

PASQUALE
RANSENIGO

“La questione del lavoro oggi”

Riflessioni su alcuni temi del
convegno CEI del 7-10 maggio 1998

Premessa

Pur non disponendo a tutt'oggi della pubblicazione degli “atti” del Convegno, organizzato dal 7 all'11 maggio 1998 dalla Commissione della Conferenza Episcopale Italiana (CEI) per i problemi sociali e il lavoro sulla “*questione del lavoro oggi*”, sembra opportuno, per la rilevanza e attualità del tema, ritornare sui nuclei di alcune tematiche affrontate dai Relatori e approfondite nelle Commissioni di lavoro del medesimo Convegno, nell'intento di offrire orientamenti e possibili punti di riferimento a quanti operano soprattutto nell'area culturale della progettazione e della realizzazione di azioni di formazione e di orientamento professionale.

Non sempre, infatti, tali operatori-formatori trovano occasione di dedicare, anche per urgenti problemi contingenti cui debbono far fronte, un tempo sufficiente per una riflessione, che vada al di là delle percezioni personali o di articoli di giornale, su una *questione* che è al centro delle preoccupazioni della nostra società attuale; essi spesso manifestano l'urgenza e la necessità che qualcuno li accompagni in questa che può

ritenersi la più improcrastinabile delle riflessioni in campo sociale, economico, ma anche *formativo*.

Che l'intento *culturale e formativo* sia una dimensione costante delle iniziative ecclesiali lo dimostra, anche in questo caso, l'impegno con cui la Commissione episcopale ha sollecitato gli "specialisti", le "forze sociali" e le diverse "associazioni" ad offrire propri e specifici contributi di preparazione e di documentazione sulle diverse dimensioni del tema scelto per il Convegno.

La consistenza e la qualità di tali apporti, pervenuti al Gruppo di Studio preparatorio, ha permesso alla Segreteria del Convegno di coinvolgere personalmente ogni partecipante, consegnando a ciascuno, in apertura del Convegno stesso, il volume *"ripensare il lavoro"* (a cura di L. Caselli, edizioni Dehoniane Bologna 1998), articolato in tre sezioni: *nella prima*, sono riportati i testi delle relazioni sull'analisi della situazione; *nella seconda*, si affrontano alcune specificità del lavoro oggi; *nella terza*, si evidenziano gli apporti relativi alla risposta ecclesiale a partire dalla spiritualità e dalla teologia, per giungere alla pastorale e alle proposte del pensiero sociale della Chiesa.

La sostanziale fedeltà dei Relatori ai contributi predisposti in fase di preparazione del Convegno ci consente un diretto riferimento ai testi riportati nelle tre sezioni del volume citato, con l'integrazione di appunti personali relativi agli approfondimenti svolti nel tredicesimo Gruppo, che ha sviluppato le proprie riflessioni sul tema "formazione-lavoro".

1. Nuclei di analisi della situazione del lavoro oggi

Le analisi e le conseguenti valutazioni sulla situazione del lavoro, specie nel nostro Paese, muovono sostanzialmente concordi nel rilevare innanzi tutto una preoccupante rottura tra il lavoro (che non c'è, che è troppo, che è aleatorio, che si perde) e le esperienze di vita dei diversi soggetti (uomini, donne, giovani, anziani, scolarizzati, non scolarizzati, residenti al nord o al sud).

Riscontri oggettivi di questa drammatica *rottura* sono diffusi e facili da rilevare in alcune situazioni che costituiscono ormai i contorni di uno scenario generalizzato.

Anzitutto, la *precarietà* connota molte delle odierne situazioni lavorative, specie per i giovani, impedendo loro di costruire un proprio progetto di vita: sono lasciati soli soprattutto nel momento più delicato e critico di fronte alle necessarie scelte del percorso scolastico e formativo.

Inoltre, aumentano le *disuguaglianze e le discriminazioni* nei confronti dei più deboli, dei meno dotati, dei meno rappresentati, dei poco motivati di iniziativa e esposti a rischio personale: tra non lavoro, esclusione e, talvolta, devianza i confini diventano sempre più labili.

Infine, dal lavoro non scaturiscono automaticamente *solidarietà e socialità*: non sono poche le situazioni di dinamiche di competizione, di divisione,

di contrapposizione e di chiusura corporativa tra quanti sono più garantiti e quanti non godono di altrettanto adeguati sostegni di rappresentanza, non esclusi quanti sono oggetto di trattamenti pensionistici.

