

Diocesi di Bergamo
Ufficio per la Pastorale Sociale
Socio-politico, Lavoro ed Economia, Giustizia e Pace, Creato

Bergamo, 29 aprile 2013 - Casa del Giovane

Convegno verso il 1 maggio 2013

“UN LAVORO DEGNO PER I GIOVANI”

Visione, speranza e progetto di vita.

“La domanda di lavoro e con ciò quella di avere un terreno sicuro sotto i piedi è un problema grande e pressante, ma allo stesso tempo la gioventù rimane comunque l’età in cui si è alla ricerca della vita più grande. (...). È parte dell’essere giovane desiderare qualcosa di più della quotidianità regolare, di un impiego sicuro e sentire l’anelito per ciò che è realmente grande.”

Benedetto XVI
(Messaggio per la XXVI Giornata mondiale della gioventù, Madrid 2010)

Una premessa di senso.

La seconda fase del convegno ecclesiale si è fondata su un'attestazione di fiducia non scontata verso il mondo dei giovani, ai quali è stata **affidata** la costruzione e la responsabilità d'intraprendere un percorso di confronto con personalità di spessore, percorso privo di preclusioni o vincoli preliminari.

A questa sollecitazione rispondiamo con un'altrettanto convinta attestazione di fiducia, restituendo alla comunità bergamasca ciò che è emerso e provando, insieme, a costruire qualcosa di concreto.

Invitare al confronto coloro che hanno un ruolo di guida del nostro territorio significa da un lato riconoscere e rispettare questo ruolo, dall'altro esigerne l'esercizio responsabile e rigoroso.

Non si è presidenti, direttori, coordinatori o delegati (solo) per rappresentare, lo si è per servire la comunità; chi riveste ruoli di alto livello, evidentemente, è lì perché è in grado di servire ad alto livello. Diversamente, crediamo, sarebbe altrove...

Questo incontro dunque è innanzitutto una **reciproca assunzione di responsabilità**, nella convinzione che, o firmiamo un vero patto generazionale che consenta di ripartire insieme, o sarà scontro generazionale, con esiti drammatici per tutti, vincitori e vinti. E non lo diciamo per paura di non essere tra i primi, i vincitori: sappiamo tutti che prima o poi le mura della città assediata verrebbero giù...

Crediamo sia moralmente necessaria e concretamente attuabile una **rivoluzione obbediente**, nel rispetto delle istituzioni e di coloro che le reggono fissando le regole del gioco; tuttavia è necessario che queste istituzioni rispettino la pietra angolare del vivere sociale: il diritto al futuro. E non parliamo del nostro, già compromesso, ma di quello di coloro che verranno dopo di noi.

La nostra generazione non ha un futuro, ma può lavorare per offrirlo alle prossime; è la storia che ci ha voluto protagonisti di questa sua pagina, volenti o nolenti: noi non ci sottrarremo. Vorremmo sapere chi intende farci compagnia.

"Noi siamo nati nella società del boom economico in un contesto storico e sociale in cui non potevamo far altro che crescere. Dove tutto poteva essere abbastanza a portata di mano, bastavano impegno, voglia di fare e un sogno.

Stiamo consegnando ai nostri giovani la società del flop economico. Gli stiamo dando un paese che frana...Gli abbiamo costruito intorno l'assenza di valori, l'esempio che

raccontiamo è quello di ragioni ottenute con l'urlo e non possiamo imputare a loro modelli che sono il frutto di un nostro percorso.

E allora abbiamo il dovere di assumerci le nostre responsabilità, di farlo consapevolmente e in modo critico, abbiamo il dovere di lavorare al loro fianco, di dare opportunità reali e concrete e non pretendere da loro risultati che non potranno raggiungere se l'impegno non parte da noi.

Abbiamo il dovere di restituire ai nostri ragazzi la fiducia e la possibilità di sognare, di intravedere la possibilità di costruire e vivere un futuro abitabile. Trasmettendo loro la convinzione che il percorso di crescita non è un fardello da portare passivamente sulla schiena, ma un bagaglio da riempire con le loro esperienze, assumendosi la possibilità e la responsabilità dei loro turni di parola e di azione.

E per questo serve davvero l'impegno di tutti per costruire quel ponte che li accompagni nei loro passaggi essenziali, un ponte solido sorretto dal dialogo fra le realtà partendo dalla scuola e dal mondo del lavoro uniti in un costante ed efficace confronto critico per dare gambe ad un progetto che sia davvero comune."

(Convegno "Pensare il futuro - Le sfide dell'orientamento nel XXI secolo", Cremona 2011)

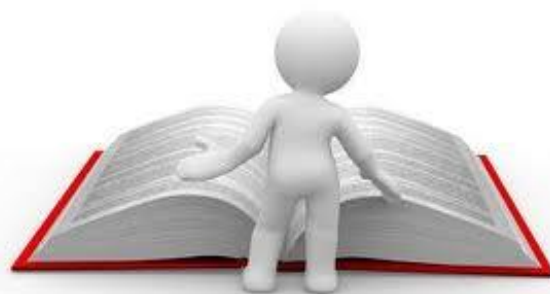
Durante il nostro percorso sono emersi tantissimi spunti e abbiamo cercato di renderli organici facendoli ruotare attorno a tre grandi questioni aperte: quella normativa, quella femminile e quella orientativa.

Ciascuna di esse ha un suo sviluppo proprio ma al tempo stesso incrocia le altre attraverso le mille sfaccettature del nostro vivere, sempre più complesso, tanto più normato quanto progressivamente instabile.

E' evidentemente una semplificazione ed ha i limiti di tutte le semplificazioni, tuttavia esprime chiaramente la scala delle priorità da cui ripartire.

La questione normativa: flessibilità come opportunità.

