

STRADE APERTE

argomenti
periodico di cultura del MASCI

I.R. novembre-dicembre/2018

Tre parole per il Lavoro: formazione, educazione, accompagnamento

Lavoro: le tendenze, le politiche, la formazione (Una Repubblica fondata sul lavoro, ma non di tutti - I giovani, le donne il lavoro a termine: tre note stonate del lavoro in Italia - Le politiche attive del lavoro: una grande incompiuta - I NEET in Italia - Le Schede: il lavoro 4.0)

Lavoro: Chiesa e Terzo settore accompagnano (Intervista a Sergio Gatti, Vicepresidente del comitato scientifico e organizzatore della 48° Settimana Sociale - Parole che restano della Settimana sociale di Cagliari - Le Schede: la Chiesa cattolica italiana per il lavoro, concretamente - Il Terzo settore crea lavoro ed economia civile)

Scautismo e lavoro (Lo scout lavora meglio? - Le Schede : il Cngei e il lavoro - Il lavoro...nello zaino dell'adulto scout - Il lavoro, un esercizio di umanità).Scautismo e lavoro: itinerari di Comunità (Giovani e Lavoro: possiamo fare qualcosa?)

Lavoro: documenti (Il lavoro nella dottrina sociale della Chiesa. Aspetti biblici)

STRADE APERTE

argomenti
periodico di cultura del MASCI

Novembre-Dicembre 2018

Tre parole per il Lavoro: formazione, educazione, accompagnamento

“I nostri esperti ci hanno indicato le cause della disoccupazione e delle varie criticità identificando alcuni mali sociali. Innanzitutto investimenti senza progettualità; finanza senza responsabilità; tenore di vita senza sobrietà; efficienza tecnica senza coscienza; politica senza società; rendite senza redistribuzione, richiesta di risultati senza sacrifici”

(Mons. Filippo Santoro)

“Doveva essere ben fatta di per sé, in sé, nella sua stessa natura/ un tempo gli operai non erano servi/lavoravano/ coltivavano un onore, assoluto, come si addice ad un onore/ la gamba di una sedia doveva essere ben fatta/ era naturale, era inteso, era un primato/ non occorre che fosse ben fatta per il salario/ o in modo proporzionale al salario/ non doveva essere ben fatta per il padrone né per gli intenditori né per i clienti del padrone / doveva essere ben fatta di per sé in sé nella sua stessa natura/ una tradizione risalita dal profondo della razza/ una storia, un assoluto un onore esigevano che quella gamba di sedia/ fosse ben fatta/ e ogni parte della sedia fosse ben fatta/ e ogni parte della sedia che non si vedeva era lavorata/ con la medesima perfezione delle parti che si vedevano/ secondo lo stesso principio delle cattedrali...”

(Charles Peguy, *L'argent*, 1913)

“Nel mondo del lavoro il passato non è ancora passato ma il futuro è già iniziato”

STRADE APERTE-ARGOMENTI Novembre/Dicembre 2018 Anno 61.
Periodico di cultura del M.A.S.C.I. (Movimento Adulti Scout Cat-
tolici Italiani). INSERTO REDAZIONALE DI STRADE APERTE
Spedizione in A.P. 45%, Art. 2 comma 20/B, Legge 662/96, Dal
C.M.P. Padova. Euro 2.00 la copia.

Direttore responsabile: Pio Cerocchi. Direttore: Michele
Pandolfelli. Redazione: Michele Pandolfelli, Vincenzo Saccà, Giovanni
Morello, Gabriele Matteo Caporale, Maria Teresa Vinci, padre Giovanni
Arledler sj.

Redazione: via Picardi, 6 - 00197 Roma, e-mail: sede@masci.
it Grafica: Studio Marabotto. Stampa: Tipografia ADLE Edizioni
SAS, Padova, info@adle.it Editore, Amministratore e Pubblicità:
Strade Aperte Soc. coop. a.r.l., via Picardi, 6 - 00197 Roma, tel.
06.8077377, Fax 06.80977047. Iscritta al registro degli operatori
di comunicazione al n.° 4363.

