

# Cultura ed educazione per il mondo del lavoro nella proposta formativa salesiana<sup>1</sup>

Giancarlo Milanese

## Istanze del mondo del lavoro

1.1. Il tema di questo contributo e la prospettiva fundamentalmente sociologica secondo cui esso deve essere svolto implicano necessariamente un richiamo, sia pur rapido, ai *problemi attuali del mondo del lavoro* nelle società industrializzate dell'Europa Occidentale. E insieme sottolineano l'urgenza di un'attenzione continua e critica verso la mutevole *storia della condizione giovanile* che, intersecandosi con i problemi della condizione lavoratrice, fornisce il punto di partenza delle nostre considerazioni. A voler bene guardare, i problemi del mondo del lavoro si distribuiscono lungo una gamma molto estesa che da una parte ingloba i temi del lavoro come *fatto obiettivo*, cioè come processo tipico, identificabile nell'attività volta a trasformare le risorse della natura a servizio dei diversi bisogni umani, dall'altra investono una dimensione *sogettiva*, cioè l'insieme delle problematiche che toccano l'uomo lavoratore, protagonista del processo stesso.

1.1.1 Quanto al *fatto obiettivo* è utile richiamare almeno i problemi seguenti:

a) Se per lavoro si intende soprattutto il processo produttivo (non necessariamente solo quello industriale), si devono tener presenti alcuni *fattori* che recentemente si

<sup>1</sup> L'articolo ripropone alcune tematiche già presentate dall'autore in « *Cultura ed educazione per il mondo del lavoro in società industrializzate* » in « *Salesiani nel mondo del lavoro* » Roma, 1982 pp. 69-88 (ed. extra-commerciale).

sono rivelati *capaci di modificarlo e condizionarlo profondamente*: ad es., l'introduzione crescente dell'automazione in molti settori produttivi; l'aumento del prezzo dell'energia e delle materie prime; l'internazionalizzazione crescente degli scambi concernenti il sapere tecnologico, i beni prodotti e la manodopera; il decadimento progressivo dell'ambiente, rilevabile in termini di depauperamento e di inquinamento.

b) Questi ed altri fattori hanno prodotto in molti paesi industrializzati una serie di effetti molto vistosi, più o meno accentuati in contesti sociali diversi.

Una prima conseguenza, rilevabile in tutta l'area analizzata, è l'*arresto* o quanto meno il *rallentamento dei tassi di sviluppo economico* di cui l'inflazione, la recessione o la stagnazione sono solo i sintomi più evidenti. Da ciò, quasi per necessaria derivazione, si sono manifestati più alti livelli di disoccupazione e inoccupazione, un restringimento sensibile della base produttiva (cioè della popolazione attiva), una preoccupante selettività e frantumazione del mercato del lavoro (con espulsione dei soggetti più deboli — giovani, anziani, donne e non qualificati — e di quelli più costosi — diplomati e laureati — e con inserimento privilegiato della forza-lavoro più incline ad accettare la svalutazione della propria qualifica).

Una seconda conseguenza riguarda il *cambio avvenuto* in molti settori produttivi, *nella stessa organizzazione del lavoro*; in altre parole si è verificato contemporaneamente la necessità di produrre con razionalità nuova (cioè non più in base al principio esclusivo della parcellizzazione del lavoro) e di conseguire più alti livelli di preparazione professionale (in termini di maggiore flessibilità e polivalenza delle abilità produttive e di maggiore capacità di apprendere nuove conoscenze scientifico-tecniche). Tutto ciò ha contribuito in molti paesi a rilevare le forti carenze della formazione professionale e in particolare a sottolineare la separatezza esistente tra ricerca scientifica e tecnologica da una parte e formazione professionale dall'altra, come pure il non coordinamento di quest'ultima con i processi produttivi.