La legge 92/2012 cosiddetta Riforma "Fornero", lungi dall'essere una vera riforma, non ha apportato grandi modifiche al mercato del lavoro italiano. Nata con l'intenzione di incrementare l'occupazione e stabilizzare un numero crescente di posti di lavoro, alla prova dei fatti, la novella, complice la difficile situazione economica, non pare aver centrato gli obiettivi. Proprio quelle modifiche introdotte per una maggior tutela del lavoratore (collaboratore a progetto, apprendista, temporaneo, ecc...) hanno finito spesso per disincentivare nuove assunzioni e, entro certi limiti, hanno contribuito ad accrescere ulteriormente le fila del lavoro nero.



Prendiamo ad esempio il contratto d'apprendistato. Questa tipologia contrattuale, che per sua natura dovrebbe coniugare finalità formativa ed occupazionale, è stata oggetto di alcuni rimaneggiamenti che d'un lato avrebbero dovuto incentivarne l'attivazione (sensibile aumento del numero di contratti di apprendistato attivabili), dall'altro tutelare gli interessi del lavoratore ("obbligo" di assunzione per almeno il 30% dei contratti di apprendistato attivati).

L'unico risultato cui si è assistito è un drastico calo del ricorso a tale strumento.

A far maggiormente le spese di questa situazione sono i giovani. I dati sull'occupazione giovanile in Italia che da tempo apparivano preoccupanti, attualmente lo sono ancora di più, sia in termini quantitativi che qualitativi. La disoccupazione nella fascia tra i 15-24 anni ha toccato nel quarto trimestre del 2012 il 39% (dati Istat), la crisi si è abbattuta sui giovani che hanno pagato la chiusura del mercato e la debolezza delle loro posizioni contrattuali. La caduta della domanda infatti ha eroso prevalentemente l'occupazione atipica la cui incidenza, come è noto, risulta tra i giovani assai più elevata.

Come si prospetta la vita lavorativa di un giovane oggi? Nella migliore delle ipotesi sarà costituita da un susseguirsi (magari nemmeno così immediato) di contratti. Ciò può essere visto come possibilità di maturare varie esperienze e di crearsi un bagaglio personale di competenze, ma spesso sono proprio queste competenze a scarseggiare, perché **i vari percorsi professionali non sono fra di loro**

coerenti e difficilmente possono portare all'integrazione delle diverse conoscenze acquisite. C'è un **appiattimento di competenze** che impoverisce direttamente il giovane, ma anche il sistema produttivo dell'intero Paese. Sempre più spesso infatti settori importanti a livello aziendale vengono esternalizzati verso paesi in via di sviluppo o neocomunitari, lasciando nel nostro Paese solo funzioni secondarie. La qualità dell'occupazione riservata ai giovani non è quindi molto alta, ma, anzi, è caratterizzata da precarietà, incertezza e un deserto a livello contributivo.

È in questo frangente che la parola flessibilità acquista una connotazione negativa: non si tratta tanto di opportunità, ma di uno sfruttamento sistematico dove anche i giovani sono divenuti una merce di consumo, indispensabile per mantenere uno *status quo* che non può reggere a lungo pena l'esplosione di un conflitto sociale-generazionale.

In questo contesto non stupisce se sempre più persone lasciano il paese (78.941 italiani emigrati nel 2012; +30% rispetto al 2011 il 44,8% tra i 20-40 anni), non tanto e non solo dalle tradizionali terre d'emigrazione ma soprattutto dalla Lombardia, che con oltre 13.000 emigrati si piazza saldamente al comando di questa (triste?) classifica.

Sembra mancare l'idea di un percorso, percorso che può anche essere flessibile e ben venga che sia flessibile. Tuttavia la flessibilità non può essere a senso unico, deve rappresentare un bilanciamento tra le esigenze delle imprese e quelle dei (giovani) lavoratori, disposti sì a rendersi flessibili ma non a rinunciare alla costruzione di una propria identità professionale. Non è la flessibilità per sé stessa a spaventare le giovani generazioni, che la vivono come una realtà evidente, quotidiana, onnipresente, meglio ancora *normale*.

La sfida che è necessario cogliere è sfruttare al meglio le opportunità che la flessibilità offre. Se ben gestita dall'ordinamento, essa può rappresentare non un elemento di destabilizzazione del sistema bensì un elemento di tenuta, cardine potenziale di un nuovo modello di alternanza *tempi di vita – tempi di lavoro*. Per rendere possibile questo cambiamento è necessario cambiare l'approccio *in primis* normativo. È doveroso chiedersi se sia ancora sensato continuare ad individuare nel contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la "forma comune di rapporto di lavoro" e, più in generale, se siano nuove leggi ciò di cui il Paese ha davvero bisogno. Come affermato tra gli altri dall'ex ministro Treu, "occorre ritornare a politiche del lavoro perché fino ad ora ci siamo occupati troppo di regole". Non è possibile credere che la soluzione sia semplicemente normativa ancor più se ad ogni modifica disciplinare si accompagna una diffusissima tolleranza delle elusioni e degli abusi che solo in rari casi finiscono nei tribunali e trovano giustizia.

La questione femminile: complementarietà come potenzialità.

Che le donne possano scegliere accedere al mondo del lavoro e portare il proprio contributo al di fuori delle mura domestiche è un fenomeno decisamente recente nella storia dell'umanità: fino a un secolo fa, il ruolo della donna era esclusivamente circoscritto a quello di madre e moglie.

Questa nuova libertà e parità di diritti è sicuramente un progresso, da un lato per i diritti individuali delle donne, dall'altro per il miglioramento dell'intera società, tuttavia la battaglia per le "pari opportunità" e per la dignità della donna resta aperta su tanti fronti anche nelle nostre società "sviluppate" (basti pensare al dilagante problema della violenza sulle donne...).

Le nuove possibilità che si sono aperte alle donne, fino a poco fa impensabili, portano con sé uno sforzo di definizione dei nuovi ruoli, spesso accompagnato da un senso di smarrimento di fronte alle scelte di vita: le giovani di oggi si trovano per la prima volta a poter decidere come contribuire alla società, e in questo compito non possono trarre esempio dalla lunga esperienza della storia.