QUESTO NUMERO È STATO SPEDITO DALL'UFFICIO POSTALE
DI PADOVA CENTRALE

Indice

4

Introduzione

8

Lavoro: le tendenze, le politiche, la formazione. **Fondata sul lavoro, ma non di tutti** (*Carla Collicelli*). **Box. Giovani, donne e lavoro a termine: tre note stonate. Una grande incompiuta** (*Matteo Caporale*). **Box. I NEET in Italia.**

Le Schede-n.1 Il lavoro 4.0 (La redazione)

24

Lavoro: Chiesa e Terzo settore accompagnano. **Per un lavoro liquido... persone solide!** (*Intervista a Sergio Gatti, Vicepresidente del Comitato scientifico e organizzatore della 48° Settimana sociale, a cura di Vincenzo Saccà*). **Box: 48° Settimana sociale di Cagliari: parole che restano.** *Le Schede-n.2 La Chiesa cattolica italiana per il lavoro, concretamente (La redazione). Il Terzo settore crea lavoro (ed economia civile)*

(Maria Teresa Vinci)

45

Scautismo e lavoro. **Lo scout lavora meglio?** (*Giovanni Morello*). *Le Schede-n.3 Il Cngei e il lavoro (La redazione). Il lavoro... nello zaino dell'adulto scout (Angelo Vavassori) Box :Il lavoro, esercizio di umanità (Luigi Cioffi)*

61

Scautismo e lavoro. Itinerari di Comunità. **Giovani e lavoro: possiamo fare qualcosa?** (*Michele Pandolfelli*)

63

Lavoro: documenti. **Il lavoro nella dottrina sociale della Chiesa. Aspetti biblici** (*dal Compendio della dottrina sociale della Chiesa*)

Introduzione

di MICHELE PANDOLFELLI

Questo numero vuole affrontare **alcuni aspetti** del più complesso problema del **lavoro in Italia**.

In primo luogo intende porre l'attenzione sul **lavoro dei giovani** (che spesso non c'è, oppure è scarso o è precario, sottopagato, sfruttato); quindi intende evidenziare non tanto quello che sta facendo o farà lo Stato e le forze politiche ma soprattutto quello che **una parte della società civile** (la Chiesa cattolica, la comunità cristiana, il Terzo settore, associazioni e movimenti) **sta già facendo e vuole continuare a fare**, in questo **rilanciando ad un anno di distanza i contenuti e le proposte della Settimana Sociale dei cattolici italiani del 2017** (Cagliari 26-29 ottobre 2017: *“Il lavoro che vogliamo. Libero, creativo, partecipativo, solidale”*). Infine vuole aprire una riflessione sull'importanza **dell'educazione scout secondo la pedagogia di Baden-Powell** per ragazzi e giovani alle prese con il **problema del lavoro** e quindi sottoporre **alle Comunità del Masciapiste di approfondimento, nonché di impegno e di servizio**.

In ordine a questi aspetti si vogliono qui sottolineare **tre parole**, che costituiscono anche specifici impegni prima di tutto per il giovane e poi per quella parte di società civile che vuole concretamente sostenerli:

- **Formazione**, intesa come acquisizione da parte del giovane di **specifiche competenze professionali necessarie per un lavoro che sta cambiando** (quarta rivoluzione industriale, industria e lavoro 4.0). Sono in ballo istituzioni scolastiche e formative che devono aggiornare i loro contenuti e metodi; si tratta anche in Italia come in altri paesi di potenziare percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore. C'è bisogno anche di un sistema più efficace di formazione e aggiornamento degli adulti, di formazione continua e di vera e propria riqualificazione professionale;
- **Educazione intesa come formazione globale della personalità**, come formazione del carattere e della volontà, come allenamento dell'affidabilità e della determinazione per acquisire una **“solidità**

personale”; come acquisizione di **particolari abilità relazionali**, di problem solving e di resilienza (capacità di lavorare in squadra, capacità di lavorare per progetti complessi, capacità di reazione rispetto ad eventi imprevisti ecc.). Come si rileva in alcuni articoli, di fronte ad un **lavoro sempre più “liquido”** (cangiante, non più caratterizzato da unità di tempo e di luogo ecc..) **occorrono persone che**, oltre a specifiche competenze professionali, **siano “solide”**, affidabili, capaci di relazioni costruttive e resilienti. Su questi temi **lo scautismo come pedagogia ha molto da dire**, forse non ce ne siamo accorti!;