Anche solo da questi schematici riscontri, emerge evidente come la disoccupazione e l'inoccupazione di oggi rappresentino la misura emblematica di un insieme di situazioni, fino ad ora inedite, tanto da motivare una valutazione di condanna e di irrazionalità dei nostri sistemi economici e sociali, che sprecano e sottoutilizzano la risorsa più importante, rappresentata dalla persona e dalle sue capacità intellettive e pratiche.

Se pesante ed inappellabile è la condanna di un sistema economico e sociale siffatto, altrettanto irresponsabile sarebbe il fermarsi alla sola denuncia, senza farsi carico di individuare i possibili correttivi che devono segnare un'inversione di tendenza, capaci di suscitare un nuovo consenso politico, etico, culturale, educativo e pastorale su alcune questioni cruciali da approfondire nei lavori del Convegno.

1.1. Sviluppo e occupazione tra responsabilità e progetto è stato il tema sviluppato dal relatore Lorenzo Caselli dell'università di Genova, rilevando, quasi a premessa, come non possa essere elusa una grande contraddizione dell'attuale nostra società. Da un lato l'assunzione di un sistema economico come sommatoria di singole imprese per le quali il costo del lavoro è una grandezza da minimizzare; dall'altro, la visione di una società che, nel suo complesso, giudica la non occupazione un male gravissimo e che, quindi, pone tra le sue finalità prioritarie quella di creare lavoro in misura quantitativamente e qualitativamente adeguata.

Da questa *contraddizione* occorre partire per chiedersi se ciò sia un qualcosa di ineluttabile o se, viceversa, non sia configurabile e praticabile una strada differente, che, facendo leva sulla centralità delle persone che lavorano con intelligenza, competenza e creatività, si proponga obiettivi di progresso e di modernizzazione capaci di coniugare competitività e crescita economica con le opportunità di uno sviluppo dell'occupazione qualitativa offerta a tutti i cittadini.

Affinché ciò possa accadere, secondo la proposta del relatore, sono necessarie alcune condizioni preliminari: *contestualità* tra lavoro, innovazione, qualità, flessibilità; *progettualità* intenzionale e deliberata per costruire insieme lavoro e sviluppo; *responsabilità* tra i diversi attori economico-sociali rispetto ai valori e agli obiettivi condivisi; *eticità* da assumere come tratto comune di rapporti con gli altri e di interdipendenza tra i vari soggetti della società civile ed economica.

Se queste sono le condizioni preliminari, bisogna conseguentemente rimarcare la necessità di ripensare profondamente il lavoro nell'interazione tra soggetti e processi, rivisitando, in particolare, il ruolo delle imprese, delle istituzioni pubbliche, delle forze sociali e del sindacato all'interno di strategie di partecipazione e di concertazione.

Rispetto all'apparato produttivo delle imprese, bisogna prendere atto di

un sistema industriale ancora troppo concentrato sui settori di base e di consumo finale, con persistenti lacune nell'area dei beni strumentali, dell'impiantistica, della progettazione e della ricerca: ciò spiegherebbe, secondo il relatore, come le imprese italiane considerino ancora il lavoro un costo da contenere per vincere una competitività internazionale in termini di prezzi su prodotti standardizzati. Solo le piccole e medie industrie, che operano con successo in nicchie di specializzazione, conseguono livelli di eccellenza che richiedono la valorizzazione della risorsa lavoro quantitativa e qualitativa, superando la ristrettezza delle specializzazioni produttive, ricorrendo al risparmio familiare, innovando le grandi attività del servizio privato e pubblico, del credito, dei trasporti e della distribuzione. Una nuova qualità dello sviluppo e l'impatto del progresso scientifico e tecnologico richiedono un disegno progettuale capace di abbattere finalmente i compartimenti stagno.

Con riferimento alle *politiche delle istituzioni pubbliche*, è mancata, secondo il relatore, una strategia economica e industriale capace di favorire la nascita e il consolidamento di investimenti infrastrutturali, di ricerca, di servizi qualificati alla persona, lasciando spazi a politiche economiche subalterne alle vicende congiunturali internazionali, finalizzate esclusivamente al controllo del ciclo mediante l'uso dell'acceleratore o del freno, ma incapaci di predisporre e gestire un sistema articolato di interventi nell'ambito reale dell'economia: il mercato chiama in causa lo stato per ottenere assistenza, protezione, sostegni di vario genere; lo stato, a sua volta, chiama in causa il mercato come alibi, come copertura e come scarico di responsabilità.