Una terza serie di conseguenze si riferisce allo *scadimento progressivo della qualità stessa del lavoro umano*; se da un lato, infatti, è evidente che molti settori produttivi, per effetto di un più alto tasso di contenuto tecnologico ed una migliore organizzazione del lavoro, hanno fatto verificare un livello minore di fatica, nocività e pericolosità, è anche vero che in molti casi le stesse cause hanno provocato una crescente dipendenza del lavoro umano dalla tecnologia e una costante diminuzione delle componenti di creatività, originalità, inventiva.

1.1.2. A questi ed altri problemi obiettivi si aggiungono alcune tematiche *soggettive*, cioè inerenti agli atteggiamenti assunti dall'uomo-lavoratore nei confronti del lavoro stesso; anche in questo campo si notano, al di là di alcune rile-

vanti differenze tra paese e paese, notevoli convergenze e analogie nelle società industrializzate d'Europa.

a) Una prima problematica (soggettiva) investe certamente la « cultura del lavoro », cioè l'insieme di definizioni, motivazioni e atteggiamenti riguardanti l'esperienza produttiva. Su questo argomento le valutazioni sono molto divergenti. Da una parte alcuni osservatori credono di ravvisare in larghi strati di popolazione lavoratrice una sottile erosione dell'antica « etica del lavoro » (radicata soprattutto nella coscienza delle classi popolari e in parte motivata da ragioni cristiane) che vede nell'attività produttiva un « dovere » da cui deriva anzitutto la piena realizzazione di sé e da cui dipende la trasformazione creativa della natura e della società. Tutto questo si tramuta in una unilaterale accentuazione dei « diritti » inerenti al lavoro e in una evidente disaffezione per il lavoro stesso (soprattutto quello manuale) degradato a puro strumento di soddisfacimento dei bisogni materiali e a veicolo di mobilità sociale. È ovvio che in questo probabile ribaltamento della « cultura del lavoro » trova un ruolo determinante la percezione oggettiva del carattere alienante di molti tipi di lavoro (specialmente industriale); ma vi si possono trovare anche ragioni derivate dal sotterraneo diffondersi tra le classi lavoratrici di un'etica che premia una concezione ludica e consumistica, individualistica e particolaristica della vita, anziché una concezione austera e creativa, comunitaria e solidarista. Di qui la svalutazione del lavoro produttivo, la propensione al rivendicazionismo selvaggio, il cedimento alla tentazione dell'assenteismo, come pure la fuga nel qualunquismo e nella falsa sicurezza dello Stato assistenziale. Non mancano per altro valutazioni che vedono invece nella crisi della « cultura del lavoro » il segno positivo di una più matura coscienza lavorativa; proprio perché il rifiuto del lavoro alienato non è interpretabile come rifiuto del lavoro « tout court » ed ingloba anzi una chiara domanda di libertà e di dignità e respinge la subordinazione puramente strumentale di esso rispetto agli imperativi economici, condanna la riduzione dei lavoratori a « massa di consumo » o a strumento di « produzione coatta ». È in questa prospettiva che si realizzano le condizioni per una nuova « cultura del lavoro », in cui l'uomo è veramente considerato « soggetto » del lavoro e in cui i processi produttivi vengono ricondotti alla loro funzione strumentale; si creano cioè le premesse per un lavoro che possa, come dice l'*Enciclica Laborem exercens*, « rendere la vita umana più umana ».

b) Ma accanto a questa problematica evoluzione della « cultura del lavoro » si assiste all'emergere di una variegata serie di « domande » che hanno la loro radice nell'esperienza individuale e collettiva dei lavoratori e che si esprimono più compiutamente nelle organizzazioni del movimento operaio.