- **Accompagnamento, ossia non lasciare soli i giovani alla ricerca del lavoro.** Non bastano e non basteranno i Centri per l’impiego anche riformati e potenziati. Né si tratta di inventare un nuovo strumento di intervento assistenziale, magari gestito da pezzi della società civile. Si tratta invece di **far sentire ai giovani la presenza di reti concrete** fatte di enti, associazioni, cooperative e soggetti imprenditoriali e quindi di persone collegate tra loro che possono aiutare nell’orientamento professionale, nella programmazione della formazione, nell’educazione della persona **fino ad arrivare alla creazione di lavoro nuovo**, valorizzando le risorse dei territori e l’imprenditorialità e spesso in un’ottica di **economia civile** (mercato insieme ad un valore sociale). **La comunità cristiana è già impegnata nell’accompagnamento: lo scautismo? Lo scautismo adulto?**

Il numero si apre con una Sezione intitolata “**Lavoro: le tendenze, le politiche, la formazione**” in cui **Carla Collicelli** sottolinea le debolezze storiche dell’economia italiana, di alcuni servizi sociali e del mercato del lavoro, con riferimento soprattutto a giovani, alle donne e al Sud; **Matteo Caporale** illustra alcune politiche “attive” finalizzate alla creazione di lavoro soprattutto per i giovani, i loro limiti e l’esigenza di un maggiore impegno per la formazione. Completano questa Sezione il commento dei più recenti dati Istat sull’occupazione (da cui le tre note stonate della disoccupazione giovanile, del tasso di inattività femminile, della crescita soprattutto del lavoro a termine), un **Box** con alcuni dati sui giovani che non studiano e non lavorano (i NEET: *non in education, employment and training*, e cioè non in formazione, istruzione e lavoro) e una **Scheda** della redazione su “Lavoro 4.0”, una prima sommaria mappa per orientarsi nel lavoro che cambia.

Segue una Sezione intitolata “**Lavoro: Chiesa e Terzo settore accom-**

pagnano” nella quale anzitutto si rilanciano, ad un anno di distanza, contenuti, approcci e istanze della 48° Settimana sociale dei cattolici italiani (Cagliari 26-29 ottobre 2017). **Vincenzo Saccà** ha intervistato al riguardo **Sergio Gatti**, Vicepresidente del Comitato scientifico e organizzatore della Settimana sociale - che ringraziamo calorosamente per aver accolto la nostra richiesta. Ne sono emersi i temi che abbiamo già in parte sottolineato: per un lavoro liquido... occorrono persone “solide”; importanza di una formazione professionale adeguata, dell’educazione globale della persona e di alcune abilità; accompagnamento da parte della società civile con tante buone pratiche di nuovo lavoro e spesso “buono” perché in un’ottica di economia civile; recupero e rilancio delle proposte della Settimana sociale al Governo (potenziamento della formazione tecnica superiore; estensione dei Piani individuali di Risparmio alle PMI anche non quotate; valorizzazione degli elementi di responsabilità sociale e ambientale negli appalti pubblici; rimodulazione dell’IVA per le imprese che rispettano i criteri ambientali e sociali minimi).

L’intervista si accompagna con un **Box** che richiama alcuni contenuti delle relazioni e dei documenti prima, durante e dopo i lavori di Cagliari e quindi con una **Scheda** sui programmi realizzati o in corso da parte della Chiesa cattolica e della comunità cristiana di sostegno alla ricerca e alla creazione di lavoro, alla fondazione di una cultura e di una nuova evangelizzazione sui temi del lavoro, con la creazione di reti costituite da soggetti dediti alla ricerca di senso ovvero all’imprenditorialità (Progetto Policoro, Cercatori di LavOro, Cantieri di Lavoro). Segue poi un articolo di **Maria Teresa Vinci** sul Terzo settore e il lavoro nel quale, dopo alcuni dati recenti sulle organizzazioni che lo compongono, ci si sofferma sulla capacità del Terzo settore di creare lavoro e di accompagnare i giovani al lavoro, capacità che potrebbero essere potenziate dalla recente riforma che ne riconosce e ne valorizza anche la dimensione imprenditoriale.

