

RASSEGNA CNOS

PROBLEMI ESPERIENZE PROSPETTIVE PER L'ISTRUZIONE E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Anno 42 – n. 2 Maggio-Agosto 2026

Editoriale

5

Studi e ricerche

CESARI E.,

Una lettura salesiana dell'Intelligenza Artificiale. Un paradigma educativo integrale per l'era digitale

Di fronte alla sfida dell'intelligenza artificiale, viene proposta una rigorosa attualizzazione del Sistema Preventivo di don Bosco incentrata su cinque dimensioni-cardine. Attraverso i pilastri della saggezza, della lentezza, dell'amorevolezza relazionale, della corporeità nel cortile e della speranza nel servizio, si promuove un paradigma educativo integrale.

23

FRANCHINI R.,

L'intelligenza che non AI: viaggio verso l'umanizzazione dell'istruzione e formazione professionale

Il viaggio verso l'educativo digitale non si è ancora pienamente compiuto, ostacolato da dinamiche come il panico tecnologico e il paradosso dell'efficienza. Per realizzarlo, occorre rintracciare e affrancare la dimensione umana, davanti, sopra e dopo l'invasione dei dispositivi. I sistemi educativi hanno sopra ogni altro sistema questa straordinaria missione, che riusciranno ad affrontare se avranno il coraggio di rimettere in discussione il cosa e il come, generando un nuovo modo di dipanare obiettivi, spazi, tempi, processi e relazioni.

33

CHIUSO C.,

L'identità professionale nell'età della complessità: la risignificazione del lavoro per la Generazione Z

Per formare la Generazione Z, bisogna comprendere com'è cambiato per essa il senso del lavoro e quali sono le modalità di apprendimento all'epoca dell'Intelligenza Artificiale. La realizzazione personale non passa necessariamente per il lavoro, a meno che esso non sia coerente con i valori personali del giovane e permetta un giusto equilibrio tra vita personale e vita professionale. La modalità di apprendimento è cambiata, per cui vanno ripensati gli approcci pedagogici e gli spazi didattici.

47

TAPSOBA D.,

Immigrazione e clima scolastico in Italia. Come trasformare la scuola attraverso l'istituzionalizzazione del concetto di clima scolastico

La presenza sempre più grande di studenti con background migratorio nella scuola italiana è ormai una realtà che non ci sfugge, che non si può occultare. Questa presenza lungi dall'essere una minaccia per la scuola potrebbe rivelarsi una grande opportunità per migliorare il clima scolastico e per fare scelte educative e organizzative azzeccate.

57

Progetti e esperienze

MACALE C., MORO A., PICCINI M.P.,

La figura del tutor: prime note di ricerca

Il contributo presenta i primi risultati di una ricerca-azione nazionale biennale promossa dalla Fondazione CNOS-FAP-ETS sulla figura del tutor nei Centri di Formazione Professionale salesiani. L'indagine, di impianto multi-metodo e multi-prospettico, integra analisi qualitative e una successiva fase quantitativa in corso, finalizzata a coinvolgere allievi e famiglie. I dati qui discussi si riferiscono alla fase qualitativa, analizzata mediante approccio lessicometrico (T-LAB) e tematico (ATLAS.ti).

73

VECCHIARELLI M.,

Il successo formativo degli allievi CNOS-FAP. Evidenze dal monitoraggio 2025 (a.f. 2023/2024)

Il contributo presenta le principali evidenze emerse dal monitoraggio nazionale sul successo formativo nei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale della Fondazione CNOS-FAP ETS, riferito agli allievi qualificati o diplomati nell'anno formativo 2023-2024 e analizza le traiettorie a un anno dal conseguimento del titolo. I dati evidenziano un'elevata incidenza di condizioni attive (94,31%), con una distribuzione articolata tra prosecuzione degli studi e inserimento lavorativo. Il testo approfondisce, inoltre, il ruolo dello stage, la qualità percepita dei percorsi e le differenze tra i settori, mettendo in evidenza la pluralità delle transizioni.

93

PROGETTI A.,

La Strategia di Internazionalizzazione della Fondazione CNOS-FAP ETS. Le mobilità: la situazione e le prospettive

L'articolo analizza il modello di internazionalizzazione della Fondazione CNOS-FAP. Attraverso dati consolidati e storie di successo, il contributo illustra l'efficacia delle mobilità transnazionali della Fondazione come leva di occupabilità.

109

FRONTINI S.,

Analisi degli Avvisi in materia di Politiche della Formazione Professionale e del Lavoro 2025: l'evoluzione delle Politiche nel triennio 2023-2025

L'articolo propone dunque un'analisi sistematica degli avvisi regionali nel triennio 2023-2025, con un focus particolare sull'evoluzione osservata tra il 2024 e il 2025. L'obiettivo è duplice: da un lato ricostruire le principali tendenze nelle Politiche Formative e nelle Politiche Attive del Lavoro; dall'altro interpretare tali dinamiche alla luce delle riforme in atto, della progressiva conclusione del ciclo PNRR e delle sfide che attendono la prossima programmazione.

119

Osservatorio sulle politiche formative

SALERNO G.M.,

La leFP nei "programmi di governo" presentati nelle Regioni Calabria, Campania e Puglia al voto nel 2025

Con questo contributo si conclude la linea di ricerca volta ad analizzare se, in quale misura e con quale impostazione, la leFP e, più in generale, l'istruzione professionalizzante siano state considerate nei "programmi di governo" presentati nel triennio 2023-2025 dai Presidenti delle Giunte delle Regioni e delle Province autonome all'inizio di ciascuna consiliatura. In particolare, affrontando i programmi di governo presentati nelle Regioni Calabria, Campania e Puglia, si completa l'analisi relativa alle Regioni andate al voto nel 2025.

139

CUOMO R.,

ITS Academy e Lavoro 2025. Analisi dei fabbisogni professionali e formativi degli ITS Academy nel mercato del lavoro

La presente analisi, condotta attraverso i dati del Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere e del Ministero del Lavoro, esplora le dinamiche della domanda di lavoro per il 2025, mettendo in luce il ruolo cruciale della formazione terziaria professionalizzante in un contesto di profonda trasformazione industriale e normativa.

155

DOLCI M.

La Programmazione Europea 2028-2034

La Commissione ha presentato nel luglio 2025 la proposta di regolamento sul QFP 2028-2034, contenente sia i volumi totali che le puntuali suddivisioni per rubriche delle risorse. Il nuovo quadro finanziario pluriennale sarà composto da 4 macroaree fondamentali per lo sviluppo dell'Unione Europea, cui si affiancherebbero uno "strumento di flessibilità" e una "riserva per l'Ucraina".

