ramadan, o quelle muridi che compiono un pellegrinaggio particolare, caratteristiche che possono portarle ad essere malviste da certi altri Musulmani). Inoltre si può ricordare che per il Sikhismo tutte le religioni sono amiche con l’eccezione dell’Islamismo, cui viene attribuita la responsabilità della morte di vari Guru Sikh, vale a dire di vari maestri spirituali, e per questo sentita “un po’ meno amica”...

d) *elementi politico-sociali*: alcuni gruppi di stranieri possono rivivere contrasti e tensioni esistite o esistenti nel proprio Paese in occasione di un contatto duraturo con altri gruppi, anche provenienti dal loro stesso, con i quali è esistente o è esistita una rivalità di carattere politico-sociale. Oltre alle tensioni e difficoltà per essere in contatto o addirittura alle dipendenze di un altro Indù di casta inferiore o diversa, possono in certi casi esservi elementi legati a presenti o passate guerre civili. In tal senso è opportuno avere una certa prudenza ad esempio nell’inserire per lavorare “gomito a gomito”

soggetti provenienti dallo Sri Lanka ma di differente etnia *cingalese e tamil* (è tuttora in corso una guerra civile in quel Paese tra tali due gruppi, e magari immigrati srilankesi nel nostro Paese vogliono proprio fuggire da tali conflitti), oppure abbinare soggetti originari del Bangladesh a Pakistani o questi ultimi a Indiani, o ancora Kurdi (che sul passaporto possono risultare Turchi, Siriani, Iracheni o Iraniani in quanto senza proprio Stato) assieme a “effettivi” Turchi, Siriani, Iracheni o Iraniani.

e) *abitudini comportamentali e convenzionali*: può capitare che alcuni particolari modi di fare caratteristici di determinati Paesi o aree geografiche per noi risultino “neutri” ovvero privi di connotati negativi o offensivi mentre per altri immigrati nel nostro Paese risultino estremamente *unpolite* al punto di creare tensioni all’interno del personale composto da lavoratori provenienti da luoghi distanti. Un esempio ben poco raffinato e accademico può essere quello del soffiarsi il naso: per i Turchi invece di farlo si inspira rumorosamente il muco e lo si inghiotte, in molti Paesi di cultura araba si espira con forza una narice alla volta senza fazzoletto e discrezione, mentre per i Cinesi è di per sé *unpolite* anche il solo soffiarsi discretamente il naso con il fazzoletto in pubblico..... Altre situazioni dove gesti e comportamenti possono assumere significati diversi verranno esposti nel successivo capitolo.

f) *diversità di lingua*: la circostanza che diversi lavoratori provengano da uno stesso grande Paese non significa che debba darsi per scontato che parlino sempre la stessa lingua e che pertanto le buone capacità di parlare italiano da parte di un lavoratore loro connazionale già presente nell’impresa possa aiutare i “nuovi arrivati”. Infatti i lavoratori immigrati che provengono da aree rurali di un Paese possono conoscere ad esempio solo il dialetto locale. Tale situazione può accadere con Filippini e Africani e soprattutto con lavoratori immigrati cinesi: tale situazione succede anche nella stessa Cina, dove non è raro vedere persone che parlano dialetti diversi e che per capirsi sono costretti a scrivere quello che stanno dicendo (la scrittura cinese infatti non è alfabetica, ma basata su unità, chiamate caratteri cinesi o, in modo improprio, ideogrammi, per cui la comprensione del significato di una frase scritta è possibile anche se non si conosce la sua pronuncia).



Sebbene il linguaggio parlato sia il più caratteristico modo di comunicare degli uomini, esso non è né l'unico né il principale.

Ricerche hanno posto in evidenza che circa il 75-80% delle informazioni in una comunicazione interpersonale tra due soggetti passa attraverso gli occhi e che le parole parlate costituiscono il 10% circa del messaggio complessivamente recepito (al telefono, il nostro tono di voce conta per il 72% sul totale del messaggio comunicato; le parole che scegliamo contribuiscono solo per 28% nell'impatto, così Albert Mehrabian, "Nonverbal Communication").

Diversi studiosi in relazione a tale considerazione hanno affermato che *siamo più visti che ascoltati*.

Dalla seconda metà del secolo scorso il linguaggio non verbale umano ha cominciato a essere l'oggetto di specifici ed esclusivi studi scientifici (Argyle, Morris, Hall, Hinde) volti ad approfondire le conoscenze della dinamica della comunicazione umana attraverso approfondimenti della cinese e della prossemica.