L’ultima sezione è dedicata a “**Scautismo e lavoro**” con un’approfondita analisi da parte di **Giovanni Morello** anzitutto dei riconoscimenti che riviste, università e studiosi hanno tributato allo scautismo e all’esperienza scout come marcia in più nel mondo del lavoro, quindi della pedagogia scout e del pensiero di B.-P. sul punto e infine del contributo che le tre associazioni scout cattoliche hanno predisposto per la Settimana di Cagliari. Una **Scheda** quindi riporta un’iniziativa del Cngei per valorizzare l’esperienza scout nei curriculum da presentare per la ricerca di lavoro e un commento del capo gruppo del Cngei su una personale esperienza in cui l’esperienza scout lo ha aiutato nella carriera professionale. In conclusione: **Angelo Vavassori** ricorda

a tutti gli adulti scout alcuni contenuti culturali qualificanti da coltivare sul tema del lavoro, **Luigi Cioffi** ci invita a riflettere sul lavoro come esercizio di umanità e quindi **Michele Pandolfelli** sottopone alle Comunità alcune piste di approfondimento e proposte di impegno e servizio, magari partecipando a reti educative o imprenditoriali ovvero provando, sempre insieme ad altri soggetti, a costruire occasioni concrete di lavoro.

Conclude il numero una Sezione **“Documenti”** con stralci tratti dal Compendio della dottrina sociale cattolica sul tema del lavoro, relativi ad aspetti biblici.

Per iniziare, insieme alle tre parole sul lavoro, **ecco anche tre messaggi di Papa Francesco sul lavoro** tratti da una recente intervista **al Sole 24 ore (6 settembre 2018)**: parole e messaggi da meditare per il nostro stile di vita e la nostra cittadinanza attiva.

*“L’attuale centralità dell’attività finanziaria rispetto all’economia reale non è casuale: dietro a ciò c’è la scelta di qualcuno che pensa, sbagliando, che i soldi si fanno con i soldi. I soldi, quelli veri, si fanno con il lavoro. **E’ il lavoro che conferisce la dignità all’uomo non il denaro.** La disoccupazione che interessa diversi Paesi europei è la conseguenza di **un sistema economico** che non è più capace di creare lavoro, perché **ha messo al centro un idolo, che si chiama denaro.**”*

*“Credo sia importante lavorare insieme **per costruire il bene comune ed un nuovo umanesimo del lavoro,** promuovere **un lavoro rispettoso della dignità della persona** che non guarda solo al profitto o alle esigenze produttive ma promuove una vita degna sapendo che il bene delle persone e il bene dell’azienda vanno di pari passo”.*

*“L’idea che il lavoro sia solo fatica è abbastanza diffusa, ma tutti sperimentano che non avere un lavoro è molto peggio di lavorare. Quante volte ho raccolto lacrime di disperazione di padri e madri che non hanno più un lavoro! **Lavorare fa bene perché è legato alla dignità della persona, alla sua capacità di assumere responsabilità per se e per altri.** E’ meglio lavorare che vivere nell’ozio. Il lavoro dà soddisfazione, crea le condizioni per la progettualità personale”*



Fondata sul lavoro, ma non di tutti

CARLA COLLICELLI

Un Repubblica in cui donne e giovani sono ancora lontani dalla piena occupazione, tra debolezze storiche e cambiamenti in atto

L'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro, come recita la nostra Costituzione. Ma **la piena realizzazione del diritto al lavoro non è ancora stata raggiunta.**