169

Cinema per pensare e far pensare

AGOSTI A.,

Hachiko – Il tuo miglior amico

177

Biblioteca del formatore

MION R.,

La famiglia in Italia nel 2025: sue vicende e sviluppi

L'articolo vuole essere però un contributo alla conoscenza di questa fondamentale realtà sociale, la famiglia. L'analisi segue due direttrici, una demografica, attraverso le più recenti riflessioni, e indagini sociodemografiche dell'ISTAT, e l'altra socio-politica, attraverso l'accurata ricerca sociologica, in ambito italiano, realizzata dal CISF quest'anno.

181

MALIZIA G.,

- **Povertà ed Esclusione Sociale in Italia. "Fuori Campo: Lo Sguardo della Prossimità" Rapporto Caritas 2025**
- **Il Benessere Equo e Sostenibile in Italia. Rapporto BES 2024. A cura dell'Istat**

193

199

FASOLI T.,

- **Stato e prospettive del diritto del Terzo Settore in Italia. "La riforma al traguardo. Risultati, nodi irrisolti e futuro del Terzo Settore". V Rapporto Terzjus 2025**

205

Recensioni

211

Allegati – Appunti per la Formazione Professionale

In allegato a questo numero:

- **Stare nel mondo. Orientarsi nel presente, costruire il futuro - Secondo anno (a cura di M. VECCHIARELLI - M. CUCCHIARELLI)**

220

Cantiere delle riforme: Il punto sulle riforme del secondo ciclo in Italia

• <i>Nota introduttiva</i> (A. SALATIN)	I
• <i>La riforma dell'Istruzione tecnica</i> (A. SALATIN)	VI
• <i>Istituti tecnici 2026: flessibilità, filiere 4+2 e curricula che parlano al territorio</i> (M.A. CHIAPPA)	XVII
• <i>L'Istruzione tecnica ha bisogno di una nuova identità</i> (V. RICCIARDELLI)	XX
• <i>Riflessioni sul ridisegno dell'Istruzione tecnica: il futuro della grafica tra tradizione salesiana e intelligenza artificiale</i> (G. ROSSINI)	XXIV
• <i>La "giusta misura" della scuola: l'Istruzione Tecnica come chiave per il futuro formativo e produttivo del Paese</i> (G. SALA)	XXVI

È da più parti avvertita l'esigenza di proporre una riflessione su cosa significhi *educare al lavoro*, oggi, una azione da intendere non come mero addestramento tecnico, bensì come missione esistenziale volta a restituire dignità e significato profondo all'attività umana nel contesto contemporaneo.

Abbiamo chiesto al prof. Dario Eugenio Nicoli, già autore di vari testi pubblicati nella nostra collana editoriale di elaborare una riflessione su questo tema.

Il presente Editoriale¹ riporta il contributo dell'autore che ha come titolo: **"L'educazione al lavoro in senso esistenziale: imparare a vivere in modo umano"**.

Il Comitato Scientifico di Rassegna CNOS si augura di offrire un contributo al dibattito con chi cerca di dipanare la complessa matassa del lavoro oggi, ambiente nel quale i giovani cercano di inserirsi portando il proprio originale contributo.

Premessa

L'educazione al lavoro è come un ponte che unisce diversi mondi. Il contesto in cui opera ha assunto negli ultimi anni delle caratteristiche inedite che hanno modificato il quadro delle esigenze e dei bisogni dei soggetti che fanno parte del suo campo d'azione. Pertanto, per comprendere come educare seriamente al lavoro nel tempo nuovo nel quale siamo immessi risulta necessaria una riflessione sui seguenti tre fattori:

- conoscere il mercato del lavoro e le sue dinamiche di medio periodo, riguardo alle tre variabili: occupati, inoccupati ed inattivi, visti in riferimento alle due macro-tipologie di contratti a tempo indeterminato o a termine, alle differenze di genere, di età e di territori;
- riflettere sugli esiti delle ricerche sulla soddisfazione del lavoro, come risulta dalle fonti di informazione e di confronto maggiormente utilizzate specialmente dai giovani;
- individuare i principali *modi di vita concorrenti* rispetto a quelli dei sostenitori di una proposta di educazione al lavoro.

Ci proponiamo quindi di svolgere questo itinerario, allo scopo di chiarirci, e di chiarire ai nostri lettori, quali sono i caratteri più salienti della proposta di

¹ Il presente Editoriale è opera congiunta del prof. Dario Eugenio Nicoli, esperto di sistemi educativi e già professore all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia, e di Giuliano Giacomazzi, Fabrizio Tosti, Mario Tonini rispettivamente Direttore Generale, Direttore della Formazione e dell'Innovazione e Direttore dell'Ufficio Studi, Ricerca e Sviluppo della Fondazione CNOS-FAP ETS Impresa Sociale.

educazione al lavoro per il tempo che stiamo vivendo, tenuto conto del *deficit culturale* in cui si dibatte la nostra società, che si manifesta come una *sconnessione* tra i pensieri comuni e la realtà così com'è, con particolare riguardo al lavoro, che per la sua importanza ci fa capire molto dello spirito del tempo e delle dinamiche che lo attraversa. Lo facciamo avendo presente la grande regola di ogni educazione: non si insegnano le opinioni, ma ciò che si avvicina il più possibile al vero. Perché lo scopo di ogni educazione consiste nell'insegnare un modo di vita al cui centro vi sia la libertà *positiva*, orientata a ciò che avvertiamo essere buono.

1. Un mercato del lavoro in continua espansione

In primo luogo, abbiamo bisogno di assumere uno sguardo obiettivo sulle dinamiche del mercato del lavoro, che ci aiuti a capire la *divergenza* tra l'opinione comune e la realtà, la prima di una serie di *distorsioni* che rivelano l'esistenza, non solo nel nostro Paese, di un grave problema culturale.

La seguente tabella mostra un confronto, in riferimento agli ultimi 10 anni, tra i principali indicatori del mercato del lavoro italiano².

	2015	2025	Differenza
<i>Tasso di occupazione 15-64 anni</i>	56%	62,5%	6,5%
<i>Tasso di disoccupazione</i>	11,9%	6,1%	-5,8%
<i>Tasso di inattività</i>	36%	33%	-3%

- I dati, presentati in modo essenziale, sono sorprendenti:
- nel decennio scorso, il tasso di occupazione è cresciuto di 6,5 punti percentuali, toccando il valore di 62,5%, il più elevato dal 2004;
 - il tasso di disoccupazione è calato di 5,8 punti percentuali, toccando anche qui il record storico di 6,1%;
 - gli inattivi, ora al 33%, sono scesi di 3 punti percentuali, mantenendosi però su un livello elevato che, nella comparazione europea, spicca come carattere tipico della società italiana.