Si tratta di una sfida appassionante ma che allo stesso tempo può ingenerare difficoltà e incertezze.

Questa ricerca della propria vocazione nella società è ulteriormente resa complessa da un clima culturale che ancora non è maturo e che ha visto da un lato tendenze eccessive verso la parità e l'omologazione ai ruoli maschili, dall'altro un clima culturale che indubabilmente risente ancora di retaggi maschilisti.

Scopo di questa relazione non è di compiere un'analisi approfondita dei rilievi antropologici, culturali e sociologici del rapporto donna-società e donna-lavoro, ma di dare voce alle riflessioni emerse da parte delle giovani donne che hanno partecipato ai convegni e ai seminari che sono stati organizzati sul tema del lavoro.

Una riflessione che è emersa in modo chiaro nel corso delle discussioni è la necessità di superare alcuni paradigmi obsoleti: da una parte, la riduzione della questione donna-lavoro esclusivamente alle politiche a tutela della maternità; dall'altra, il rischio di affrontare il problema come una battaglia per la parità di



diritti omologati tra uomo e donna, che tende a escludere le profonde differenze che li caratterizzano e che porta pertanto alla mera applicazione di stili di vita maschili a tutti, uomini e donne, invece di apportare i cambiamenti necessari per il riconoscimento della novità della presenza femminile nel mondo lavorativo e della complementarietà tra uomo e donna.

Poiché non è il tema principale di questo mio intervento, non mi addentrerò nella riflessione su uguaglianza e differenza tra uomo e donna, che tuttavia ancora oggi meriterebbero un'ampia riflessione, ma partirò da un fatto inequivocabile sul quale non è possibile trovarsi in disaccordo: la donna si distingue dall'uomo per il fatto che solo lei può portare un nuovo essere umano in grembo per nove mesi, partorirlo e poi allattarlo. Al riguardo le parole di Edith Stein a distanza di quasi un secolo risuonano ancora estremamente attuali:

Solo chi è accecato dalla focosa parzialità della disputa può negare la realtà evidentissima che il corpo e l'anima della donna sono strutturati per un particolare scopo (...): la donna è conformata per essere compagna dell'uomo e madre degli uomini. Per questo scopo il suo corpo è particolarmente dotato, e a questo scopo si confanno anche le particolari caratteristiche della sua anima.

Su tante altre cose si può e si deve discutere, ma questo è un dato di fatto imprescindibile da tenere in considerazione.

Certamente vi è il rischio che per questa caratteristica così evidente si consideri la questione femminile solo in un'ottica di tutela della maternità, e in questo modo si dimentichino numerose altre questioni che sono rilevanti per il benessere delle donne, e per l'intera società.

Questa predisposizione naturale a essere madre e compagna ha una portata profonda sul modo di intendere il lavoro femminile, che non si esaurisce esclusivamente nel ruolo di madre e di moglie. Infatti l'accesso al mondo del lavoro da parte delle donne, anche quando esse non diventino madri, è in grado di migliorare la società per il diverso approccio, complementare a quello maschile.

Continuando a richiamare Edith Stein, si può affermare che essere **madre** vuol dire anche che *"il modo di pensare della donna, e i suoi interessi, sono orientati verso ciò che è vivo e personale e verso l'oggetto considerato come un tutto. Proteggere, custodire e tutelare, nutrire e far crescere: questi sono i suoi intimi bisogni, veramente materni. Ciò che non ha vita, la cosa, la interessa solo in quanto serve al vivente e alla persona, non in se stessa. E a ciò è connessa un'altra caratteristica: l'astrazione, in ogni senso, è contraria alla sua natura. Ciò che è vivo e personale è oggetto delle sue cure, è un tutto concreto, e dev'essere tutelato e sviluppato nella sua completezza; non una parte a danno dell'altra o delle altre: non lo spirito a danno del corpo o viceversa, e neppure una facoltà dell'anima a danno delle altre"*.

A queste disposizioni materne si uniscono quelle proprie della **compagna**: *"Saper partecipare alla vita di un altro uomo, cioè sapere prendere parte a tutto ciò, grande e piccolo, che lo riguarda alla gioia e al dolore, come al suo lavoro e ai suoi problemi: ecco il dono e la felicità della donna. L'uomo è tutto preso «dalle sue*

cose» e si aspetta dagli altri che mostrino per quelle interesse e pronta collaborazione; per lui in genere è difficile mettersi alla dipendenza di altri, dedicarsi alle cose altrui. Ciò invece è naturale per la donna; ella è in grado di penetrare con sentimento e comprensione nell'ambito di quelle realtà che di per sé le sono lontane, e delle quali non si prenderebbe cura, se non fosse l'interesse per una persona che le mette in contatto con esse".

Da questo deriva:

Che la donna sia in grado di esercitare altre professioni oltre a quella di sposa e di madre, lo ha potuto negare solo chi era cieco di fronte alla realtà. Lo ha chiaramente dimostrato l'esperienza degli ultimi decenni, e, in linea di massima, anche l'esperienza di tutti i tempi.