Nei primi decenni dopo la nascita della Repubblica il problema principale era quello dei lavoratori meridionali che emigravano verso il Nord Europa alla ricerca di un lavoro, che al Sud non si riusciva a trovare. Oggi **le preoccupazioni riguardano soprattutto i giovani** e le loro difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro, e la ripresa dei flussi migratori, che riguardano soprattutto giovani con elevati livelli di scolarità che vanno a lavorare in paesi a maggiore occupazione. Un dato per tutti: **se nel 2007 su 100 giovani tra i 15 e i 24 anni lavoravano in 24, oggi ne lavorano 18.** Il dato è ancora più problematico per la **fascia di età 25-34 anni, il cui tasso di occupazione è passato dal 70,4% al 62,1%.** Ed i cosiddetti **NEET** (*non in education, employment and training*, e cioè non in formazione, istruzione e lavoro) tra 15 e 29 anni **sono 24,1 su 100.** È cresciuta invece l'occupazione nella fascia di età subito prima della pensione, che ha portato l'Italia ai livelli europei: se nel 2007 il tasso di occupazione tra i 50 e i 64 anni era del 46,9%, oggi è del 60,7%. Ed anche l'occupazione femminile è cresciuta, sebbene in misura minore, dal 47,1% al 49,2% in termini di occupazione, e dal 51,4% al 56% in termini di attività (disponibilità a lavorare), ma rimane più bassa di quella dei paesi sviluppati.

La bassa occupazione giovanile e femminile vanno ricondotte alla **debolezza storica dell'economia del Sud e di molte aree interne del centro e del nord,** ben descritta dalla recente **indagine dell'Iref-Acli,** presentata a Trieste il 13 settembre 2018, che parla **di 5 Italie, 3 sviluppate e 2 no:**

- i “**Poli dinamici**” riguardano 9 province in continua espansione tra cui Roma, Milano e molte province dell’Emilia Romagna;
- le “**Comunità prospere**” trainate dall’export, nelle quali si riscontra un benessere diffuso riguardano la Valle d’Aosta, Firenze, Siena e il Nordest;
- i 40 “**Territori industriosi**” sono disseminati a macchia di leopardo nelle regioni del Nord dove resistono le attività manifatturiere tradizionali del made in Italy e le piccole e medie imprese a elevata specializzazione collegate tra loro in filiera;
- le “**Province depresse**” vengono individuate in quelle di Sardegna, Lucania, Abruzzo e Molise, nonché a Lecce, Ragusa, Latina, Rieti, Viterbo, Frosinone, Imperia, Massa Carrara e Terni;
- il “**Sud fragile**” che comprende tutte le province calabresi e campane, siciliane e pugliesi, e costituisce l’area depressa più grande d’Europa, da cui i cittadini (soprattutto giovani) emigrano al ritmo di circa 100mila unità l’anno.

Ma non va trascurato il peso delle **politiche di promozione dell’occupazione e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**. Ad esempio gli **asili nido**, essenziali per la partecipazione lavorativa delle donne, sono insufficienti rispetto alla domanda in generale, ma più nelle aree svantaggiate: 30 posti ogni 100 bambini al Centro, 27 al Nord e **solo 12 al Sud**.

Anche il passaggio dall’economia agricola a quella industriale, e più recentemente a quella dei servizi, e le recenti trasformazioni tecnologiche hanno avuto effetti diversi nelle varie parti del paese, determinando una **accentuazione delle differenze nella occupazione tra Nord e Sud**. A livello medio nazionale **il numero degli operai si è ridotto di oltre 1 milione di unità negli ultimi 10 anni**, e sono cresciuti parallelamente gli addetti al commercio ed ai servizi ed il lavoro non qualificato. Ma le industrie ad alto livello tecnologico e le imprese che si occupano di servizi sono cresciute in maniera disuguale nel paese, confermando ed in parte accentuando i divari.

Anche **l’occupazione irregolare** (senza contratto o con contratti che non corrispondono alla reale entità e configurazione del lavoro, con evasione fiscale) è più presente nel Sud: si tratta di 3,3 milioni di lavoratori secondo la Cgia di Mestre, con una presenza doppia al Sud rispetto al Nord.

Infine, un cambiamento importante dell’ultimo periodo riguarda la tipologia dei contratti lavorativi, sempre più spesso a tempo determinato: **il numero di occupati a tempo determinato è cresciuto dal 2007 ad oggi da 2,27 milioni a 2,92 milioni, pari al 28,6%**, mentre quello degli occupati a tempo indeterminato è cresciuto di poco: da 14,85 milioni a 14,93 milioni, pari allo 0,6%.