Inoltre, si osserva l'aumento dei contratti a tempo indeterminato ed una contemporanea riduzione dei contratti a termine. Ad esempio, nel 2025 vi è sta-

² Il confronto nel decennio è una nostra elaborazione sui dati Istat, la cui ultima rilevazione è qui riportata: https://www.istat.it/wp-content/uploads/2026/03/CS_Occupati-e-disoccupati_GENNAIO_2026.pdf.

ta una crescita di occupati dello 0,8% con un aumento di 258 mila dipendenti permanenti e una riduzione di 204 mila dipendenti a termine.

Cresce, ma lentamente, la componente femminile degli occupati, ma circa il 60% degli inattivi sono donne, e ciò segnala un persistente divario di genere nella partecipazione al mondo del lavoro.

I giovani sono il gruppo che meno beneficia della crescita. Emerge un dualismo generazionale con gli over 50 favoriti mentre i giovani risultano più fragili. La tendenza all'assorbimento degli ultracinquantenni, un fenomeno inedito per l'Italia, si spiega sia con il calo progressivo delle leve giovanili sia per il fatto che gli adulti possiedono quell'etica del lavoro convenzionale che li rende affidabili anche se conoscono poco l'inglese e trovano difficoltà nelle questioni informatiche.

L'aggiornamento più recente, diffuso il 30 aprile 2026 e riferito a marzo 2026, mostra però un rallentamento: gli occupati sono 24 milioni 124 mila, in lieve calo rispetto al mese precedente; il tasso di occupazione resta al 62,4%, la disoccupazione scende al 5,2%, ma l'inattività risale al 34,1%. Questo significa che il calo della disoccupazione non dipende solo da più lavoro, ma anche dall'aumento di persone che escono dalla ricerca attiva. Questo dato è causato probabilmente dal calo demografico e dalla criticità di un terzo dei giovani candidati.

Gli Entry Level

Negli ultimi anni, le ricerche italiane ed europee mostrano un quadro articolato dell'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro (*Entry Level*). Se da un lato si registrano segnali di miglioramento nei tassi di occupazione dei neodiplomati e neolaureati, dall'altro permangono difficoltà strutturali che rendono la transizione scuola-lavoro più lunga, instabile e incerta rispetto agli altri Paesi europei.

Il sistema italiano riesce relativamente bene a inserire i giovani più istruiti e con una maggiore apertura al cambiamento, ma fatica molto di più con i diplomati e con l'insieme dei giovani. Inoltre, l'ingresso è più tardivo rispetto ad altri Paesi: in Italia molti giovani sono ancora in formazione tra i 25 e i 34 anni.

La non linearità del passaggio scuola-lavoro comporta una successione di contratti temporanei, periodi di inattività, cambi frequenti di posti.

L'ingresso al lavoro è segnato da forti disuguaglianze territoriali e per titolo di studio. Sono rilevanti anche i divari di genere (minore occupazione femminile) e di competenze.

Le principali criticità per i giovani al primo lavoro sono la precarietà e la bassa qualità contrattuale, il *mismatch* tra formazione e lavoro, bassi salari e

scarsa progressione, il fenomeno NEET (giovani che non studiano né lavorano) e il rischio di esclusione.

Ciò è confermato anche dalle stesse imprese; esse lamentano sia la scarsità di candidati giovani sia il fatto che un terzo di questi mostra mancanza di competenze, non solo quelle tecniche ma anche le cosiddette soft skill e l'etica del lavoro. Le stesse imprese sono peraltro consapevoli della scarsa attrattività di molte delle posizioni di lavoro offerte (il mondo alberghiero e della ristorazione, le vendite, i trasporti, l'edilizia, l'apprendistato di bottega...) e lamentano la mobilità precoce comprese le autodimissioni.

In definitiva, si può affermare che il nostro è un sistema economico che continua a creare lavoro, a tal punto che metà dei posti non trovano candidati.

L'Italia ha migliorato la quantità di lavoro, ma non ha ancora risolto il problema della sua inclusività specie per ciò che riguarda la componente femminile ed in modo più accentuato le giovani generazioni.

Non ha quindi alcun fondamento reale l'opinione diffusa secondo cui il lavoro cala continuamente e che cresce quello a termine, mentre è piuttosto dubbio che, in uno scenario dove i posti di lavoro sono in numero doppio rispetto ai candidati, l'IA soppianderà i lavoratori in carne ed ossa.

Ciò che vediamo oggi rende molto probabile un utilizzo di questa tecnologia come rimedio alla penuria di candidati, disegnando un nuovo modello di organizzazione *ibrida* dove convivono lavoro artificiale e lavoro umano.

È quanto risulta dalla recente ricerca della società Antropic, secondo cui l'IA non sta (ancora) causando valori significativi di disoccupazione. I ricercatori hanno confrontato il tasso di disoccupazione dei lavoratori più esposti all'IA con quello dei meno esposti, dal 2016 a oggi. Le due curve, dopo il 2022, si muovono in modo sostanzialmente parallelo. L'effetto medio calcolato con tecniche statistiche avanzate è positivo ma minuscolo e statisticamente indistinguibile da zero³.

La crescita del lavoro stabile e il contemporaneo calo di quello a termine smentisce la tesi della *società liquida* proposta nel 2000 da Zygmunt Bauman⁴ che ha imperversato fino ad oggi nel mondo della cultura ed anche nel discorso pubblico. Questo autore sosteneva che era venuta meno la modernità "solida", con istituzioni stabili, identità forti e durature, legami sociali tenaci e resistenti lungo il corso del tempo. Al suo posto si sarebbe installata una nuova condizione, la "modernità liquida", i cui caratteri sono esattamente contrapposti al

³ <https://www.msn.com/it-it/notizie/other/l-ia-non-ha-ancora-rubato-il-lavoro-a-nessuno-cosa-dice-davvero-la-ricerca-anthropic/ar-AA1XUUUP?ocid=winp2fp&cvid=72f665370769408d-898d5a18a42548dc&ei=51>

⁴ ZYGMUNT BAUMAN (2008), *Vita liquida*, Laterza, Roma-Bari.

modello sociale tradizionale: instabilità, flessibilità e dinamismo, dove anche il senso dell'identità personale è in continuo divenire. La condizione antropologica diffusa nel nostro tempo sarebbe costituita non dalla comprensione della realtà, vista la difficoltà generata da una continua turbolenza, bensì dall'adattamento inconsapevole ad un contesto *inafferrabile*, così come fanno i liquidi che, a differenza dei solidi, non mantengono la propria forma ma la mutano continuamente a seconda del luogo dove vengono immessi.