La donna può quindi aspirare a tutte le professioni, in qualsiasi campo. Oltre a quelle che potrebbero a prima vista apparire come "professioni femminili" (dottoressa e infermiera, maestra ed educatrice, psicologa, etc.), la donna può svolgere qualsiasi lavoro ("il lavoro in una fabbrica, in un ufficio commerciale, nell'amministrazione statale o cittadina, nei complessi legislativi, in un laboratorio chimico o in un istituto matematico...), apportando un contributo fondamentale alla società: **"proprio qui, dove ognuno si trova in pericolo di diventare l'ingranaggio di una macchina e di perdere la propria umanità, lo sviluppo delle caratteristiche muliebri può fungere da contrappeso ricco e benedetto.** Quando qualcuno sa che al proprio posto di lavoro può aspettarsi un aiuto pronto e una partecipazione profonda, nella sua anima si mantiene o si sveglia qualcosa di vitale che altrimenti resterebbe atrofizzato. È questo un modo in cui la vita professionale può trovare, per l'influsso della femminilità, un'attuazione ben diversa da quella dovuta al solo uomo. Ma vi è anche un altro modo. Ogni astratto è in fondo parte di un concreto; tutto ciò che è morto serve a ciò che è vivo. Ogni attività astratta è perciò fondamentale al servizio di un tutto vivente. Chi riesce ad acquistare e a conservare vivo lo sguardo su questo tutto, anche nelle occupazioni più aride e astratte, si sentirà profondamente impegnato, i suoi doveri gli saranno più sopportabili. Perciò l'ingresso della donna in vari rami professionali può essere una vera benedizione per tutta la vita sociale, sia privata che pubblica, purché ella custodisca lo specifico ethos femminile".

Quindi: la partecipazione della donna al mondo del lavoro, come pure la protezione del suo ruolo di madre, sono a beneficio non solo della realizzazione della donna, ma dell'intera società.

Per questo è necessario inventare soluzioni nuove anche per l'organizzazione del lavoro, che ancora risente di un'impostazione maschile.

A che punto siamo in Italia?

Secondo il Rapporto Global Gender Gap 2012 del World Economic Forum, l'Italia si piazza all'ottantesimo posto su 135 Paesi in tema di uguaglianza di genere.

Per quanto riguarda la partecipazione delle donne all'economia, l'Italia fa ancora peggio e ottiene la posizione 101 su 135; con un dato preoccupante: per la

differenza di trattamento economico tra donne e uomini siamo al quartultimo posto nel mondo!

Infatti, riguardo alla differenza di salario percepito da uomini e donne, i dati Inps registrano per lavoratori dipendenti del settore privato una retribuzione annua media di 21.678 euro lordi per le donne rispetto ai 30.246 euro per gli uomini. Il lavoro femminile appare concentrato nelle posizioni basse e intermedie, le donne sono il 57% degli impiegati e la rappresentanza femminile diminuisce nelle posizioni più elevate.

Questi sono solo alcuni dati di una situazione che appare pervasiva in tutti i settori.

Quali sono i problemi emersi nel corso delle discussioni?

I problemi dei giovani nel rapporto con il lavoro sono particolarmente acuti per le giovani donne. Precarietà e flessibilità sono due modi di vedere il problema, e spesso le donne trovano che numerosi aspetti dell'attuale mondo del lavoro potrebbero diventare una risorsa.

La possibilità di accedere all'istruzione superiore e al lavoro al pari dei colleghi maschi è ritenuta ovviamente una conquista, anche se questo spesso tende a ingenerare una vertigine di fronte alle mille nuove possibilità, e una costante **ansia da prestazione** nelle giovani donne, costrette spesso a fare un po' di tutto, dai lavori di casa allo studio e al lavoro, con modalità che ancora premiano spesso gli uomini più delle donne e che rendono difficile la conciliazione dei tempi. Inoltre, il susseguirsi di contratti a tempo determinato, la difficoltà di accedere al credito e alla prima casa, la necessità di spostarsi per studio e lavoro, l'incertezza sul futuro, fanno rimandare la scelta di impegnarsi in rapporti definitivi e ancora di più la **scelta di avere dei figli** (anche se questo è un problema sia delle donne che degli uomini della nostra generazione). In particolare, la necessità di rinegoziare spesso la propria posizione lavorativa, affrontare nuovi colloqui di lavoro, sembra penalizzare le donne che hanno intenzione di sposarsi o cercare una gravidanza, perché ovviamente questo le esclude dalla possibilità di essere ri-assunte.

Una lamentela che emerge ripetutamente deriva poi da un atteggiamento culturale tipicamente italiano nel modo di concepire la prestazione sul lavoro: in quasi tutti i settori, viene premiato chi passa più ore sul luogo di lavoro, chi è più presente "fisicamente" e non chi lavora più, meglio, e magari ottenendo maggiori risultati in minor tempo. Anche gli scatti di carriera sono solitamente legati alla presenza costante sul lavoro, e il part-time è relegato solo a posizioni di basso livello. Questo **presenzialismo** ossessivo viene criticato dalle donne, che sono notevolmente penalizzate quando hanno altri fronti da gestire fuori dal lavoro. In generale, assistiamo da un lato a un crescente numero di persone inoccupate, che non sanno come impiegare il proprio tempo; dall'altro le persone che hanno un lavoro sono costrette a dedicarvi un carico di ore eccessivo, anche con notevoli sprechi di tempo.

Quali possibili soluzioni?

Un primo punto emerso con chiarezza nei nostri seminari è che le giovani madri non sono alla ricerca di più servizi all'infanzia per lavorare a tempo pieno e affidare i propri figli a qualcun altro. Vorrebbero invece potersi dedicare in prima persona alla famiglia, senza per questo essere escluse dalla possibilità di rientrare sul luogo di lavoro. Questo desiderio non è solo delle donne che hanno partecipato ai nostri incontri: si tratta di un fenomeno più ampio e rilevato anche in un indagine elaborata nel 2011 da Italia Lavoro sul tema: "Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano in Lombardia". In questo rapporto emerge che coloro che non lavorano per motivi familiari (81,9%, di cui 32 mila, in grande maggioranza, donne) affermano che la decisione non è dovuta alla scarsità o inadeguatezza di servizi di cura. Soltanto 7.000 giovani circa (18,1%) sarebbero, infatti, interessati ad entrare nel mercato del lavoro se ci fosse la disponibilità e la convenienza economica nell'utilizzo dei servizi di cura. Un consistente numero di donne le quali dichiarano di avere "problemi familiari" che le spingono a non cercare lavoro affermano che non lavorerebbero neanche se fossero disponibili più servizi per la maternità e l'infanzia.