Si tratta di « domande » che tendono a ridefinire il lavoro sia come processo

*produttivo sia come attività specificamente umana, carica di nuova « soggettività ».*

Una prima domanda concerne la *ricomposizione significativa del processo produttivo* che riguarda non tanto e non solo il bisogno di superare l'eccessiva divisione del lavoro che ha condotto alla estrema parcellizzazione delle operazioni produttive, ma anche e soprattutto il bisogno di integrazione nel processo lavorativo, delle componenti progettuali ed esecutive, della dimensione conoscitiva e di quella operativa, del momento tecnico e di quello culturale; si tratta di una riappropriazione complessiva di tutto il processo produttivo, che comprende una domanda di « controllo » globale su di esso, nelle forme e nei modi consentiti ai livelli di preparazione dei lavoratori. Questo « controllo » si estende perciò non solo alle scelte che concernono l'organizzazione del lavoro, ma addirittura alle *finalità globali* dell'attività produttiva, cioè alla logica che presiede agli investimenti nel quadro della politica economica nazionale ed internazionale e alla *destinazione dei prodotti*, cioè alla logica che comanda il circolo produzione-consumo. È ovvio anche che questa domanda di controllo non investe solo gli aspetti economici del processo produttivo, ma in qualche misura implica un discorso ancora più a monte che mette in discussione la stessa concezione del lavoro umano e la sua collocazione entro un certo tipo di società civile e politica.

Se è vero che tutto ciò equivale ad una forte *domanda di partecipazione* da parte dei lavoratori, è bene sottolineare che essa non si esaurisce nella richiesta di benefici economici (quali ad esempio la condivisione degli utili) ma si configura come esigenza di superamento delle numerose divisioni che contrappongono schizofrenicamente la forza lavoro al capitale, l'uomo al lavoratore, il lavoratore al bene prodotto. L'esigenza di ricomposizione *sbocca così necessariamente in una istanza « culturale »* (cultura « professionale » o « del lavoro » ben inteso) come approccio generale e significativo alla realtà, nell'intenzione di comprenderla e di gestirla compiutamente. È da questa « cultura » che prendono contenuto e ispirazione i nuovi « ruoli » professionali che costituiscono la sostanza viva di ciò che molti in Europa chiamano « nuova professionalità ». Ed è a questo punto che le domande di ricomposizione del processo produttivo, di controllo e di partecipazione al medesimo si configurano quasi naturalmente in una domanda « formativa », a cui possono dare risposte adeguate non tanto gli interventi politici quanto quelli eminentemente educativi.

1.2. *Sul versante del lavoro oggettivamente inteso* sembra evidente che in molti paesi di Europa i giovani siano oggetto di una diffusa anche se non sempre in-

tenzionale emarginazione, che si manifesta attraverso molteplici situazioni ed esperienze.

1.2.1. Una prima realtà problematica è rappresentata *dalla disoccupazione e dalla inoccupazione*, che investe sia i giovani meno dotati di titoli di studio e di qualifica, sia quelli forniti dei più alti titoli di studio. Accanto a questo fenomeno, se ne verificano altri, non meno gravi, che riguardano gli stessi giovani occupati. Si tratta di *condizioni particolarmente difficili che i giovani devono accettare per poter entrare nel mercato del lavoro*, che tendenzialmente è portato, in un'epoca di crisi dell'occupazione, a selezionare, rifiutare ed espellere non tanto i giovani meno dotati quanto quelli meno capaci di far valere i propri diritti. Tra tali condizioni sono largamente diffusi il non riconoscimento o la svalutazione delle qualifiche e dei titoli di studio raggiunti, l'assenza delle garanzie o l'infrazione delle norme contrattuali (quello che in alcuni paesi viene chiamato il lavoro nero, forma sottile di sfruttamento dei giovani), la marginalità produttiva (cioè la precarietà e saltuarietà del lavoro).

1.2.2. Se queste sono le realtà oggettive che toccano gran parte dei giovani (o almeno li interessano come minacce non troppo teoriche e non troppo lontane), ci si può chiedere quale sia la «cultura del lavoro» che ne deriva, condivisa non solo dai giovani che sono educati entro le strutture di formazione professionale o già sperimentano le prime contraddizioni del mondo del lavoro, ma anche, più in genere, da tutti i giovani che aspirano a lavorare.