Giovani, donne e lavoro a termine: tre note stonate

Ultimi dati Istat sul lavoro (periodo di riferimento: settembre 2018; data di pubblicazione 31/10/2018)

Alcuni dati recenti su **occupazione e disoccupazione in Italia sembrano indicare una battuta d'arresto in una tendenza generale dell'ultimo anno e di quelli immediatamente precedenti moderatamente positiva**; ciò vale anche per il tasso di inattività in una prospettiva temporale più ampia (si ricorda che è disoccupato chi al momento della rilevazione cerca attivamente lavoro e non lo trova; è inattivo chi al momento della rilevazione non ha lavoro e non lo cerca). Infatti:

- a settembre 2018 la stima degli occupati cala leggermente rispetto al mese precedente (-0,1% pari a -34mila unità). Il tasso di occupazione si attesta al 58,8%, il tasso di disoccupazione al 10,1% e quello di inattività invece al 34,5% ;
- su base annua, tra settembre 2017 e settembre 2018 gli occupati crescono dello 0,9%, (pari a +207 mila unità), calano nettamente i disoccupati (-9,9%) e di poco gli inattivi (-0,1%);
- se si prende a base il 2013 gli occupati sono saliti fino all'ultima media mobile trimestrale del 2018 da ca. 22,2 mil a ca. 23,3 milioni, il tasso di disoccupazione si è ridotto dall'11,8% al 10,1% (dopo essere salito quasi fino al 13% nel 2014), gli inattivi si sono ridotti da ca. 14,4 mil a 13,3 milioni.

Rimangono tuttavia acuti i problemi dei giovani e delle donne; rimane una crescita soprattutto di impieghi a termine. Infatti nel settembre 2018:

- per quanto riguarda i giovani il **tasso di disoccupazione della fascia di età 15-24 anni è del 31,6%** Il tasso di disoccupazione delle altre classi di età è il seguente : **15,6 % per la classe 25-34; 8,3 % per la classe 35-49; 6 % per la classe 50-64;**
- per quanto riguarda le donne, la differenza con gli uomini non è tanto sulla disoccupazione quanto sul tasso di inattività : **nell'arco di età 15-64 il tasso di inattività degli uomini è del 24,8%, mentre per le donne raggiunge il 44,1 %;**
- per quanto riguarda **il lavoro a termine, l'espansione dell'occupazione tra il settembre 2017 e il settembre 2018 si concentra fortemente tra i lavoratori a termine (+368 mila)**; in lieve ripresa sono anche gli indipendenti (+22 mila), mentre **calano i dipendenti permanenti (-184 mila)**. In percentuale nell'anno settembre 2017-settembre 2018 gli occupati a tempo indeterminato diminuiscono dell' 1,2% quelli a termine aumentano del + 13,1%

Una grande incompiuta

MATTEO CAPORALE

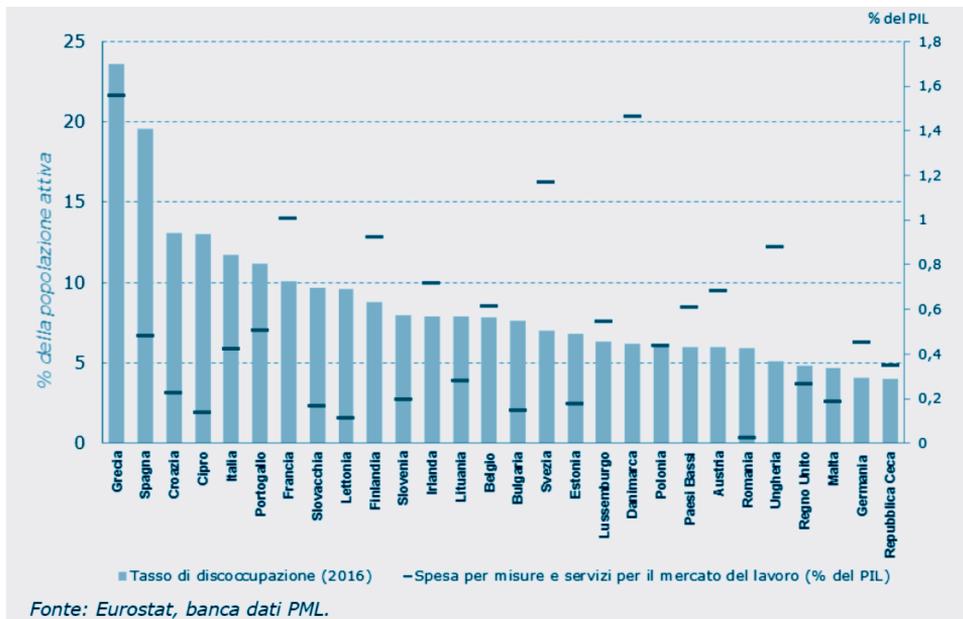
Le politiche attive del lavoro e la necessità di più investimenti e di più impegno per la formazione