Bauman ha pensato al mondo contemporaneo per opposizione rispetto a quello precedente; oggi sappiamo che questo *disordine* in realtà possiede un suo proprio *ordine*.

Limitandoci al lavoro, vediamo una tripartizione di condizioni sociali dalle caratteristiche inedite, ma decisamente stabili: nella fascia alta della gerarchia troviamo i nuovi ceti privilegiati che, per cultura ed appartenenza al mondo globalizzato, possono accedere alle posizioni di lavoro più remunerative e dotate di maggior appeal sociale: la finanza, il marketing, l'energia, il commercio delle materie rare necessarie alle nuove tecnologie, la comunicazione e l'industria dello spettacolo, ed altro ancora. Non bastano i talenti per farvi parte, occorre un *habitus nomade e cosmopolita*, senza legami con il territorio e con coloro che vi abitano.

Caratteristiche che invece possiedono la maggioranza delle persone, quelle che fanno parte della *società di mezzo*, composta da coloro che si occupano o di produzione, controllo e manutenzione del grande apparato tecnologico su cui si regge la vita sociale, assieme a quanti operano nella vasta rete di servizi finanziari ed amministrativi, sociosanitari ed assistenziali, educativi e culturali, del benessere e dell'estetica, del turismo e del *loisir* e che formano quel grande contenitore che viene classificato come il settore terziario dell'economia.

Ma vi è, nelle pieghe del tessuto sociale, una nuova classe di *lavoratori chiamati "servili"* poiché, a causa dell'etnia o dello stato di emarginazione, finiscono per svolgere attività spesso disdegnate da chi si colloca nella società di mezzo a causa delle infime retribuzioni e dalle infelici condizioni di lavoro. I tentativi di accedere al livello intermedio da parte di questa fascia critica della popolazione sono frustrati a causa di una barriera esteriore ed anche di una interiore che risultano insormontabili.

Una componente considerevole di questo caos ordinato riguarda la *dimensione culturale del vivere*: come si concepisce l'io ed i suoi legami con la realtà, quali ambienti si frequentano, quali esperienze hanno influito sulla propria personalità, come si immagina il proprio stare nel mondo. È un fattore tanto rilevante da spingere diversi autori a sostenere che **il modo di vivere rappresenta un nuovo fattore discriminante il mondo del lavoro, secondo una ripartizione polarizzata: i *lavori significativi*, quelli nei quali le persone**

possono godere di un legame di senso tra il mondo individuale e l'opera a cui si partecipa, ed i *lavori insignificanti* per i quali non è richiesto nessun rapporto di senso ma solo l'etica minimale centrata sullo svolgimento diligente dei compiti richiesti, fatta salva la possibilità di relazioni di sintonia e magari di amicizia con alcuni colleghi.

2. La soddisfazione del lavoro

Per comprendere questa nuova discriminante culturale e sociale, proviamo ad approfondire come le persone vivono il proprio lavoro, utilizzando una varietà di fonti.

Il rapporto vissuto tra persone e lavoro

Il punto di vista delle persone che lavorano rientra nelle due tipologie di indagini dell'Istat basate su altrettanti concetti di "soddisfazione": il primo più ampio, mentre il secondo più esigente e selettivo.

Secondo quanto risulta dalle ricerche che utilizzano la prima accezione, **nel 2024 il 77,6% degli occupati italiani si dichiara "molto o abbastanza soddisfatto" del proprio lavoro. Si tratta di un livello elevato, che conferma una buona percezione soggettiva del lavoro.** Tuttavia, il dato segna un calo di 2,4 punti percentuali rispetto al 2023, interrompendo una fase di relativa stabilità osservata lungo la serie 2017-2024⁵.

Il quadro cambia significativamente quando lo stesso Istituto utilizza una categoria di soddisfazione più selettiva, quella degli indicatori di benessere equo e sostenibile (Bes), dove si considerano "molto soddisfatti" solo gli occupati che attribuiscono un punteggio elevato (8-10) a diversi aspetti del lavoro.

Applicando questo indice, nel 2024 la quota dei soddisfatti scende al 51,1%, in lieve calo rispetto al 51,7% del 2023, ma in crescita rispetto al 43,7% registrato nel 2018⁶.

La differenza tra il 77,6% (soddisfazione ampia) e il 51,1% (soddisfazione esigente) è cruciale: segnala che **una parte consistente dei lavoratori italiani**

⁵ Istat, *Soddisfazione dei cittadini per le condizioni di vita*, 2024:

<https://www.istat.it/comunicato-stampa/soddisfazione-dei-cittadini-anno-2024/>

⁶ Istat, *Benessere equo e sostenibile*, 2024:

<https://www.istat.it/comunicato-stampa/rapporto-sul-benessere-equo-e-sostenibile-anno-2024/>

esprime un giudizio positivo, ma non entusiastico. Possiamo definirla soddisfazione “di adattamento” piuttosto che pienamente realizzata.

L'analisi per dimensioni specifiche del lavoro evidenzia con chiarezza le aree critiche. Nel 2024 le quote di lavoratori molto soddisfatti sono⁷:

1. 62,6% per l'interesse del lavoro,
2. 59,0% per la stabilità del posto,
3. 41,3% per il guadagno,
4. 36,2% per le opportunità di carriera.

Ne emerge un profilo di lavoratore italiano che apprezza il contenuto del proprio lavoro e, in parte, la sua stabilità, ma manifesta forti riserve sulla remunerazione e sulle prospettive di carriera.

Questa combinazione spiega perché la soddisfazione complessiva resti discreta, ma non si traduca in livelli elevati.

La soddisfazione lavorativa non è distribuita in modo uniforme: in primo luogo vi è un *divario territoriale*, visto che i molto soddisfatti si collocano al 54,0% nel Centro, al 52,8% nel Nord ed al 45,4% nel Mezzogiorno dove si percepisce maggiore insicurezza del lavoro.

Inoltre, vanno considerate le *differenze per status professionale*: i più soddisfatti (81,1%) sono i dirigenti, gli imprenditori ed i liberi professionisti, seguono con il 74,9% gli operai e gli apprendisti.

Questo conferma che la qualità del lavoro - autonomia, reddito, sicurezza, ma anche la manualità - incide fortemente sulla percezione soggettiva.

Il quadro complessivo può essere così sintetizzato: il lavoro continua a fornire al singolo struttura, identità e senso, ma non riesce sempre a offrire sviluppo, riconoscimento e prospettive. Esso resta una dimensione centrale della vita, ma è attraversato da una tensione tra funzione di integrazione sociale (ancora presente) e debolezza delle sue promesse di realizzazione.