La «cultura del lavoro» si è venuta diversificando molto negli ultimi dieci anni, di mano in mano che ci si allontanava dalla stagione delle grandi contestazioni studentesche (1968-69) e delle grandi rivendicazioni operaie (1969 e seg., soprattutto in Italia, Inghilterra, Belgio).

a) Una parte dei giovani, forse una minoranza, considera il lavoro come oggetto di *desiderio* precipuo e, ancor più, come *bisogno* che fonda un preciso diritto-dovere in ordine alla realizzazione di sé e alla trasformazione del mondo; in questa prospettiva si manifestano le più forti propensioni ad aggregarsi (in sindacati e in partiti) onde ottenere il riconoscimento pieno della dignità del lavoro sotto tutti i punti di vista. È il rifiuto totale e cosciente dell'esclusione, ma anche la lotta all'emarginazione e allo sfruttamento.

b) *Le maggioranze, sembrano disposte ad accettare passivamente le dure condizioni* che vengono imposte dal mercato del lavoro, pur di ottenere un inserimento qualunque, che permetta di raggiungere l'autonomia economica.

c) Esistono però, o meglio si presentano periodicamente nei momenti di crisi, *atteggiamenti minoritari* che sembrano giustificare la impressione di una più

generale *disaffezione dei giovani dal lavoro*, specialmente quello manuale. Una prima area di atteggiamenti di questo tipo è forse rappresentata dalla «*cultura della creatività*» che è presente in Europa da alcuni decenni attraverso i fenomeni successivi dei beat, dei provos, degli hippies, della tradizione underground, della droga, delle filosofie orientali ecc. e che talora si è venuta configurando anche come motivo, sia pure provvisorio, di aggregazione politica. Non è raro trovare i motivi di questa cultura entro gli strati del proletariato giovanile spinto verso la devianza e la marginalità e alimentato nelle sue ideologie dalla disgregazione e dalla crisi. I contenuti centrali, di questo atteggiamento sono facilmente identificabili in una indifferenziata contestazione dell'esistente, nutrita di nihilismo e di irrazionalismo, e in una generalizzata privatizzazione individualista dei bisogni e della loro soddisfazione. Nei riguardi del lavoro il rifiuto è totale («il lavoro è sporco e violento: come potete frequentarlo?»); al suo posto vi è l'esaltazione del tempo libero, luogo di realizzazione dei desideri assimilati ai bisogni delle esperienze liberatorie, della auto-emarginazione ludica.

d) Vi è anche una *cultura dell'autonomia*, che è nutrita dall'ideologia anarchica; si tratta di un rifiuto ancor più radicale di tutto ciò che si riferisce sia al «lavoro capitalistico» sia alla «lotta di classe» che tenta inutilmente di cambiarne il significato. È una difesa coerente di una strategia di attacco frontale al sistema che mira allo sfascio generale come condizione di catarsi purificatrice dalla società, dopo di che sarà possibile cominciare da capo. In questo contesto non c'è solo il rifiuto del lavoro capitalista, ma il rifiuto del lavoro tout-court; c'è il rifiuto della centralità del movimento operaio nelle lotte di liberazione dal lavoro alienato e c'è l'esaltazione di un proletariato giovanile proteso unicamente a liberarsi dalla schiavitù del lavoro.

Sono idee e atteggiamenti che non di rado ottengono consenso tra i giovani non legati al lavoro da un rapporto continuo e sistematico.

Ma se guardiamo complessivamente al pur variegato mondo giovanile, si può forse dire che non vi prevalgono gli atteggiamenti tipici di una «*cultura del lavoro*» *negativistica e rinunciataria*; caso mai emergono come maggioritari gli atteggiamenti che guardano al lavoro con *mentalità rigidamente strumentale e pragmatica* (il lavoro come mezzo di ascesa sociale, di benessere economico, di acquisizione del potere). È in questa mentalità che mancano gli elementi critici (implicitamente presenti nelle forme di rifiuto più o meno radicali) verso il lavoro alienato e alienante; ed è in questa acquiescenza priva di spessore ideologico che non emerge chiaramente quella domanda di «*formazione*», tanto diffusa nel mondo operaio, che evidenzia il bisogno di controllare e dominare più umanamente i processi produttivi.