Il presente lavoro non permette di affrontare l'argomento in rigorosi termini scientifici (per chi fosse interessato ad un approccio più analitico alla materia vi sono comunque rinvii nella bibliografia). Mi propongo solo di segnalare alcune situazioni nelle quali certe culture attribuiscono a determinati gesti o comportamenti significati differenti a quelli intesi dalla nostra o da altra società.

Anche in questo caso la particolare influenza dei *mass-media* e dei diretti scambi interpersonali di esperienze rende il livello di conoscenza delle differenti interpretazioni dei gesti estremamente mutevole da parte di entrambi i protagonisti di una comunicazione interculturale.

Il ricordare qui con una breve elencazione alcuni gesti con significati diversi da quelli generalmente attribuiti può permettere di risultare particolarmente *inetrultural polite* o comunque evitare *gaffes* o reciproche incomprensioni o fraintendimenti che potrebbero anche condurre a involontari conflitti o impreviste reazioni di offesa da parte di uno degli interlocutori che può aver "letto" nella complessiva comunicazione (combinata dalla parte parlata e da quella più "fisica") un messaggio dal contenuto ben diverso da quello inten-

zionalmente voluto formulare dall'altro soggetto.

La seguente breve e superficiale casistica è limitata a situazioni che possono avere incidenza nell'ambiente lavorativo turistico-alberghiero. Ulteriori rinvii sono contenuti nella bibliografia.

Lascio immaginare le situazioni tragicomiche che possono accadere quando entrambi gli interlocutori non sanno che l'altro soggetto sta attribuendo un diverso significato a quei medesimi gesti appena compiuti.....

**a) viso/testa:** si è già ricordato che per certe culture (soprattutto dell'Africa subsahariana e dell'Asia orientale, diversamente dai Paesi Arabi) il guardarsi direttamente negli occhi può in certe situazioni essere ritenuto un atteggiamento di sfida o di interesse erotico o ancora può essere evitato per manifestare implicitamente un comportamento di rispetto verso chi possiede uno status considerato superiore.

Un aspetto da avere presente è che il gesto "sì/no" *non è identico ovunque*. Secondo alcuni tali gesti prendono origine dalla comunicazione muta infantile. In alcuni Paesi Arabi il "no" si fa muovendo la testa all'indietro e facendo schioccare la lingua, mentre il "sì" ruotando la testa da una parte all'altra (insomma come ..il nostro "no"!)

Gli Iraniani come cenno per il "no" muovono la loro testa su e giù rapidamente, allo stesso modo con il quale gli Europei occidentali annuiscono, e fanno "sì" solamente abbassando la testa...

Il modo arabo di esprimere negazione con il capo è da alcuni chiamato "No Greco" ed è diffuso non solo in tale area, ma anche in varie regioni balcaniche (Albania, Bulgaria...) e nel subcontinente indiano. In tale ultima area è comune anche il gesto di un singolo rapido dondolio della testa ad una sola spalla (che potrebbe essere per "un mezzo no") con il quale si vuole cortesemente manifestare la comprensione e approvazione di un'altrui affermazione, in particolare se viene sentita come una richiesta/ordine.

Se una persona proveniente dai Paesi arabi mentre si sta parlando con l'indice destro si fa abbassare la palpebra inferiore dell'occhio non vuole comunicare il significato di leggere "furbizia" nella frase che si sta dicendo, ma più probabilmente l'opposto, ossia di assurdità e follia da parte dell'altro interlocutore....

Per certe culture mediorientali mentre si sta facendo una promessa personale vi è anche l'abitudine di toccarsi la punta del naso con un dito (non il mettersi le dita nel naso!).

**b) mani:** in primo luogo va ricordata una caratteristica presente in gran parte dei Paesi di cultura araba. Nelle società mussulmane esiste il tabù della mano sinistra in quanto impura.

E' vietata usarla per mangiare cibo e acqua contenuti in recipienti dai quali si servono altri, consegnare regali o per avere contatti non indispensabili con altre persone, come ad esempio accarezzare la testa ad un bambino (gesto che

fra l'altro in alcune zone delle Filippine sembra essere interpretato come manifestazione di particolare attenzione sessuale verso i bambini).