Questo atteggiamento rivela un profondo tratto culturale del nostro Paese, che spesso viene criticato come indice di arretratezza, ma che in fin dei conti si rivela positivo quando si vedono i dati sui suicidi giovanili o sul bullismo in Italia in confronto ad altri Paesi.

Se dunque abbiamo questo desiderio delle donne italiane, e dei benefici connessi alla cura materna dei figli, sarebbe bello poter trasformare la flessibilità in uno strumento a favore di questa istanza.

Ad esempio, si potrebbe ipotizzare il riconoscimento del lavoro di cura anche nei cv. Infatti, con il dilagare dei contratti a tempo determinato, i curriculum dei giovani sono sempre più ricchi di diverse esperienze lavorative e formative, non necessariamente coerenti tra loro, ma che consentono ai lavoratori di acquisire numerose competenze "trasversali" spendibili in contesti in continuo cambiamento. In quest'ottica, perché non riconoscere una gravidanza come una vera e propria esperienza formativa, da inserire nel cv, che consente di acquisire la capacità di gestire situazioni impreviste, essendo pronti giorno e notte, con una gestione ottimizzata del tempo, etc etc? In questo modo si eviterebbe di penalizzare i tempi vuoti tra un lavoro e l'altro.

In secondo luogo, uno strumento che agevolerebbe le giovani donne sono i contratti "davvero" a progetto, che prevedano la possibilità di gestire i propri tempi, senza la necessità di essere sempre fisicamente presenti sul luogo di lavoro, ma valutando lo sforzo e la qualità del lavoro dai risultati prodotti entro determinate scadenze, anche se il lavoro viene svolto a casa, altrove, di notte o nel weekend.

Infine, la attuale crisi dovrebbe portare a un ripensamento delle strutture organizzative e della gestione del personale, che metta al centro il lavoro per obiettivi. In questo modo le aziende potrebbero offrire "menu" di contratti, dal full time al lavoro a progetto, che i giovani sceglieranno liberamente in base alla propria situazione personale.

La questione orientativa: accompagnamento come necessità.

Lungo il percorso intrapreso sono emerse in modo trasversale dinamiche e problematiche attinenti da un lato alla dimensione motivazionale dei giovani, dall'altro all'incontro tra domanda e offerta del mondo del lavoro. Abbiamo riassunto il tutto, per esigenze di sintesi, nella definizione di **questione orientativa**.

Partiamo dall'analisi di alcuni numeri che mostrano efficacemente di cosa stiamo parlando.

In Italia abbiamo un **tasso di occupazione giovanile** (16-24 anni) del 18%, quindi poco più di 1 giovane italiano su 6 è occupato. Oggettivamente i giovani contribuiscono in misura del tutto marginale alla forza lavoro del nostro Paese.

Un ragionamento "ottimistico" porterebbe a pensare che i giovani italiani studino di più rispetto ai loro coetanei europei, investendo quindi sul proprio futuro. I numeri, purtroppo, smontano completamente quest'ipotesi.

La percentuale dei giovani laureati in Italia (25-34 anni) è bassa, pari al 19%, quando la media europea è circa il 30% e nella vicina Francia raggiunge il 40%. Siamo diventati il **BelPaese che fu**: la culla di arte, cultura, innovazione, oggi è la pecora nera d'Europa.

Una considerazione di puro buon senso: nel mondo globalizzato, le multinazionali che cercano per investirvi terre ricche di know-how, come possono guardare a noi con interesse?

Il **tasso di disoccupazione giovanile** italiano nel 2012 è stato mediamente superiore al 35%, ma a gennaio 2013 è già oltre il 38%; se affianchiamo questo dato a quello generale della disoccupazione italiana (11%) emerge drammatico lo squilibrio che sta affossando una generazione. L'Italia si sta appoggiando sulla famiglia esistente considerandola il principale ammortizzatore sociale, assegnandole il compito di mantenere i giovani in attesa di non si sa bene cosa: ha fatto la scelta più facile e comoda, cioè provare a salvare il lavoro del "capo famiglia"; una scelta a suo modo comprensibile ma assolutamente miope e suicida se considerata definitiva. La classe dirigente italiana dunque ha imboccato una via



conservativa, difensiva di se stessa, ed il definire i giovani bamboccioni e schizzinosi non ci pare che un inutile tentativo di alleggerirsi dalle responsabilità.

La crescita esponenziale della dotazione finanziaria per gli ammortizzatori sociali (raddoppiati dal 2008 al 2011), rispetto all'inconsistenza di quella per gli investimenti, ci dicono che si punta a sopravvivere; ma fino a quando?

Il tasso di occupazione del nostro Paese è pari al 56,5%, cioè lavorano circa 23 milioni di persone su 40 potenziali, con l'onere di "mantenerne" 60: è evidente che la cosa non può reggere.

Cosa stiamo aspettando, di scoprire attraverso le nanotecnologie come coltivare euro in serra e con essi finanziare in eterno la cassa integrazione? Forse abbiamo contenuto l'agonia, ma con questa sorta di **terapia socio-economica del dolore** non andremo molto lontano.

In sintesi: la statistica ci dice che in Italia la percentuale di giovani laureati è bassa, al tempo stesso il mondo dell'impresa lamenta una mancanza di manodopera qualificata (anche se a certi livelli retributivi la lamenterebbe in tutti i paesi sviluppati...), quindi quella poca esistente dovrebbe "piazzarsi" facilmente...

Invece la realtà ci consegna una percentuale di giovani qualificati ma disoccupati altissima ed in crescita: i "dottori" con meno di 35 anni in cerca di lavoro sono cresciuti del 28% rispetto al 2011 e di quasi il 50% rispetto al 2008 (inizio crisi).

Pochi giovani occupati, e quei pochi con contratti precari: come poter pensare serenamente alla costruzione di un progetto di vita?