La consistenza del valore intrinseco del lavoro (interesse, relazioni, stabilità relativa), pur se frenata da limiti economici, organizzativi e di sviluppo della carriera, smentisce il luogo comune della diffusa insoddisfazione del lavoro per gli italiani. **Ciò rende ancora più decisivo il tema della qualità del lavoro e della sua valenza pienamente umana: non basta avere un lavoro purché comporti certezza del reddito, è sempre più rilevante la sua capacità di offrire benessere alle persone e coesione alla società.**

⁷ Istat, *Rapporto Bes 2024 – Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*:

<https://www.istat.it/produzione-editoriale/rapporto-bes-2024-il-benessere-equivo-e-sostenibile-in-italia/>

Il lavoro nell'immaginario: tra fatica e ricerca di senso

Facciamo ora un passo in avanti, cercando di capire quali immagini del lavoro sono presenti nelle principali fonti di informazione, narrazione e confronto. Si tratta infatti di una molteplicità di racconti da cui non emerge più una condizione univoca, come nella coppia solido/liquido proposta da Bauman, bensì **un modo di vita e di lavoro caratterizzato da tensioni tra stabilità e desiderio di libertà, tra esigenza di senso e vincoli strutturali legati al reddito ed alla mobilità verticale.**

Le fonti più diffuse - social media, televisione generalista, piattaforme audiovisive - non si limitano a descrivere il lavoro, ma contribuiscono a disegnare il modo in cui le persone lo percepiscono e lo vivono.

Secondo l'Osservatorio 2025 di AGCOM⁸, Internet ha ormai superato la televisione come prima fonte di informazione per gran parte della popolazione, mentre la TV mantiene un primato in termini di affidabilità percepita. Questo significa che oggi il racconto del lavoro si svolge in uno spazio ibrido: i social producono narrazioni immediate, personali, emotive; la televisione seleziona e amplifica casi emblematici; le serie e i film elaborano simbolicamente le tensioni del lavoro contemporaneo. In questo ambiente, il lavoro non è espresso attraverso analisi, ma soprattutto tramite testimonianze dirette, spesso filtrate dalle logiche di visibilità dei media.

Nei social, soprattutto nei video brevi, il lavoro appare prevalentemente come **esperienza di crisi**. Fenomeni come *#quittok* sugli autolicensing o i racconti di burnout mettono in scena momenti di rottura segnalati da dimissioni improvvise, sfoghi emotivi, denuncia di ambienti tossici, rifiuto di condizioni percepite come ingiuste. Questi contenuti non sono necessariamente falsi: esprimono un disagio reale. Tuttavia, va ricordato che il formato stesso del social tende a privilegiare l'evento drammatico rispetto alla quotidianità, la rottura rispetto alla continuità, l'emozione rispetto alla riflessione. **Il lavoro viene così percepito come una soglia di sopportazione:** finché regge, resta invisibile; quando non regge più, diventa racconto pubblico.

Se si osservano spazi meno esposti alla performance pubblica (*forum, discussioni anonime*), appare una tonalità più articolata. **Da un lato si coglie il senso di vuoto** (*"non costruisco nulla"*), la fatica quotidiana, la percezione di tempo sottratto alla vita e la solitudine e la difficoltà a vivere in modo sereno il mondo degli affetti. **Dall'altro viene messo in luce il valore delle relazioni di lavoro, l'importanza del clima umano, la possibilità di trovare soddisfazione in attività concrete, l'orgoglio per il proprio mestiere.**

⁸ <https://dirittoaldigitale.com/2026/02/13/osservatorio-comunicazioni-4-2025/>

Qui il lavoro appare non tanto come nemico, ma come realtà ambivalente che può essere vissuta come alienazione oppure come luogo di crescita, a seconda delle condizioni. Questa ambivalenza sembra il dato più autentico che emerge dai racconti diretti.

La *televisione generalista* è la fonte che più di altre costruisce una narrazione del lavoro privilegiando casi emblematici di ingiustizia o sofferenza: salari insufficienti, precarietà, sfruttamento, dimissioni e fuga all'estero. Trasmissioni di inchiesta e approfondimento mostrano soprattutto giovani che non riescono a vivere con il proprio stipendio, lavoratori costretti a ritmi insostenibili, storie di rottura (lasciare il lavoro, cambiare vita).

Questo non è casuale: la TV seleziona ciò che è narrativamente forte. Ma così facendo tende a identificare il lavoro soprattutto con la sua dimensione problematica.

Nelle produzioni audiovisive contemporanee il lavoro è spesso rappresentato come luogo di tensione tra identità e sistema.

- In *Severance*, il lavoro divide radicalmente la persona tra vita privata e vita lavorativa.
- In *The Bear*, il lavoro è passione e insieme logoramento continuo.

Il lavoro non è negato, ma è mostrato come esperienza totalizzante, fonte di pressione, spazio di eccellenza che consuma, campo di lotta per mantenere la propria identità.

Queste storie colgono un aspetto reale: **il lavoro oggi non è più semplicemente un ruolo ma, a causa delle richieste di coinvolgimento, incide profondamente sull'identità personale e sull'impostazione della propria vita.**

Le ricerche quantitative confermano questa ambivalenza.

Secondo il Rapporto 2026 del Censis⁹ il 64,7% dei lavoratori perde talvolta il senso del proprio lavoro; il 44,7% lo vive più come obbligo che come passione, ma il 51,1% preferirebbe lavorare in un'organizzazione coerente con i propri valori anche a parità o minor guadagno.

Questi dati mostrano che **il lavoro non è rifiutato in quanto tale, ma viene giudicato in base alla sua qualità umana e morale.**

Ciò conferma quanto abbiamo anticipato: nell'epoca attuale il lavoratore vive entro alcune tensioni fondamentali che si pongono come altrettante *polarità*:

- ✓ *La fatica e il limite*: il lavoro è percepito come qualcosa che può logorare, soprattutto quando invade la vita personale o manca di riconoscimento.
- ✓ *La richiesta di senso*: non basta lavorare; si chiede che il lavoro abbia un significato, che sia utile, riconosciuto, coerente con i valori prevalenti nella società.

⁹ <https://www.censis.it/>

- ✓ *Il primato della relazione*: molti racconti positivi riguardano non tanto il contenuto del lavoro, quanto i rapporti con i colleghi, l'ambiente in cui si opera e le occasioni di apertura sociale.
- ✓ *Il rifiuto dell'assorbimento totale*: si prendono le distanze, fino alle dimissioni (per chi può) da un lavoro che diventa totalizzante o che annulla la vita personale.