Rispetto al ruolo delle *forze sociali e del sindacato*, il relatore ne precisa il contesto innovativo rispetto alle nuove forme di lavoro e del loro ruolo nella società attuale con la nascita di nuove professioni non necessariamente riconducibili a luoghi di lavoro collettivi e al lavoro dipendente, attività lavorative occasionali, lavori socialmente utili, lavori interinali: in una fase del lavoro che cambia, il ruolo delle forze sociali e del sindacato deve ispirare le strategie della partecipazione e concertazione con gli altri soggetti-attori dell'innovazione e modernizzazione dell'assetto economico e sociale, superando lo schema acquisitivo-rivendicativo degli anni passati per aprirsi alle esigenze di rappresentanza e di rappresentatività, tanto nei confronti dei bisogni delle persone che sono già occupate, quanto nei confronti delle aspettative di coloro che premono per entrare sul mercato del lavoro od operano in fasce di precarietà.

Tutto ciò richiede una *nuova cultura del lavoro*: passare da una "cultura delle conseguenze" a una "cultura del progetto".

1.2. La relazione su "*lavoro, occupazione, economia civile*" di Stefano Zamagni dell'università di Bologna ha richiesto ai convegnisti una comune disponibilità a seguire l'articolazione di una riflessione, che si è sviluppata con un'argomentazione a tesi: *la disoccupazione di oggi è, per il relatore, la conseguenza di un'organizzazione sociale incapace di articolarsi nel modo più adatto per valorizzare le risorse umane a disposizione.*

Quali sono le incidenze dell'organizzazione sociale attuale, si è domandato il relatore, rispetto ai guasti che produce una disoccupazione connotata da caratteristiche che non sono ascrivibili a quelle precedenti? È un fatto che le nuove tecnologie della terza rivoluzione industriale liberano un tempo sociale dal processo produttivo, un tempo che l'attuale assetto istituzionale trasforma in disoccupazione e che, con diverso assetto istituzionale, potrebbe essere utilizzabile per una pluralità di usi diversi da quelli orientati alla produzione di nuove merci o di servizi collegati sempre alla produzione delle merci stesse.

Per entrare nel merito della prospettiva innovativa, indicata dal relatore, è necessario prendere coscienza che la disoccupazione è fenomeno tipico di un'economia di mercato di tipo capitalistico; la nozione stessa di disoccupazione, infatti, ha senso solamente in una società nella quale il lavoro, considerato come fattore primario della produzione, riceve una remunerazione, la cui determinazione è lasciata alle regole di funzionamento dell'apposito mercato del lavoro.

Quando il mercato del lavoro non è in equilibrio, per esempio con un eccesso di offerta di lavoro, sono molti i soggetti desiderosi di trovare un *impiego* alle condizioni correnti di salario, tuttavia manca la domanda di datori di lavoro in numero sufficiente disposti ad assumerli a quelle condizioni.

La disoccupazione deriva, quindi, da una carenza di posti di lavoro, cioè di *impieghi*, sul mercato del lavoro; ma vi sono altre offerte e domande di lavoro che non transitano per il mercato del lavoro — come il lavoro domestico, i servizi sociali, il lavoro erogato all'interno delle organizzazioni *non-profit* — che la nostra società attuale dovrebbe avvalorare di più con norme legislative e regolamentari appropriate, senza che queste siano sottoposte alle regole, impersonali ed anonime, del mercato del lavoro: occorre, dunque, tenere distinta la nozione di *impiego o posto di lavoro* dalla nozione, assai più ampia, di *attività lavorativa*.

Quando si parla di disoccupazione, invece, il riferimento è sempre e solo alla categoria dell'impiego, senza mai riflettere che la società postindustriale, al pari o più di quella industriale, può registrare un problema di insufficienza di posti di lavoro — cioè di disoccupazione — pur riscontrando un problema di domande lavorative, che non trovano risposta.