Siamo in presenza di un vero e proprio **cortocircuito comunitario** che non può essere solo di comunicazione e/o informazione: c'è dell'altro e proprio di questo "altro" dobbiamo interrogarci.

Osservando il nostro sistema orientativo rileviamo che normalmente esso si riduce ad un gioco delle parti tra marketing scolastico, recruitment professionale ed expo aziendale. Per quanto si possa affinare, elaborare, calibrare, esso lavora sull'esistente e interviene con forza solo nell'ultima parte del percorso formativo dei giovani.

Non basta più, a quel punto è tardi.

Riscontrato questo dobbiamo cercare di andare oltre la dimensione temporale e chiederci quanto, nei processi di informazione che mettiamo in pista, viene considerato ciò che sente il bambino/ragazzo/giovane..., le sue aspettative, le sue passioni, i suoi **talenti** intesi come **capacità ontologiche**.

Detto in altri termini, quanto conta la Persona rispetto a ciò che le sta attorno?

Non dimentichiamo che una cosa sono le competenze, altra cosa i talenti: le competenze si danno, i talenti si hanno...

La scelta dei ragazzi si riduce molto spesso a due opzioni:

- a. scelgo quel che serve anche se non mi appassiona;
- b. scelgo quel che mi appassiona anche se non serve.

A questo si aggiunge che il sistema pare troppo spostato sulle capacità apprenditive (presunte od appurate che siano) rispetto alle passioni.

Si evidenzia frequentemente come il nostro sistema sia troppo umanistico/giuridico (dimenticando che questo appartiene al nostro dna...), diremmo piuttosto che si ragiona ancora troppo con una logica "classista" per la

quale i percorsi formativi diretti all'attività manuale sarebbero solo per chi non può "fare di più".

Qualcuno ci spiega perché consideriamo plausibile che un grande avvocato abbia passione per il giardinaggio o l'orto, mentre ci pare improbabile che un vivaista possa essere un grande oratore o scrittore?

Fare in modo che serva ciò che appassiona è proprio il compito della **Politica**, ad essa spetta di valorizzare ciò che siamo. E questo non lo diciamo noi: se indaghiamo l'etimologia della parola politica, sia che la si guardi dal punto di vista aristotelico (tà politikà) che da quello platonico (politeia), emerge l'elemento fondante dello sviluppo delle potenzialità umane. Possiamo discutere delle forme attraverso cui questo si persegue, ma l'obiettivo è indiscutibilmente quello.

A questo punto si aprono due questioni.

Punto primo: sappiamo davvero ciò che siamo?

Punto secondo: qual è la società in cui vogliamo vivere?

Una volta chiarito ciò che siamo e quale società vogliamo costruire (ed in questo, deve essere chiaro, i giovani devono intervenire con una dignità almeno pari a quella di chi giovane non è più) dobbiamo pensare ad una politica economica coerente; il modello di sviluppo deve adeguarsi al pensiero nascente: diversamente è un navigare a vista dentro la tempesta per cui conta solo non affondare.

Formo, insegno, educo, quindi oriento. Se questo è vero **oggi ci manca un po' il pezzo** "sociale", quello di analisi, quello **maieutico**, e svilupparlo è una responsabilità di tutti i soggetti educanti: nessuno può fare da solo. Famiglia, scuola e mondo del lavoro devono essere messi in rete e in relazione dalle istituzioni.

Ogni luogo di cura è un luogo di apprendimento, ed in quanto tale è un luogo di orientamento.

Di fronte all'evidente e profonda crisi di identità in cui siamo caduti dobbiamo pensare insieme la nuova società: solo così permetteremo a tutti, di nuovo, di riconoscersi.



La nostra concezione dell'orientamento professionale e personale è centrata sulla cura di sé. Noi la vediamo come governo di sé.

*Ma se passassimo alla **cura di sé e del bene comune**?*

Questa nuova prospettiva condurrebbe gli individui ad interrogarsi sulle conseguenze per loro stessi e per l'umanità in generale del loro impegno in una qualsiasi attività.

*L'oggetto dell'orientamento professionale cambierebbe: non si tratterebbe più solamente, per la persona, di individuare alcune opportunità che le si offrono ma anche di **interrogarsi sulle conseguenze umane – per se stessa e per gli altri – del suo eventuale impegno in una qualunque missione professionale** (seguendo, in qualche modo, la massima del principio di responsabilità proposta da Hans Jonas: "Agisci in modo che gli effetti della tua azione siano compatibili con la permanenza di una vita autenticamente umana sulla terra").*

*Un tale cambiamento di prospettiva non può avere senso se non in relazione con una **trasformazione fondamentale dell'organizzazione e della ripartizione mondiale del lavoro**. Queste sarebbero pensate non in funzione dell'ottimizzazione dei profitti finanziari ma in funzione dell'ottimizzazione dello **sviluppo umano** che possono produrre.*

Jean Guichard, *Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle*

Conclusioni.

Ciò che oggi caratterizza la nostra società è che possiamo potenzialmente disporre di maggior cultura, maggior conoscenza, maggior libertà, maggior benessere, tuttavia percepiamo come minori le risorse, economiche e morali, da investire per costruire il nostro progetto di vita.

Tutto pare ruotare attorno al concetto di **flessibilità**, che mostra una natura duale di criticità e potenzialità. Gli effetti che essa genera nel nostro vivere comune sono decisivi, nel bene e nel male.

Qualsiasi costruzione richiede la convinzione, l'energia e il tempo necessari; in particolare quest'ultimo, il **tempo**, diventa centrale: la relazione non può che costruirsi nella condivisione stabile.

Se la flessibilità è al servizio delle esigenze del nostro progetto, può definirsi generativa, ma se la gestione di funzioni ed orari non è condivisa, se non è almeno in parte nella disponibilità del giovane, se serve l'Attività ma non la Persona, la flessibilità può essere distruttiva.