Le condizioni strutturali del lavoro – ruolo, relazioni, organizzazione, natura del prodotto/servizio, retribuzione, possibilità di carriera – costituiscono il contesto, vincolante o promuovente, entro cui l'individuo esercita le proprie facoltà. Egli però definisce i criteri di giudizio non in modo isolato, ma aderendo ad uno dei modi di vita tra quelli presenti nell'attuale società. **Quindi il suo sistema di attese ne indica l'appartenenza culturale ad una cerchia di persone che sostengono una maniera d'essere distintiva, entro cui si riconosce.**

3. I principali modi di vita concorrenti

Sono tre i modi di vita che abbiamo identificato: la concezione economica, quella soggettiva e quella del lavoro buono. Iniziamo dai primi due, perché accomunati dal riduzionismo, per poi presentare il terzo in quanto dotato di un'apertura più ampia.

Lavoro economico e lavoro soggettivo

Le due concezioni del lavoro economica e soggettiva **rappresentano riduzioni** del rapporto tra persone e lavoro in quanto originano da una concezione della vita unidimensionale:

- ✓ La **riduzione economicistica** attribuisce importanza solo alla dimensione materiale del lavoro, concepito come mero scambio tra tempo disciplinato e stipendio. Una visione decisamente scettica circa la possibilità di esprimere sé stessi nel lavoro, di contribuire ad un qualche miglioramento della società. Essa rivela un approccio al lavoro centrato sull'adattamento al contesto, che porta il soggetto ad economizzare le proprie energie fornendo una prestazione mediocre e soprattutto chiusa nello spazio ristretto del proprio "silos" lavorativo. Una disposizione che spezza l'unità dell'umano in frammenti - il mondo degli interessi, quello delle relazioni e, solo a margine, il mondo del lavoro - creando una frattura tale da impedire all'individuo di agire nel lavoro come soggetto, con conseguenze *stranianti* sul tono della sua stessa esistenza.
- ✓ La **riduzione del lavoro ad "esperienza soggettiva"**, propria di chi si concentra soprattutto sulla cura di sé, lasciandosi dominare dalle emozioni,

specialmente dall'ansia di riuscire e dalla paura di fallire. Vivere in questo modo significa chiudersi nella solitudine esistenziale e caricarsi di una pressione emotiva che espone a crisi che nascono dalla tensione tra l'attesa dell'autorealizzazione, l'insuccesso degli sforzi fatto per migliorare la propria condizione ed infine (che riguarda anche chi ha avuto successo) il peso di una sottile ma dolorosa mancanza esistenziale. Troppo preso dalla continua introspezione, dai confronti con figure "riuscite" oppure dai costi esistenziali del successo, l'individuo centrato su di sé tende ad escludersi da legami disinteressati che potrebbero conferire serenità al suo mondo psichico; in tal modo si preclude due essenziali fonti di arricchimento umano: la condivisione di un'appartenenza e di uno scopo buono, come avviene in una comunità d'azione, e la conversione intesa come capacità di lasciarsi trasformare in positivo dalla realtà.

La *forma di vita che riduce il lavoro a mera necessità economica* confligge con quanto emerso dall'itinerario sinora svolto: il lavoro viene vissuto dalla grande maggioranza delle persone come una dimensione centrale della vita; da esso ci si attende che conferisca un ordine alla vita del singolo, sia fonte di identità e senso, pur non riuscendo sempre ad offrire sviluppo, riconoscimento e prospettive. La stessa ricerca di una maggiore flessibilità oraria e di una più rigorosa protezione dei tempi della vita sono segnali che confermano come la gran parte delle persone attendano dal lavoro la soddisfazione del proprio desiderio di pienezza.

L'ampiezza dell'area di individui che attribuiscono un valore *intrinseco* al lavoro (corrispondenza ai propri talenti ed interessi, clima di relazione gradevole, relativa stabilità del contratto) smentisce la narrazione circa la diffusa insoddisfazione degli italiani a proposito del proprio lavoro, anche se rivela l'esistenza di un'ampia fascia di persone che debbono fare i conti con lavori obiettivamente insoddisfacenti: per essi, la concezione economicistica del lavoro funge da *strategia "minore"* o di sopravvivenza, da adottare semmai quando le condizioni in cui si svolge la propria attività, e l'urgenza di un reddito purchessia, non consentono un livello minimo di soddisfazione nel modo che abbiamo definito *significativo*.

Lo stesso dicasi per quella componente di persone che, essendo insoddisfatte del proprio lavoro, si guardano intorno per trovarne un altro migliore, accettando anche periodi di inattività e condizioni più svantaggiose circa la distanza dall'abitazione e la maggiore incertezza economica, come accade nel caso dell'abbandono di ruoli remunerativi, ma senza uno scopo evidente, ad attività più soddisfacenti come nell'agricoltura o nell'artigianato artistico dove il reddito è minore ed instabile nel tempo.

Quando l'organizzazione del lavoro incoraggia un maggiore coinvolgimento personale ed una più intensa cooperazione con i propri colleghi, l'individuo che

adotta la concezione “economica” finisce spesso per porsi al margine del flusso vitale di quello che possiamo chiamare il *gruppo coinvolto* che, dedicandosi alla maggiore efficacia dei prodotti/servizi offerti, gode della possibilità di migliorare la propria cultura e quella dell’impresa, e di sentirsi parte attiva del cambiamento della propria organizzazione. Inoltre, la *marginalità cognitiva e relazionale* rende scarsamente apprezzabile il lavoratore che mira al minimo indispensabile, e lo espone maggiormente al rischio di obsolescenza nei passaggi critici della vita dell’impresa.

Le testimonianze dirette, quando non sono filtrate dalla spettacolarizzazione mediatica, mostrano che **molte persone non cercano semplicemente di sottrarsi al lavoro. Cercano piuttosto un lavoro che non distrugga la vita e non sia privo di senso**, ma consenta relazioni autentiche e permetta di costruire qualcosa che valga per gli altri e per la società in cui si vive. Il lavoratore “economico” si chiama fuori dalla ricerca in atto, ancora incompiuta, di un modo di vivere l’attività come esperienza pienamente umana.

La *forma di vita che attribuisce al lavoro un valore esclusivamente soggettivo* si distingue da quella precedente per l’elevato investimento sulla realizzazione di sé tramite la propria attività professionale, ma lo fa puntando sulla massima espansione del proprio successo in termini economici, simbolici e di potere. Gli individui che si ispirano a tale concezione vivono nella cerchia spesso impopolare dei “carrieristi” e di mancare del beneficio di rapporti di amicizia disinteressati.