Pertanto anche la consegna dei soldi o dei piatti con cibo compiuta con la mano sinistra può essere sentita come manifestazione di disprezzo o di semplice mancanza di *politeness* da parte dello straniero, dipendente o cliente che sia. In alcuni libri mi è capitato di leggere (per esempio in quello citato di Balboni) che ci sono due gesti che hanno causato due famose *gaffe* di Bush e Clinton: il primo ha fatto il gesto americano con il pugno chiuso e il pollice eretto verso l'alto che significa "OK", ma il contesto era Manila, ed in estremo Oriente quel gesto corrisponde al medio che esce eretto dal pugno chiuso... Clinton ha usato un altro segno americano per dire "OK", quello fatto con pollice e indice uniti a formare una "O", ma lo ha fatto alla Duma di Mosca, e nei paesi slavi ed arabi quel gesto significa "Ti faccio un ... grande così", mentre in altri Paesi può significare un irrispettoso "Sei meno di zero". Circa la *gaffe* di Bush, ora risulta generalmente conosciuto quel gesto americano da Filippini e altri asiatici orientali (vi sono diverse foto della ex Presidente delle Filippine Cory Aquino che fa quel gesto, ed indubbiamente aveva rispetto e buoni rapporti con i propri cittadini).

Il segno del "pollice su", anche agitato, continua comunque ad avere un significato offensivo nei Paesi del Golfo e in Turchia può essere inteso come un invito omosessuale....

La mano con il dorso verso il basso e le dita riunite a grappolo e fatta oscillare in Italia significa "ma che ...dici?!" o "che..significa?!", mentre nei Paesi mediorientali vale per "aspetta un attimo" "un po' di pazienza e poi ho piena disponibilità per Lei": lascio immaginare gli equivoci e i malintesi che possono sorgere, al pari del nostro gesto di "stringere" o "venire al dunque" di un discorso, che è un volgare invito sessuale in Turchia ed altri Paesi.....

In diversi Paesi africani vi è poi l'abitudine di avere una particolare vicinanza fisica con l'interlocutore (specie tra maschi) e non è infrequente il contatto durante la conversazione, come appoggiare per pochi secondi la propria mano (solitamente la destra, e ora sapete perché) sulla spalla o sulla mano dell'altra persona. Si tratta di gesti di cordialità e confidenza considerati naturali per queste società e nulla di più.

Dare la mano è uno dei modi più consueti e pressoché universali di entrare in contatto con un'altra persona. I momenti e le circostanze per cui compiamo quest'azione sono molteplici: la usiamo come rituale per *rompere il ghiaccio* con un estraneo, come forma di saluto all'inizio o alla fine di un incontro, per congratularci con qualcuno o per cercare una rappacificazione.

Il suo impiego più comune è comunque come atto formale per facilitare l'approccio con un altro individuo: lo scopo, in questo caso, è precisamente di autorizzare l'interazione e di mostrare accettazione e apertura nei confronti dell'altro. E' proprio dall'intento di far capire che le nostre intenzioni, nell'approcciarci a qualcuno, sono innocue che presumibilmente ha preso

origine questo gesto.

L'uomo avrebbe "ideato" l'atto di offrire la mano, sì, per mostrare cordialità, ma anche perché, allungando e tendendo il braccio, avrebbe modo di tenere a "ragionevole" distanza il conoscente.

Tale gesto però, in realtà, non è così universale: esso non è abituale in molti Paesi Africani e Asiatici, dove si è soliti a salutare con un inchino e/o congiungere i palmi delle proprie mani, e quindi vedersi porgere la mano può creare un po' di insicurezza e disagio per il non sapere esattamente come comportarsi o con quanto vigore stringere la mano, situazione sentita ancor più imbarazzante se si è di fronte ad un superiore o a un conoscente di quest'ultimo verso il quale si vuole manifestare pari rispetto e cortesia.

Un altro aspetto che può essere dovuto a qualcosa di interpretabile come insicurezza dell'essere adeguato alla situazione può essere dato dal fatto che certi orientali accennino a timidi inchini o chinino insicuri il capo senza apparente ragione: ad esempio per i Srilankesi può essere dovuta al fatto che nella loro lingua *sinhala* non c'è neanche una parola per dire grazie (quella in qualche modo avvicinabile è "*boboma stuity*"), ma abitualmente per ringraziare sorridono...per comunicazione non verbale!) e non esiste la nostra varietà di saluti quali "ciao", "buongiorno", "come va" "arrivederci", ma la quasi onni-comprendensiva espressione di cortesia "*Aaibowan*".