La vera rigidità che occorre superare in fretta, sottolinea il relatore, è di mantenere inalterato il confine tra la sfera dell'*impiego* e quella delle *attività lavorative*: pensare, infatti, di dare nella società post-fordista di oggi un lavoro a tutti sotto forma di impiego, cioè di posto di lavoro salariato, sarebbe pura utopia o, peggio, pericolosa menzogna.

Infatti, mentre nella società industriale l'espansione dei consumi e la lentezza del progresso tecnologico permettevano al mercato del lavoro sia di assorbire la nuova manodopera, sia di riassorbire la vecchia manodopera resa esuberante, nella società postindustriale questi margini di intervento sono praticamente negati per l'ineluttabile necessità degli imprenditori di essere competitivi su tutti i mercati. Non prendere coscienza del mutamento avve-

nuto nella natura del lavoro attuale comporta anche la convinzione che si possa intervenire con successo contro la disoccupazione operando sui rimedi tradizionali, senza entrare nel merito dell'efficacia di questi rimedi rispetto alla disoccupazione associata all'alto costo del lavoro, alla carenza di domanda effettiva di consumi e a quella dell'innovazione tecnologica.

La permanenza e il radicamento di una simile cultura, ha portato il relatore ad un'esemplificazione dell'analisi e dei rimedi tradizionali riferiti a ciascuna delle tre caratteristiche evidenziate della attuale disoccupazione.

Il primo carattere della disoccupazione derivante *dal costo eccessivo del lavoro*, particolarmente rilevante nel nostro paese, comporta ai datori di lavoro un aggravio ulteriore oltre al salario dovuto ai dipendenti e tale da determinare aumento di disoccupazione: il rimedio cui si ricorre, allora, è di intervenire su tutte quelle imperfezioni del mercato del lavoro che si traducono in maggiori costi (legislazione lavoristica obsoleta; insufficienze della pubblica amministrazione; atteggiamento anticoncertativo del sindacato, struttura dell'imposizione fiscale penalizzante per il lavoro...), di raggiungere l'obiettivo di politica economica di ridurre il costo del lavoro e, soprattutto, di richiedere la flessibilità del mercato del lavoro.

La seconda caratteristica della disoccupazione, derivante da *carenza di domanda di consumi*, scoperta da J.M. Keynes, è determinata da una situazione generalizzata di "stato di sfiducia" degli imprenditori che temono di non poter vendere quanto sarebbero in grado di produrre, preferendo così lasciare inattive le macchine e le braccia dei lavoratori: in questo caso, il rimedio consiste nel ricorso alle ben note politiche della crescita (diminuzione dei tassi di interesse per incentivare gli investimenti, politiche della spesa pubblica nelle infrastrutture, rilancio dei consumi pubblici...), esemplificate anche in non poche proposte del Libro bianco della Commissione di Bruxelles del 1993: *crescita, competitività, occupazione*.

Infine, la terza caratteristica della disoccupazione, derivante dalla *innovazione tecnologica* introdotta nei processi produttivi, ha dato avvio a tentativi ricorrenti correlati alla teoria della compensazione sia attraverso la riduzione dei prezzi, che produrrebbe un'espansione della domanda e della conseguente occupazione; sia attraverso l'effetto di reddito, che si tradurrebbe in aumento di profitti e salari e quindi dell'occupazione; sia attraverso l'effetto moltiplicativo delle tecnologie, che modificherebbe la struttura della domanda nonché l'espansione di nuovi settori produttivi e quindi di nuova occupazione. Di fronte alla disoccupazione tecnologica, il rimedio proposto è quello di accelerare i processi di creazione di imprese nei settori innovativi e, soprattutto, di potenziare le politiche attive del lavoro e i processi di riconversione del capitale umano: formazione di base, formazione professionale di secondo livello, formazione continua, riconversione e riqualificazione professionale, politiche della ricerca economica e scientifica e così via.

È solo da rilevare come, nell'economia degli scopi che ci siamo proposti nel rivisitare i nuclei di analisi sul tema del lavoro proposti nel Convegno,

acquisti particolare rilevanza l'interrogativo che il relatore Zamagni pone a sintesi conclusiva delle sue riflessioni: "Se tutto ciò è risaputo, come si spiega la mancata azione congiunta dei governi europei nelle direzioni indicate?"