L'allungamento potenziale della giornata e della settimana lavorativa (7 giorni su 7, su un arco di 18 ore giornaliere) rende più difficile l'incontro, la sovrapposizione del tempo libero. Questo destabilizza, rende più complesso tessere relazioni vere. Risultato? Il trionfo della virtualizzazione dei rapporti, con le conseguenze che conosciamo.

Dobbiamo porre finalmente al centro delle nostre politiche la questione femminile: la donna è da sempre la colonna portante del nostro modello familiare, ma oggi svolge un ruolo doppio con un'esposizione immane: va sostenuta, altrimenti fatica su entrambi i piani, familiare e lavorativo. Se la donna traballa, l'intera società traballa.

In un contesto in cui la definizione dei ruoli è divenuta estremamente intricata si aggiunge (o forse ne è la premessa) una grande difficoltà ad individuare "la propria strada", e questo nonostante un'apparente molteplicità di possibilità.

La convinzione che la prospettiva futura sia solo in potenza, ma mai in atto, è la condanna spirituale di una generazione. **Una generazione non appassionata, benché abbia grandi passioni.** E' necessario costruire un modello condiviso e partecipato di orientamento che strutturi un equilibrio tra ciò che piace (dimensione individuale), ciò che serve (dimensione economica) e ciò che è possibile (dimensione sociale).

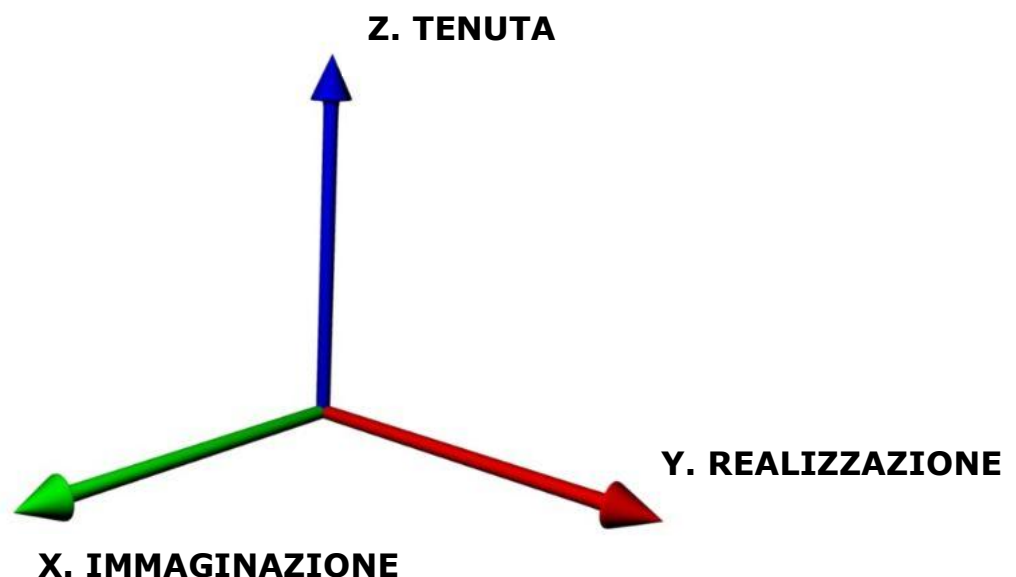
Tutto questo deve essere immaginato considerando quale società siamo giunti ad offrire alle nuove generazioni, una **non società**, della quale i giovani sono nativi e per la quale non si sentono maglia di alcun tessuto sociale; fondamentalmente perché non percepiscono l'esistenza di alcun tessuto.

Ad una difficoltà a comunicare tra le generazioni corrisponde una difficoltà a interagire: al massimo ci si appoggia passivamente, ma non ci si sorregge.

Non abbiamo molte alternative: proporre e costruire pazientemente **un nuovo tipo di rete tra le generazioni e dentro le generazioni**. Non una rete "di salvataggio", non una rete che raccolga chi non ce la fa: qui serve una rete che contenga tutti, che unisca, **che abbracci**.

Sviluppo tridimensionale della costruzione

- X. IMMAGINAZIONE equilibrio tra conoscenza di sé e l'altro da sé
- Y. REALIZZAZIONE equilibrio tra tempo dell'impegno (scuola e/o lavoro) e tempo per **sé**
- Z. TENUTA equilibrio tra tempo dell'impegno (scuola e/o lavoro) e tempo per **noi**



Obiettivo di ogni comunità: riempire questo spazio di azioni

*Testo a cura del Tavolo di coordinamento "Giovani e socio/politico"
Centro Diocesano per la Pastorale Sociale di Bergamo*

Convegno ecclesiale

LAVORO E SVILUPPO UMANO: IL LAVORO CAMBIA E CI CAMBIA.

“FASE 2” (2012/13)

Il lavoro cambia e *ci* cambia.

La ricorrenza, lo scorso anno, del trentennale della pubblicazione dell'enciclica sociale “*Laborem exercens*” è stata un'occasione importante per mantenere desta l'attenzione e la riflessione sui temi del lavoro nel territorio bergamasco. Ora, al termine del percorso attivato con i “dialoghi nei territori” all'inizio del 2011 e culminato nel Convegno ecclesiale del giugno 2011, auspichiamo che gli attori sociali e politici direttamente coinvolti sui temi della crisi economica non trascurino l'obiettivo di trovare non solo risposte emergenziali alla crisi attuale, ma che coltivino una visione di lungo respiro rispetto al futuro di questa comunità bergamasca e lo facciano con l'obiettivo primario di non dividere, bensì di tenere coeso il tessuto sociale che caratterizza questa comunità. Il Convegno è stato il punto di partenza per stimolare i temi e le discussioni che si stanno portando avanti nell'anno pastorale 2011- 2012, tutto dedicato al tema: “La famiglia il lavoro e la festa” che vedrà un passaggio importante nel VII Incontro Mondiale delle famiglie in programma a Milano il prossimo maggio 2012 (www.family2012.com).