Gli argomenti proposti nelle pagine precedenti per essere esaurientemente analizzati e veramente conosciuti a fondo richiederebbero lo studio di un'altra impressionante quantità di studi e materiali di ricerca. Un fondamentale elemento materiale per meglio costruire le basi di un utile neocosmopolitismo nel lavoro alberghiero risulta sempre più accessibile: i dipendenti stranieri che desiderano integrarsi attraverso il dialogo interculturale, magari anche facendo osservazioni circa il contenuto di questo libretto.

Con questo mio piccolo contributo mi auguro che aumentino le possibilità di considerare la presenza lavorativa immigrata straniera non più come un *handicap* ma piuttosto come una realtà positiva. Le differenze di costumi e abitudini in gran parte si conserveranno ancora per molto tempo, ma una reciproca conoscenza favorisce il progetto costruttivo sia dell'impresa che dei singoli soggetti che vi fanno parte.



## Per una biblioteca interculturale e operativa

Qui di seguito viene indicato un elenco di parte delle pubblicazioni consultate, possibili iniziali testi di riferimento per alcune riflessioni o informazioni o per arricchire le conoscenze degli argomenti presentati nel libro, che non può essere esauriente in un panorama ormai consistente di testi sull'argomento, ma che può essere una buona base di partenza.

Dove era possibile ho distinto le pubblicazioni a seconda dell'argomento maggiormente trattato dalle stesse e alcune brevi indicazioni sul contenuto

## Materiali informativi sulla immigrazione in generale.....

- E. Pugliese (a cura di), "Rapporto Immigrazione- lavoro, sindacato, società", 2000, Ediesse, Roma
- Caritas di Roma, "Immigrazione Dossier statistico 2000", Anterem, Roma
- Caritas di Roma, "Immigrazione Dossier statistico 2001", Anterem, Roma
- ISMU, "Sesto Rapporto sulle migrazioni", 2001, FrancoAngeli, Milano
- InteMiGra (a cura del Coses), "Rapporto finale. La presenza immigrata nelle regioni adriatiche. Il caso del Veneto", 2001
- Dossier Ares/malatepora "Sotto i ponti del Nord-Est", 2001, Malatepora, Roma
- G. Zincone (a cura di) - Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, "Secondo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia", 2001, Il Mulino, Bologna
- ISTAT, "Rapporto sull'Italia edizione 2001", 2001, Il Mulino, Bologna
- L. Zanfrini, "Leggere le migrazioni", 1998, FrancoAngeli, Milano
- G. Pollini - G. Scidà, "Sociologia delle migrazioni", 1998, FrancoAngeli, Milano

## .....e informativi su temi connessi

- G. Bolaffi, "I confini del patto", 2001, Einaudi, Torino: *bel libretto ricco di riflessioni senza retorica e facilmente leggibile*
- M. J. Gannon, "Global-mente", 1997, ed. it. Baldini&Castaldi, Milano: *metafore culturali per capire culture di Paesi potenziali partners commerciali per gli Americani*

- G. Hofstede, "Cultures and Organizations: Software of the Mind", 1991, McGraw-Hill England, Londra,
- Bollinger-Hofstede, "Internazionalità" (titolo originale *Les différences culturelles dans le management*), ed.it. Guerini 1989: *uno dei primi studi sulla incidenza delle culture dei diversi Paesi in una grossa società con filiali in quasi tutto il mondo, senza però valutare gli aspetti legati ai fenomeni migratori*
- C. Geertz, "Interpretazione di culture", 1987, ed. it. Il Mulino, Bologna: *un importante studio antropologico di uno dei massimi esperti del sella materia e che ha fornito le idee-base dei lavori di Gannon e Hofstede. Lettura piuttosto impegnativa*
- A.Nanni – S. Abbruciati "Per capire l'interculturalità. Parole-chiave", 1999, EMI, Bologna
- P. Basso – F. Perocco (a cura di ), "Immigrazione e trasformazione della società", 2000, FrancoAngeli, Torino
- M. I. Macisti (a cura di ), "Immigrati e religioni", 2000, Liguori editore, Napoli; *interessante raccolta di saggi di carattere sociologico e antropologico*
- C. Melegari, "Ragionando pacatamente di immigrazione", 1999, EMI, Bologna: *raccolta di articoli comparsi su "Nigrizia" e "Avvenimenti". Per rivedere come si considerava l'argomento alcuni anni fa*
- A. Pelillo, "Il mondo è qui", 2000, Prospettiva edizioni, Roma: *interviste a 100 immigrati*
- G. Lafay, "Capire la globalizzazione", 1998, Il Mulino, Bologna
- D. Ungano, "Capire la società contemporanea", 2001, Carocci, Roma
- B.M. Mazzara, "Stereotipi e pregiudizi", 1997, Il Mulino, Bologna
- M. Martinello, "Le società multietniche", 2000, Il Mulino, Bologna
- M. Ambrosiani, "La fatica di integrarsi", 2001, Il Mulino, Bologna