La risposta del relatore, rimandando al nucleo centrale della sua argomentazione a tesi, è che l'applicazione congiunta dei rimedi tradizionali alle sopra accennate tre tipologie della disoccupazione trovano un limite inedito nella *competitività*, assunta a "nuova regola aurea dell'occupazione", che impone, però, un modello di società neo-consumista e la legittimazione di nuove forme di povertà, modello decisamente inaccettabile sotto il profilo etico.

D'altra parte, riconosce lo stesso relatore, la nuova via da imboccare per trasferire il lavoro liberato dal settore *privato* dell'economia di mercato al settore *civile* dell'economia (servizi alla persona, beni relazionali, alcuni tipi di beni pubblici, attività del terzo settore...) richiede il coraggio di "saper osare" nell'attuazione pratica di *un modello di economia di mercato basato sulla interazione competitiva di una sfera di economia privata e di una sfera di economia civile*.

Il coraggio di «saper osare», conclude il relatore, deve partire principalmente dal mondo della formazione-istruzione nell'interazione più stretta col mondo del lavoro; due mondi che oggi marciano in senso contrario: il primo fa ben poco per accrescere l'occupabilità dei giovani; il secondo mondo fa molto per bruciare in fretta l'occupabilità degli adulti.

1.3. La relazione su "*il lavoro per la persona*" di Franco Totaro dell'università di Macerata offre un apporto qualificante soprattutto per il mondo della formazione-istruzione in interazione col mondo del lavoro, entro il quale la dimensione dell'esperienza di lavoro si deve fondare su due elementi essenziali: la centralità della persona e l'elaborazione di una nuova antropologia.

Sul primo elemento, la centralità della persona nell'esperienza lavorativa, si tratta, secondo il relatore, di individuare correttamente il posto che il lavoro dovrebbe occupare nella vita degli individui e della società. Occorre anzitutto interiorizzare una critica del *favorismo*, che è appunto l'assolutizzazione indebita del lavoro e il conseguente appiattimento della pienezza dell'essere e dell'agire sui connotati del lavoro secondo il ritmo ossessivo della produzione e del consumo.

Nella maggior parte dei casi, il lavoro si impone a livelli sempre più intensivi non perché viene ricercato in sé, ma piuttosto come costo da pagare in vista delle quantità crescenti dei beni ritenuti irrinunciabili per il tenore di vita. Il fenomeno, osserva ancora il relatore, riguarda una mentalità ampiamente partecipata, sia che ci si accanisca nello svolgimento del secondo e del terzo lavoro, sia che ci si arrabatti nella ricerca del primo. Conseguentemente, il lavoro si presenta, oggi, con forti ambiguità: da una parte, su di esso è stata convogliata la domanda di realizzazione dell'umano e si sono riversate le attese di riscatto dall'alienazione storica; dall'altra parte, esso è diventato

la fonte di problemi che derivano sia dalla sua organizzazione, sia dal posto che ha assunto nell'esistenza di ciascuno.

Sul secondo elemento, la costruzione di una nuova antropologia, è necessario partire dalla consapevolezza dei limiti del lavoro e della sua ambiguità per far scaturire la possibilità di riqualificarlo nel contesto globale dell'umano: è una questione fondamentale di *sensu*. Superata la concezione *tolemaica* di un lavoro attorno al quale tutto ruota, bisogna allora rimotivarne una centralità non esclusiva, bensì in concorso con gli altri valori dell'umano.

Per salvaguardare tali valori è auspicabile muoversi in base ad una *ecologia* del lavoro, rinunciando al lavoro che potremmo chiamare a rischio di inquinamento delle nostre istanze pratiche (esigenze di comunicazione interpersonale, di protagonismo civile ed associativo, di partecipazione politica, ecc.) e delle nostre istanze ontologiche (conoscenza e fruizione di contenuti non specialistici, formazione della personalità, educazione del senso estetico e religioso, ecc.).

Da questo profilo ideale, conclude Totaro, può discendere una giusta considerazione etica del lavoro sia come propensione ad assumere il lavoro come attività antropologicamente significativa e degna di essere svolta e positiva per sé e per gli altri, sia come propensione ad acquisire e a esplicitare le virtù e le abilità del tipo specifico di lavoro che si svolge, sia come impegno diffuso e coerente a creare le condizioni e le opportunità perché tutti partecipino effettivamente del bene del lavoro, considerato nel suo valore basilare di bene di cittadinanza.