## 2. Domanda di professionalità, cultura professionale, educazione

Da quanto siamo venuti dicendo fino a questo punto, dovrebbe risultare chiaro che i problemi del mondo del lavoro esigono oggi una risposta formativa (accanto ad una risposta politica) che ha come oggetto specifico una nuova « professionalità »<sup>2</sup>.

Ma quali caratteristiche deve avere la proposta educativa perché possa svolgere tale funzione?

2.1. La proposta educativa deve *derivare necessariamente da un'antropologia esplicita, coesistente a tutti gli aspetti dell'esperienza umana, individuale e collettiva*. Non esiste educazione dove predomina un atteggiamento « neutralista » rispetto ai valori. D'altra parte risulta scarsamente educativa un'antropologia che, pur consapevole della propria « verità », non è sufficientemente attenta ad antropologie diversamente fondate e giustificate, che sono presenti sul mercato dei « sistemi di significato » e con cui il confronto non è solo inevitabile ma necessario. Nel nostro caso l'antropologia deve anche necessariamente riferirsi ai valori cristiani, continuamente alimentati da un'esperienza personale e comunitaria di fede. Non è qui il caso di esplicitare i tratti generali caratteristici dell'antropologia cristiana, quanto piuttosto di richiamare i contenuti specifici che si riferiscono al mondo del lavoro.

2.2. In secondo luogo la proposta educativa deve essere in grado di *tradurre l'antropologia a cui si ispira in una « cultura » e, nel caso concreto, in una « cultura del lavoro »*.

Si intende qui per cultura una configurazione totale di forme del vivere e delle corrispettive forme di coscienza — conoscitive, espressive ed operative — che in un dato momento storico e in un dato ambiente umano costituiscono il codice interpretativo della realtà e la norma del vivere umano.

In questo senso la cultura essendo relativizzata alla storia, non è che una delle traduzioni possibili della antropologia; allo stesso tempo, proprio perché non ha carattere di assolutezza, essa può e deve incorporare tutti gli elementi provenienti dall'esperienza umana, opportunamente valutati alla luce dell'antropologia che si è accettata.

Nel nostro caso la traduzione dell'antropologia cristiana in una « cultura del lavoro » implica uno sforzo permanente di *confronto con tutto ciò che nasce e si*

<sup>2</sup> Su questo tema ho già scritto in « Educazione e professionalità » in « Orientamento Pedagogici », XXVI (1979), 3 pp. 740-745 e in « Educazione e professionalità nella proposta formativa CNOS-FAP » in « Rassegna CNOS » 1987, 3, pp. 41-47.

*esprime nel mondo del lavoro*, attraverso una metodologia che utilizzi esplicitamente il paradigma cristiano; in altre parole una metodologia che segue il principio della incarnazione, del discernimento critico, della risurrezione liberatrice, che è quanto dire fedeltà e attenzione verso tutto ciò che vi è di positivo nell'esperienza del lavoro umano, resistenza critica e polemica verso la negatività, riconsegna definitiva dei valori ad una prospettiva di speranza escatologica. Questa metodologia non intende comunque contrapporre l'antropologia cristiana e il mondo del lavoro, consacrandone definitivamente la separazione e l'inconciliabilità; al contrario essa tenta di stabilire tra questi due poli del rapporto un legame flessibile e rinnovabile.