Il Convegno ecclesiale vissuto lo scorso anno, proprio sulla base dell'importante e intenso lavoro pastorale e sociale come pure sulla volontà del Vescovo di continuare un cammino che porti consapevolezza, trova così un nuovo spazio di azione. Ciò avverrà nella comunità attraverso una serie di iniziative al fine di dialogare con tre realtà essenziali della vita sociale: Operatori dell'economia e della finanza; Ordini professionali; Politici e amministratori.

Il progetto e la sua evoluzione.

Il progetto prese avvio da una lettera aperta inviata al Vescovo dalla CISL e dalle ACLI di Bergamo nel dicembre 2010, in cui si evidenziarono alcune caratteristiche assunte dal fenomeno del lavoro a Bergamo in questi trenta anni. Il Vescovo di Bergamo, Mons. Francesco Beschi, rispose all'invito con una lettera in cui decise di avviare il Convegno ecclesiale sopra citato. Il Convegno si è configurato come “ecclesiale” e quindi ha posto al centro la prospettiva teologica che parte dall'evangelizzazione e dalla fede cristiana, in quanto lievito capace di far fermentare la pasta dell'antropologico universale a cui si riferisce l'approccio secolare e laico della nostra società. La carità di Dio e del prossimo chiedono un confronto forte con la situazione storica, sociale e culturale sul lavoro.

Il Convegno ha favorito la riflessione e l'elaborazione di linee pastorali per le nostre comunità cristiane nel campo della testimonianza della carità nella società e nella comunità politica. Esso ha costituito il primo atto del processo di progettazione e di realizzazione del programma pastorale diocesano per l'anno 2011-2012 sul tema "Famiglia, lavoro, festa", con il quale si vuole portare le parrocchie ad elaborare linee pastorali condivise per una comunità cristiana attenta al vissuto delle famiglie.

Inoltre, l'approccio ecclesiale al tema proposto si ispira alle riflessioni del convegno nazionale della CEI svolto a Verona e alle linee indicate dal programma pastorale decennale della CEI su "La vita buona del vangelo". La prospettiva di fondo risulta quella dell'educazione e dell'approccio antropologico al lavoro, come attività capace di plasmare l'identità delle persone e delle comunità a partire da una fondamentale opzione etica e creativa di fronte al senso della vita e quindi davanti a Dio.

Le questioni.

Questo orientamento si rende opportuno proprio perché in questa nostra epoca, come tutti i fenomeni umani, anche il lavoro è sottoposto a grandi cambiamenti di senso e di significato. Alla luce della citata *Laborem Exercens*, il lavoro si caratterizza come attività profondamente umana, sia in senso oggettivo, sia in senso soggettivo, capace di plasmare l'identità personale e sociale secondo una dimensione fortemente etica e religiosa. Il lavoro dischiude scenari di vita, offre possibilità di sviluppo, infonde forza d'impegno per un mondo diverso, più rispondente ai desideri del cuore umano, ma oltretutto può anche produrre violenza, ingiustizia e distruzione. Il valore di questo impegno e di questa attività rinvia all'opzione di fondo della libertà umana, che per i cristiani trova sintetica espressione nel binomio fede-carità.

Anche in contesto laico si trova conferma di questa dimensione antropologica, proprio nel dettato della nostra carta costituzionale dove si afferma che l'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro. Ciò conduce naturalmente a considerare il lavoro non solo come attività strumentale, ma come attività etica e di senso per l'uomo.

Due temi:

- La percezione dell'identità delle persone coinvolte nel lavoro, secondo una classificazione sociologica omogenea e particolare;
- Le linee e gli approcci strutturali della vita sociale.

Tre approcci di riflessione:

- Le parti sociali e lo sviluppo economico;
- I giovani e lo sviluppo intergenerazionale;
- La comunità, l'educazione e lo sviluppo sociale.

Questi tre approcci sono confluiti nei lavori del Convegno ecclesiale.

Tre snodi fondanti:

- Il lavoro come dimensione educativa e identitaria molto forte, sia a livello individuale, sia a livello sociale.
- Il lavoro nella sua dimensione integrale non dovrà essere ridotto allo schema consumistico e individualistico.
- Il lavoro nella sua valenza etica che dà dignità all'uomo sia come cittadino che come cristiani.

Un paradigma di riferimento. "Giovani e lavoro".

Proprio quanto emerso nel Convegno (www.bergamo.chiesacattolica.it) si porrà l'accento sul tema che appare paradigmatico, la questione **"Giovani e lavoro"**, perché si ritiene che la questione del lavoro giovanile possa fare da *cartina di tornasole* dell'intera "sfida del lavoro che cambia e ci cambia". Ora, proseguendo nella direzione del lavoro fatto si promuovono dei seminari tematici in vista del dialogo con ulteriori soggetti della realtà socio/economica. Si ritiene utile articolare questo percorso con il coinvolgimento degli stessi giovani, in particolare attraverso il "Tavolo diocesano giovani del socio/politico". Questo tavolo giovani promuoverà, con il coordinamento dall'Ufficio per la pastorale sociale, 4 seminari di approfondimento, ciascuno su un tema specifico, il confronto si attiverà con il coinvolgimento di figure competenti e esperte sul tema in oggetto.

Al termine di questo percorso, si ipotizza un "Mandato" (Consegna) alle comunità cristiane e agli uomini di buona volontà. Un rinnovato appello/impegno affinché le comunità ecclesiali e civili collaborino nella responsabilità condivisa per un "futuro degno dell'uomo e del lavoro" in ottica di un "nuovo modello di sviluppo". (50° del Concilio Ecumenico Vaticano II)

Seminari tematici di approfondimento sul tema "Giovani e lavoro".

- lavoro e flessibilità;
- welfare, tutele;
- nuove tecnologie e ricerca;
- territorio e ambiente.