L’isolamento imposto da tale modo d’essere rende l’individuo poco interessante nelle conversazioni perché poco propenso all’ascolto e più portato ad una comunicazione centrata eccessivamente su di sé. Una postura che comporta un’elevata vulnerabilità nei casi di insuccesso, ma anche nelle situazioni di successo a causa della stanchezza cronica tipica della “società della prestazione”¹⁰ e della mancanza della protezione e del potere terapeutico della comunità. Quest’ultima, infatti, aiuta a ridimensionare l’ego liberandolo dal continuo bisogno di riconoscimento dagli altri, donando serenità all’anima e saggezza alla mente.

Ma il quadro che abbiamo presentato non è affatto statico: nel mondo delle imprese si sta facendo strada un movimento dell’“umanocrazia”¹¹ con tre caratteristiche: mettere in luce il valore etico del prodotto/servizio, puntare sulla valorizzazione delle persone, creare un clima di cooperazione e di benessere. Queste imprese (medio grandi con un margine di profitto significativo, ma anche medio piccole e piccolissime con stile familiare) mirano ad un’alleanza culturale in senso esistenziale con i collaboratori e propongono un modello di neocomunità.

¹⁰ BYUNG-CHUL HAN, *La società della stanchezza*, Nottetempo, Milano, Nottetempo, 2020

¹¹ HAMEL G., ZANINI M., *Humanocracy. Imprese straordinarie come le loro persone*, Milano, Ayros, 2021.

La comunità si distingue dalla società impersonale quando i suoi componenti non sono perennemente impegnati nel recitare una parte stereotipizzata ma si sentono accettati per come sono, sapendo di poter confidare nell'aiuto degli altri in caso di bisogno e di essere disponibili quando ciò è richiesto dai colleghi.

In modo sorprendente, in quanto smentisce le facili teorie del turbocapitalismo, una parte rilevante del mondo delle imprese combatte l'individualismo e si propone come esperienza di una vita condivisa, unico modo che rende feconda l'opera.

Il lavoro buono

Il percorso sin qui condotto pone in luce il cuore del modo umano di vivere il lavoro: non è solo un ruolo nel quale ingabbiare la "risorsa umana", ma **l'espressione di un'arte del vivere** che riguarda in primo luogo la persona nella sua integralità come soggetto proiettato verso il compimento dei doni ricevuti insieme al proprio nome.

Imparare a vivere una vita degna è lo scopo della faticosa ricerca del significato umano del lavoro che sta accomunando molte persone del nostro tempo, e che incide profondamente sull'identità e sull'impostazione della propria vita.

Per certi versi, il nostro è un tempo paragonabile a quello all'antica Grecia, le cui scuole non avevano l'intento di consegnare ai giovani un sapere a sé stante, speculativo, e neppure un discorso, ma prima di tutto proponevano una forma di vita all'altezza della dignità umana.

È quanto sostiene lo storico della filosofia Pierre Hadot, che pone a tutti noi il seguente interrogativo «*In ultima analisi, qual è la cosa più utile all'uomo in quanto uomo? Discorrere sul linguaggio, o sull'essere e il non essere? Non è piuttosto imparare a vivere una vita umana?*»¹²

La qualificazione di lavoro "buono" o "significativo" richiede un incontro tra due dimensioni:

1. quella *strutturale* che riguarda lo scopo dell'impresa, il valore del prodotto/servizio, la posizione nei mercati, la forma e lo stile dell'organizzazione, la natura dei legami e del clima, il sistema retributivo ed il rispetto del mondo di vita individuale; inoltre, i valori su cui si fondano le regole interne, si affrontano gli eventi critici e si mettono in moto le forze di tutti per rendere efficace l'opera comune. Non si tratta solo di produrre, ma di contribuire a qualcosa di buono e utile per la società, come partecipazione ad un'opera di

¹² P. HADOT, *Esercizi spirituali e filosofia antica*, Torino, Einaudi 2005, p. XV.

rinnovamento che in questo passaggio storico risulta particolarmente profonda e radicale. Ma anche l'impresa è cultura: possiede una storia ed una personalità che emana dall'imprenditore ma anche dalle figure che hanno contribuito alla sua crescita tecnica e morale.

2. Quella *personale* che corrisponde a ciò che Jan Patočka ha chiamato "cura dell'anima": la capacità di guardare ciò che è, spezzando l'apparente equilibrio della vita quotidiana che si regge su una "prudente-non-verità", quella del vivere superficialmente che, se in apparenza espone meno il soggetto ad esperienze che lo inquietano, in realtà spezza l'unità dell'io e fa mancare gli alimenti che lo rendono vivo. Prendersi cura dell'anima significa vivere in modo conforme a ciò che si è scoperto essere vero e buono. Ciò richiede di combattere l'"anima chiusa", per la quale «non esiste alcun 'al di là'», secondo la prospettiva del soggetto autoreferenziale convinto che «può e deve risolvere ogni problema con forze e mezzi propri, osservando i suoi compiti fondamentali nella prospettiva del dominio, del controllo e dell'incorporamento».¹³

Questo incontro non può essere ridotto solo ad un contratto, ma assume i tratti di una vera e propria *alleanza* fondata su una consonanza di valore che fa del lavoro un'esperienza in cui la persona si realizza operando nel mondo in vista di un bene. Una visione la cui fonte più autorevole risiede nella dottrina sociale della Chiesa: nell'enciclica *Laborem exercens* del 1981, Giovanni Paolo II sottolinea che il lavoro ha un valore che deriva dalla persona stessa: "Il lavoro è per l'uomo e non l'uomo per il lavoro."

Il lavoro buono concorre alla vita come *arte*, ma anche come *saggezza*, dove la ricerca del modo umano di vivere il lavoro assume i tratti di una *filosofia*¹⁴ di vita. Essa non porta solo alla *conoscenza*, ma *fa essere* in modo conforme a ciò che si è intuito come il compito propriamente umano.

Rispetto alla prima modernità segnata dal meccanicismo ed a quella più recente dominata dalla ragione artificiale dell'algoritmo, il lavoro buono è quello che sollecita e valorizza l'intelligenza propria dell'essere umano: l'immaginazione, la ricerca di senso, l'intuizione, l'empatia e il sentimento dell'appartenenza, l'intelligenza emotiva, la capacità di rischiare, la facoltà di fronteggiare gli imprevisti e delle crisi. Ma anche il senso del mistero e la devozione per ciò che è sacro, la riconoscenza e la dedizione, la capacità di lasciarsi amare e di amare gli altri, di affidarsi e di pregare.