Ci si deve chiedere, a questo punto, quali siano nell'attuale mondo del lavoro i problemi e le istanze che potrebbero essere oggetto di una « cultura del lavoro » investita dall'antropologia cristiana e proposta attraverso un processo formativo specificamente educativo. Ne abbiamo fatto cenno rapidamente nella prima parte di questo intervento e qui è necessario richiamarne solo gli aspetti più rilevanti. *Sul versante negativo*, si possono sottolineare alcuni temi quali: l'assenza o il decadimento di un'etica del lavoro degna dell'uomo, la fuga dal lavoro come effetto di una concezione ludica e consumistica della vita, la proiezione sul lavoro di atteggiamenti fortemente egocentrici che producono il rivendicazionismo particolarista, l'assenteismo irresponsabile, il disinteresse distruttivo. *Sul versante positivo*, come reazione alle diverse forme di « alienazione da lavoro », si devono segnalare il recupero della dignità umana del lavoro, il bisogno di partecipazione e di controllo, lo sforzo di ricomposizione significativa dei processi produttivi, la domanda di formazione.

2.3. In terzo luogo la proposta educativa deve essere in grado di *presentare i contenuti tipici di una « cultura del lavoro »* (espressione tipica di un'antropologia cristiana), *incarnata in una specifica metodologia pedagogica e didattica.*

A questo proposito si possono individuare *due serie di riflessioni* su cui concentrare l'attenzione: a) come queste istanze si inseriscono nel Progetto Educativo Pastorale Salesiano (PEPS); b) come queste istanze si coagulano in una precisa « proposta formativa ».

a) Quanto al PEPS, è appena necessario ricordare che la tradizione educativa salesiana, da don Bosco in poi, ha sempre privilegiato *l'ascolto della domanda formativa emergente dalle classi popolari*, specificando in modo caratteristico la risposta da dare ai giovani futuri lavoratori come *soluzione « complessiva e integrata »* ai loro problemi, cioè come offerta individuale del pane e della Parola, del lavoro e della cultura, della garanzia dei diritti e della motivazione al dovere. Ciò sembra supporre nella tradizione salesiana *la consapevolezza dei bisogni reali*

della condizione lavoratrice (e in modo particolare di quella giovanile) e la propensione a credere che la promozione complessiva delle classi lavoratrici non può passare se non attraverso un'azione consapevole della distinzione, ma anche della necessaria complementarietà del processo educativo e dell'azione evangelizzatrice. Si tratta di vedere come questi atteggiamenti di fondo si possano ripensare alla luce delle nuove istanze, in raccordo con le finalità, lo stile, gli obiettivi del PEPS. A titolo di esemplificazione e come stimolo ad ulteriore riflessione propongo di fissare l'attenzione sui seguenti punti:

aa) sul piano delle finalità il PEPS privilegia la promozione integrale della persona umana del giovane come totalità di dimensioni e unità di dinamismi essenziali, posta al centro di un processo di crescita in cui i valori umani sono la base e la fede è motivo ideale, ispirazione unificatrice, prospettiva ultima ed essenziale. Queste premesse escludono la possibilità di giustificare nei nostri interventi formativi la separazione artificiosa tra uomo e lavoratore, tra uomo e cristiano, tra cristiano e lavoratore, come se fossero settori da affidarsi ad educatori specializzati incapaci di ricondurre a unità il processo educativo. Ancor di più la finalità umanistico-cristiana del PEPS esprime una concezione dell'uomo capace veramente di *riconsegnare il lavoro umano alla sfera dell'etica* e di mostrarne le radici indiscutibilmente religiose, così come la tradizione cristiana (fino alla recente «*Laborem exercens*») ha messo in evidenza. È su questa base che la formazione professionale impartita nei Centri salesiani può contribuire direttamente al recupero di alcuni valori essenziali dell'etica del lavoro.

bb) sul piano dello stile educativo il PEPS offre tre suggerimenti importanti per la realizzazione di una matura «cultura professionale»: l'applicazione del criterio preventivo, inteso sia come «positiva e creativa prevenzione di esperienze deformanti», sia come «anticipazione dei tempi e dei ritmi di crescita», permette di sperimentare l'alternanza formazione-produzione, accompagnandola con una precisa attenzione pedagogica ai rischi e alle contraddizioni di una precoce esposizione alla logica e al clima ambivalenti dei rapporti di produzione.