## POPOLI E CULTURE

- Collana "L'arca", Edizioni Pendragon, Bologna. *La collana ha come scopo di pubblicare con cadenza semestrale manuali aggiornati sulle realtà nazionali. Sono già disponibili i seguenti testi: Il mondo arabo; Filippine; Algeria; Pakistan; Albania; Somalia ; Il Sud-Est asiatico; Senegal; Kurdistan; Perù; Camerun; Indonesia; Iran; Marocco; Cina; Africa subsahariana*
- J. Rundo (a cura di), "Il Maghreb. Un nome per tre nazioni", 1998, Il segno dei Gabrielli ed., Verona
- S. Vecchia e G. Licini (a cura di), "Le Filippine. L'arcipelago dei contrasti", 1998, Il segno dei Gabrielli ed., Verona
- A. Marconi, "Il popolo kurdo", 2001, Ed Cultura della Pace, S. Domenico in Fiesole (FI)
- L. Dumont, "La civiltà Indiana e noi", 1996, Adelphi, Milano: *anche se non recente è un classico studio in chiave moderna della cultura indiana, di agevole lettura come primo sguardo a questo complesso argomento*
- El Hassan bin Talal e A. Elkann, "Essere Musulmano", 2001, Bompiani, Milano: *semplice e chiaro, lettura facile e scorrevole*
- C. Lo Jacono "Islamismo", 1997, Giunti, Firenze

- E. Pace, "Sociologia dell'Islam", 1999, Carocci, Roma:
- Chantal Saint-Blancat, "L'Islam in Italia", 1999, Edizioni Lavoro, Roma:
- J. Casanova, "Oltre la secolarizzazione- Le religioni alla riconquista della sfera pubblica", 2000, ed. it. Il Mulino, Bologna: *molto interessante ma di lettura piuttosto impegnativa*
- Lester R. Kurtz, "Le religioni nell'era della globalizzazione", 2000, ed. it. Il Mulino, Bologna
- E. Gugenheim, "L'Ebraismo nella vita quotidiana", 1997 Giuntina
- Elio Toaff con Alain Elkann, "Essere Ebreo", Bompiani 1996
- Gaarder-Notaker-Hellern "Il libro delle religioni", ed Corbaccio 2001
- Nicoletta Benatelli (a cura di), "Tra fede e storia. La presenza delle comunità religiose a Venezia" pubblicato nel 2000 dal Centro Pace della Città di Venezia e distribuito dall'Assessorato al Centro Pace del Comune di Venezia
- J.C. Yang, "Cinesi", 2000, ed. Sonda, Torino
- A. Ceccagno, "Cinesi d'Italia", 1998, manifestolibri, Roma: *interviste e riflessioni*
- G. Sanna e A. Papasso, "Oriente e occidenti", 1997, ed. Fahrenheit 451; Roma
- "L'orologiaio matto", Commissione internazionale NordEst, Milano: *calendario illustrato multiculturale*
- Balboni P. E., "Parole comuni culture diverse. Guida alla comunicazione interculturale", 1999, Marsilio, Venezia: *molto interessante, utile e ben scritto*
- F. Poyatos. "Cross-cultural perspectives in nonverbal communication", 1998, ed. C. J. Hogrefe, Totonto
- F. Poyatos (a cura di), "Advances in nonverbal communication", 1992, John Benjamins ed., Amsterdam/Philadelphia
- M. Clyne, "Inter-cultural communication at work", 1994, Cambridge University Press, Great Britain

### Riviste

- "Cittadini", mensile di relazioni interculturali, Associazione cittadini dappertutto, Padova
- "Afriche e Oriente", trimestrale di studi sulle società dell'Africa, Mediterraneo e Vicino Oriente, Bologna
- "Nigrizia", mensile di società e cultura africana dei missionari comboniani, Verona
- "Africa", bimestrale di viaggi cultura e curiosità, Poggio Renatico (Fe)