L'alternativa inaccettabile alla condivisione del lavoro sarebbe la «società duale», lacerata tra inclusi ed esclusi, non solo dal lavoro, ma anche dalla cittadinanza attiva.

1.4. La relazione su *“il lavoro è necessario e non sta finendo”* di Luigi Frey dell'università “La Sapienza” di Roma ha focalizzato l'attenzione dei convegnisti soprattutto sui «condizionamenti» che il mondo del lavoro pone nell'attuale contesto di sviluppo tecnologico nelle società avanzate.

Nel confronto tra “lavoro, come fattore produttivo” e “lavoro, come valore e bisogno di per sé” emergono istanze nuove che, nel contesto economico e sociale attuale, richiedono analisi realistiche e valutazioni responsabili per individuare orientamenti utili anche per realizzare l'auspicabile interazione tra mondo della formazione-istruzione e mondo del lavoro.

In quanto “fattore produttivo”, il lavoro appare come risorsa umana impiegata nei processi produttivi, con il corrispettivo di reddito da lavoro (attuale o differito), accompagnato da altre condizioni di lavoro rilevanti per rendere possibile il “benessere” del lavoratore (tempo di lavoro, contenuto e mobilità professionale del lavoratore, ambiente di lavoro, localizzazione del posto di lavoro, sicurezza del lavoro, assistenza sociale, ecc.).

In quanto “valore/bisogno di per sé”, il lavoro rappresenterebbe la via, oltretutto per evitare l'emarginazione sociale (in sistemi in cui un'adeguata integrazione sociale è conseguibile soltanto da chi svolge un ruolo produttivo),

per valorizzare le capacità personali del lavoratore, rendere possibile la sua partecipazione attiva e incisiva alla realtà economico-sociale in incessante cambiamento, garantire in definitiva adeguati spazi di libertà.

Dal confronto tra le due suddette accezioni ne è nato un dibattito tra gli addetti ai lavori, che ha finito con il portare l'attenzione sulla distinzione tra lavoro *buono* e lavoro *cattivo*.

Questa distinzione, osserva il relatore, appare tutt'altro che facile dal momento che la classificazione di posti di lavoro come «cattivi» comporterebbe una valutazione dell'insieme delle condizioni di lavoro ottenibili che li collocherebbe al di sotto di una certa soglia nella valutazione prevalente presso i lavoratori, dato l'ambiente sociale in cui il lavoro è svolto e le circostanze culturali e storico-istituzionali che condizionano tale ambiente.

Il lavoro "buono" sarebbe, invece, quello che sviluppa la risorsa umana, avendo presente che tale risorsa è un soggetto che tende al benessere. Il benessere del lavoratore sarebbe il criterio di fondo che consente di qualificare il lavoro e avrebbe essenzialmente una natura soggettiva. Il lavoro "buono" assumerebbe sempre di più il significato di via per organizzare secondo propri obiettivi la vita, per contribuire in modo autonomo alla costruzione del proprio futuro, per partecipare attivamente e responsabilmente non soltanto al sistema produttivo, ma, più in generale, al sistema economico-sociale in cambiamento.

L'eventuale accettazione da parte dei lavoratori di condizioni diverse da quelle che qualificerebbero un lavoro come "*buono*", in termini retributivi, di tempo di lavoro, di altre condizioni monetarie e più in generale di valorizzazione delle capacità personali, può essere considerata una scelta momentaneamente obbligata per mancanza di alternative o solo temporanea, in vista dell'ottenimento (attraverso la formazione o varie modalità di mobilità) di migliori condizioni.

Finora però, osserva a questo punto il relatore, guardando alle tendenze in atto delle trasformazioni tecnologiche e organizzative dei sistemi produttivi anche più avanzati, non si coglierebbero chiare premesse per una diffusa maturazione di condizioni di lavoro nella direzione suddetta del "benessere" dei lavoratori. Il lavoro continuerebbe a mantenere prevalentemente un significato di via per minimizzare i rischi di emarginazione economico-sociale, anche se non mancano prospettive migliori per i lavoratori di professionalità più elevata e con notevole capacità di adattamento al cambiamento o addirittura di guida e gestione di esso.

Una frontiera di impegno, conclude il relatore, per andare nella direzione del "lavoro buono" inteso in questa ultima accezione, appare quella di un deciso potenziamento delle strategie formative e, più in generale, di politiche strutturali del lavoro che favoriscano la qualificazione e l'adattamento tempestivo delle caratteristiche qualitative dei lavoratori via via disponibili alle esigenze di competenze professionali dei sistemi produttivi in cambiamento.