La utilizzazione positiva dell'ambiente educativo offre infinite occasioni di inquadrare l'itinerario formativo in un clima in cui abbondano gli stimoli per l'interiorizzazione gioiosa della severa etica del lavoro; spirito di famiglia, allegria, ottimismo, creatività e spontaneità, naturalezza dell'impegno e del sacrificio. La presenza-convenienza degli educatori facilita il rinforzo psicologico proveniente dalla testimonianza di una vita dedicata consapevolmente ad un lavoro illuminato dalla fede.

cc) sul piano degli obiettivi il PEPS predispone distinte aree di azione e di intervento. Qualificando la struttura formativa come «comunità educante», il PEPS sottolinea esplicitamente il carattere di educazione globale e non solo di

addestramento che assume tutto il processo formativo: che è quanto dire, il primato sui rapporti umani e l'attenzione prioritaria sulla persona del futuro lavoratore rispetto alle preoccupazioni di efficientismo produttivista. Segnalando gli obiettivi congiunti della «promozione umana» e della «evangelizzazione», il PEPS sottrae la formazione professionale al rischio di un unilaterale indottrinamento ideologico e di una pericolosa banalizzazione pragmatica, proprio perché la colloca al centro dell'impegno per i valori umani e cristiani. Sottolineando la necessità di una ricca vita associativa, il PEPS getta la base per un'esperienza precoce di solidarismo, partecipazione, democrazia sostanziale ecc., tutti elementi necessari per l'apprendimento di atteggiamenti funzionali ad un'attività lavorativa meno alienante e ad un controllo più attento del processo produttivo.

Infine, perseguendo un *obiettivo esplicitamente vocazionale*, il PEPS sembra suggerire che la formazione professionale può e deve mirare non solo a preparare lavoratori umanamente e cristianamente maturi, ma anche leaders responsabili, capaci di intendere la loro dedizione ai problemi del lavoro (e a servizio degli altri lavoratori) non come strumento di potere, ma come vocazione di servizio.

Da quanto siamo venuti dicendo si può forse sinteticamente affermare che la metodologia pedagogica suggerita dal PEPS permette di qualificare la «cultura del lavoro» risultante dalle istanze odierne del mondo produttivo investite dall'antropologia cristiana, in più direzioni: anzitutto consente di connotare la formazione impartita ai giovani con i caratteri specifici di una professionalità *incipiente*, quale cioè si conviene a persone in età evolutiva, e educativamente rilevante, cioè non unilateralmente funzionale ai bisogni del mercato del lavoro; in secondo luogo per le peculiari qualità dello stile educativo, facilita il consenso ad un'etica *esigente* del lavoro, attraverso esperienze tipicamente giovanili, cioè caratterizzate anche da dimensioni creative e solidariste, e aperte sul futuro; infine, con l'insieme degli *obiettivi* che intende raggiungere, sottolinea ampiamente il protagonismo dei giovani stessi nel progettare e realizzare la propria «professionalità» come sintesi vitale dei valori umani e cristiani da proiettare sul lavoro.

## Conclusioni

Credo che si possa dire con una certa correttezza che per i salesiani l'impegno di formazione professionale può e deve essere il «luogo» della fede, l'esperienza cioè in cui essa si esprime e si verifica, rafforzandosi e approfondendosi. Se è vero che tale impegno si qualifica sul versante educativo come elaborazione

e proposizione di una cultura professionale umanamente e cristianamente valida, si può concludere che in questi anni '80 la testimonianza di vita dei salesiani a servizio dei giovani lavoratori si verrà sempre di più configurando come una presenza di «cristiani nel mondo del lavoro» e di «uomini del lavoro nella comunità ecclesiale», per portare all'interno delle classi lavoratrici l'istanza di una fede non integrista e non evanescente, ma incarnata e robusta; e all'interno della chiesa l'istanza delle classi lavoratrici per un umanesimo del lavoro più coraggioso e avanzato.