Abbiamo già segnalato un movimento in atto nel mondo economico: una ricerca inedita di autentica espressione umana che mira a liberare il pensiero e l'opera umana dagli automatismi, a ridimensionare la burocrazia ed i formalismi,

¹³ J. PATOČKA, *La cura dell'anima*, Orthotes, Napoli, Orthotes, 2019, p. 51.

¹⁴ Il significato etimologico di *filosofia* è "amore per la saggezza".

a ridurre la pressione stressogena che in vari casi risulta inutile e persino dannosa, allo scopo di lasciare spazio ad un modo di vita amichevole e lieve in cui l'impegno nel fare bene i propri compiti è alimentato da un *habitus* relazionale confidente con i propri colleghi.

In tal modo, il lavoro, quando è vissuto in modo adeguato, contribuisce al benessere fisico e spirituale della persona. Ma, siccome il lavoro significativo richiede il coinvolgimento pieno di tutte le facoltà umane, esso porta con sé il pericolo di assorbire in sé l'intera vita di chi opera.

La possibilità di porre un limite a tale invasione richiede strumenti di contenimento dell'esposizione umana tramite i contratti di lavoro e le regole interne sull'invio della e-mail e sull'utilizzo dei social aziendali.

Ma ciò non basta in quanto, trovando nel lavoro più soddisfazione di quanto ne provi nella propria vita non lavorativa, la persona potrebbe rendersi disponibile ad un coinvolgimento totalizzante. Il vero senso del limite sta nel riconoscere e rispettare ciò che è sacro, a disposizione di Dio: la vita individuale, gli spazi dell'azione non orientata ad uno scopo produttivo, anche se significativo, la bellezza degli incontri, la vita nella natura, la contemplazione, la dedizione agli altri sono tutte fonti di cui si nutre l'anima, senza le quali il mondo intimo cade nella dissipazione.

Inoltre, anche il lavoro possiede una dimensione spirituale che consiste nell'offrire a Dio la nostra opera, fatica e sacrificio compresi, e nel chiedere a Lui di illuminarci circa il significato autentico del "successo", una parola impoverita dalla pseudo religione della realizzazione di sé.

Imparare il lavoro come modo di vita umano

La critica che abbiamo svolto nei confronti delle due riduzioni riguardanti il modo di concepire il lavoro nella propria vita, quella economica e quella soggettiva, porta ad evidenziare l'insostenibilità di un programma formativo che persegua l'addestramento dei giovani, sia nella versione tradizionale impostata in base agli esercizi del mestiere sia nella versione innovativa che propone una sequenza di moduli strutturati per competenze. In entrambi i casi, si tratterebbe di un adattamento dell'io a imperativi che gli pervengono dall'esterno, senza alcuna consonanza che non sia la mera attitudine a svolgere i compiti previsti dalla figura professionale di riferimento.

Se il lavoro è una dimensione inseparabile dalla vita, allora l'educazione al lavoro mira a fornire agli studenti una prospettiva di senso che ne forma l'identità come persona, entro un rapporto intelligente e responsabile con il reale.

Ciò che tiene insieme le diverse componenti della strategia educativa – la conoscenza di sé e lo sguardo sul mondo, la padronanza dei saperi, le abilità operative e la soluzione dei problemi complessi, le routine strutturate e il genio professionale, la dimensione affettiva e la disposizione nel mondo – non è un programma compo-

sto da moduli giustapposti senza un nesso esplicito che ne delinei l'unità di senso, bensì l'intenzionalità pedagogica che riflette la visione antropologica di fondo.

Una prospettiva che richiama due aspetti decisivi di una formazione pienamente umana:

1. proporre il lavoro come forma che assume la presenza della persona nella realtà e che ne delinea il cammino di compimento come offerta dei propri talenti e delle proprie capacità in risposta ai bisogni e desideri degli altri;
2. concepire l'azione umana come forma decisiva di un'esistenza autentica che è tale quando la persona sa vivere relazioni di reciprocità, si arricchisce di una conoscenza intesa come svelamento dei significati delle cose, perfeziona le proprie capacità e competenze, approfondisce la comprensione di sé e rende chiaro il proprio modo di essere nel mondo.

Questo approccio riguarda gli aspetti universali di ogni educazione: delineare, tramite il curriculum esplicito e implicito, il cammino di formazione dell'identità degli allievi, adottando un approccio sintetico alla conoscenza del reale tramite compiti che li sollecitino ad un'"immersione" nel vivo della cultura che si rivela tramite l'azione.

Fa parte di questo cammino una proposta culturale in cui il lavoro assume un valore esistenziale, uscendo da un approccio frammentato e soggettivo che ha favorito la formazione di identità segnate da un individualismo fragile, chiuso alla realtà e incapace di una vera conoscenza di sé.

Occorre in particolare mettere mano ad un metodo educativo che metta in moto i dinamismi naturali dell'intelligenza umana: curiosità, partecipazione, intuizione, operosità, esultanza.

In tal modo gli allievi possono giungere alla scoperta della propria identità come appartenenza a una realtà più grande del proprio io individuale per cui valga la pena spendere le proprie energie, e della vocazione personale come forza che illumina ed alimenta una dedizione creativa e feconda alla comunità.

Si tratta di una svolta realistica del curriculum, da cui deriva un percorso di studi che offra agli allievi quell'esperienza di cui hanno estremo bisogno: partecipare alla grande tradizione artigianale ed artistica che ha saputo rinascere anche dopo il dominio del meccanicismo.

Un'autentica educazione al lavoro richiede un legame vivo con la tradizione e la familiarizzazione con la propria vocazione personale, così da superare i limiti di un "lavoro diviso", imparando ad operare nella società «*in vocatione sua*», mosso da un fuoco interiore¹⁵.

¹⁵ A. NEGRI, "Per una storia del concetto di lavoro nella cultura filosofica ed economica occidentale", in S. Zannelli e M. Taccolini (curr.) *Il lavoro come fattore produttivo e come risorsa nella storia economica italiana*, Milano, Vita e Pensiero, 2002, pp. XXI – XXII.

Il neo-artigiano, infatti, fa quotidianamente esperienza di *risonanza*, quella relazione primaria con il mondo che si svela dall'incontro di due movimenti: quando ci si mette all'opera per risolvere problemi ed offrire soluzioni funzionali e generative e quando smette di agire per lasciarsi colpire e trasformare dal mistero insito nella realtà che è indisponibile al nostro desiderio di possesso, ma che – se accolto nel modo giusto – fa gioire l'anima, arricchisce la mente e rinnova il proprio modo di essere¹⁶.

¹⁶ H. ROSA, *Indisponibilità. All'origine della risonanza*, op. cit, 2024.