Strategie formative e politiche strutturali del lavoro dovrebbero, quindi,

costituire un insieme da coordinare, per favorire l'inclusione sociale di un numero crescente di lavoratori.

2. Possibili spunti per interventi coerenti nel mondo culturale e formativo

Le finalità prevalentemente operative, che ci hanno motivato a riconsiderare alcuni nuclei delle questioni e delle analisi proposte nei lavori del Convegno, inducono a portare a sintesi e a focalizzare i diversi apporti rilevati nell'intento, come enunciato in premessa al presente contributo, di offrire possibili spunti a quanti operano soprattutto nell'area culturale della progettazione e della realizzazione di azioni formative e di orientamento professionale.

2.1. Un *primo* spunto operativo rimanda ai «*nuovi termini del connubio formazione e lavoro*», delineati da Michele Colasanto nella sua relazione al Convegno: si tratta di percepire le nuove modalità di dialogo tra un *lavoro*, che assume un significato elastico e tende ad incorporare sempre più la formazione anche quando si inserisce in logiche emergenziali (cassaintegrati, emigrati, borse di studio) e una *formazione*, che si articola anch'essa secondo modalità differenti e con più elevata capacità progettuale e professionale (definizione di percorsi coerenti con gli obiettivi, certificazione delle esperienze, monitoraggio e valutazione dei risultati, interazione con la scuola).

Gli sviluppi e le individuazioni oggettive di queste modificazioni di senso del lavoro e della formazione devono costituire il quadro di riferimento pregiudiziale e specifico di ogni ipotesi di intervento economico-sociale e formativo: precisando, da una parte, le attese dei committenti e dei destinatari in riferimento ai vari contesti di riferimento (sbocchi occupazionali nel mercato del lavoro locale, attività lavorative fuori del mercato del lavoro); ridefinendo, dall'altra parte, il profilo e il contenuto di professioni anche non tradizionali e determinando il successo di «nuovi mestieri» e l'obsolescenza di altri.

Conseguentemente, i diversi interventi di orientamento e di formazione professionale nel nuovo connubio *formazione e lavoro* assumono le connotazioni proprie di un "*progetto operativo*" quando se ne precisano gli elementi specifici attraverso: la rilevazione della situazione di contesto socio-economico, le esigenze di domanda formativa implicita o esplicita, la precisazione degli obiettivi formativi, la ricerca e la predisposizione di idonei mezzi e strumenti, la programmazione di verifiche intermedie e finali del percorso formativo, le modalità e gli strumenti di una conseguente e necessaria valutazione specifica e complessiva.

2.2. Un *secondo* riferimento operativo, che interessa più direttamente i soggetti che operano nell'ambito dell'ispirazione cristiana, può essere deri-

vato dagli orientamenti emersi nel confronto tra i partecipanti ai lavori del tredicesimo Gruppo, che hanno riflettuto soprattutto sulla "distanza" della situazione attuale in cui si vengono a trovare quanti sono impegnati nelle diverse aree di interazione tra il *mondo della formazione* e *quello del lavoro*, alla luce dei confronti con specifici contenuti delle relazioni e con puntuali apporti emersi nei lavori del Convegno stesso.

a) - la distanza tra *fede e lavoro*, con riferimento ai contenuti della relazione di mons. Paolo Doni, chiama in causa direttamente le diverse comunità ecclesiali che devono fare sintesi, anche operativa, tra l'area *culturale* e quella *teologico-liturgica*. Bisogna trovare le modalità più opportune per reagire, sul versante culturale, alla riduzione indebita della verità sull'uomo operata dalle grandi ideologie del socialismo e del liberismo capitalistico per ridare un orizzonte visivo più ampio sul *senso dell'uomo*; sul versante teologico e liturgico, è opportuno prendere atto dei limiti insiti in iniziative meramente *dottrinali e catechistiche*, che non giungono ad incidere nei comportamenti concreti della vita quotidiana, impedendo in tal modo auspicabili processi di elaborazioni teologiche capaci di animare le dinamiche culturali presenti nei vari contesti socio-economici.

Operativamente, è necessario assumere una *metodologia corretta*: conoscenza obiettiva e scientifica della realtà del lavoro; conoscenza delle trasformazioni esistenziali ed antropologiche dei vari soggetti che, soprattutto nell'area giovanile, attivano progetti di sé con riferimenti a categorie di comunicazione multimediali ed informatiche; una lettura sapienziale dell'esperienza di lavoro; infine, una appropriazione coerente dei valori e dei criteri etici, propri delle attività lavorative.

b) - la distanza tra *dottrina sociale della Chiesa e progettazione dei percorsi formativi*, rilevata nelle puntualizzazioni dei diversi contributi dei relatori, obbliga a sviluppare positivamente alcune opportunità, che le riforme in atto offrono nella scuola e nel sistema di formazione professionale.

Si tratta, sul versante della scuola, di dare contenuti al *progetto educativo*, che ogni istituto scolastico è chiamato ad elaborare nell'ambito della nuova normativa sull'autonomia; sul versante del sistema di formazione professionale, è opportuno rivisitare i contenuti della varie proposte formative, che soprattutto gli Enti di ispirazione cristiana operanti nel sistema hanno sempre rivendicato come *titolo peculiare della propria identità* e della qualificazione educativa e pastorale nell'ambito dei rispettivi interventi formativi nel mondo del lavoro e del sociale.

In particolare, è stato sottolineato l'apporto innovativo dello sviluppo della dottrina sociale della Chiesa in specifici documenti di portata universale (*Laborem exercens*, *Centesimus annus*) sia in ordine all'analisi delle attuali trasformazioni nell'ambito del mondo del lavoro, sia in ordine ai criteri a cui deve ispirarsi, in particolare, la rielaborazione di una qualificata antropologia e, specialmente, il potenziamento di una adeguata cultura del lavoro aperta al trascendente.

Scuola e formazione professionale, in una inedita e corretta realizzazione di interazione educativa e formativa, trovano nella dottrina sociale della Chiesa utili coordinate per disporre di un quadro di riferimento sia per la formazione e aggiornamento dei rispettivi docenti-formatori, potenziando le iniziative per l'attuazione di "piani di formazione del personale", che prevedano sia l'acquisizione delle competenze di base, sia quelle relative all'esercizio delle funzioni proprie delle cosiddette figure-chiave o di sistema, sia iniziative innovative di aggiornamento continuo, anche tramite lo strumento dell'alternanza in esperienze mirate di stage nei relativi processi produttivi.

c) - la distanza tra *processi formativi e politiche del lavoro e dello sviluppo* è stata rilevata come area di particolare rilevanza ai fini di una rinnovata azione di concertazione tra istituzioni pubbliche e private, sistemi produttivi e formativi, organizzazioni civili e sociali. La condizione di «confine» tra sistema educativo e il complesso mondo delle politiche del lavoro e dello sviluppo deve essere presidiata da criteri condivisi da tutti gli interlocutori interessati: reale possibilità di svolgere attività formative stabili e di durata congruente con gli obiettivi concordati; individuazione di servizi di supporto di orientamento, bilancio, accompagnamento, studio sui fabbisogni, innovazione tecnologica e miglioramento organizzativo.

La duplice esigenza (comunità stabile con azioni formative rilevanti e servizi di supporto) non sono posti in alternativa, ma devono sempre avere come punto di riferimento la professionalità da assicurare ai soggetti in formazione, attraverso un "patto con l'impresa" che assicuri, anche istituzionalmente e socialmente, il potenziamento di una prassi consolidata di strategie dell'alternanza supportate da una qualificata interazione tra referenti delle istituzioni formative e quelli delle imprese interessate. Con tali criteri è possibile guardare con sufficiente ottimismo anche ai nuovi interventi nell'area dell'orientamento, della formazione iniziale e del prolungamento dell'obbligo di istruzione, dell'apprendistato, della formazione continua, delle politiche del lavoro e dello sviluppo.

Osservazione conclusiva

Non è certo la sola celebrazione del Convegno o la sua rivisitazione tematica che possono assicurare il successo culturale ed operativo dei relativi messaggi e orientamenti.

Ci auguriamo che la pubblicazione degli Atti possa andare incontro alle attese di quanti possono essere stati stimolati, anche da questo nostro modesto contributo, ad approfondire le varie dimensioni della questione del lavoro, così cruciale per lo sviluppo della nostra società attuale e del futuro dei suoi giovani.