I principi costituzionali sulla tutela del lavoro (La Repubblica, *fondata sul lavoro* - art. 1 - *riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto*: art. 4; *tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni, curando la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori*: art. 35) fissano contenuti ed obiettivi di ogni intervento pubblico volto a favorire la più ampia occupazione.

Nella letteratura internazionale sulle politiche sociali e del lavoro si distingue fra le **politiche passive**, cioè volte a sostenere il reddito di chi ha perduto o non può svolgere un'attività lavorativa (cd. sussidi), e **quelle attive, cioè finalizzate a reinserire le persone nel mondo del lavoro (o ad inserirle dal principio**, qualora non abbiano mai lavorato prima). Le politiche del secondo tipo hanno quindi l'obiettivo di aumentare l'occupazione, e lo raggiungono quando riescono a provocare l'*attivazione* delle persone, incrementando di conseguenza il tasso di attività delle categorie sociali (ad es. le donne, i giovani, ecc.) o dell'area geografica (ad es. una regione economicamente depressa) oggetto dell'intervento.

Da una decina d'anni, **Eurostat** (ufficio di statistica dell'Unione europea) ha superato la bipartizione fra politiche attive e passive, preferendo **distinguere**, nella platea degli interventi pubblici sul mercato del lavoro, **fra servizi, misure e aiuti**. I **servizi** comprendono tutte le prestazioni in favore di chi è alla ricerca di un impiego fornite dai centri pubblici o da altre agenzie private finanziate dalla collettività. Appartengono alle **misure** tutti gli interventi di attivazione, compresi la formazione, gli incentivi all'impiego, l'assunzione pubblica e l'aiuto alla creazione di imprese. Gli **aiuti** riguardano i sussidi di disoccupazione

propriamente detti, ma anche gli incentivi al prepensionamento. In effetti, nella realtà contemporanea, molti interventi sono costruiti mescolando fra loro elementi passivi e attivi. L'equilibrio fra l'esigenza di un sostegno alla persona non occupata e l'obiettivo della sua attivazione è di frequente garantito da un meccanismo di **condizionalità: la fruizione del beneficio (un trasferimento economico o un servizio) è cioè condizionata ad un determinato comportamento** da parte della persona che lo riceve. Ad esempio, si può fruire di un determinato sussidio solo se ci si iscrive ai centri per l'impiego. Oppure, se si rifiuta un certo numero di proposte d'impiego, si perde il sussidio. A causa di questa intrinseca complessità delle politiche del lavoro, è assai complessa la comparazione fra gli interventi adottati dai diversi Stati. Può essere, però, interessante confrontare, a colpo d'occhio, **il livello di spesa sostenuto da ciascun Paese dell'Unione europea**, in rapporto al suo PIL (Prodotto Interno lordo), per il complesso di **servizi, misure e aiuti nel mercato del lavoro**. Il grafico riporta anche, in celeste, il tasso di disoccupazione registrato in ogni Paese:



Come si può vedere, non sempre ad un più sostanzioso intervento pubblico nel mercato del lavoro (in termini di rapporto fra spesa e PIL) corrisponde una più elevata occupazione. Certamente, però, **i Paesi che investono una grande quantità di risorse in politiche a tutela del lavoro,**



sia attive che passive, **sono in genere caratterizzati da una minore disoccupazione.**

In **Italia**, ad un sistema di **politiche del lavoro storicamente sbilanciato sul versante degli interventi passivi**, come i cd. *ammortizzatori sociali*, volti principalmente a sostenere il reddito dei lavoratori (soprattutto delle grandi aziende) a fronte di crisi occupazionali, si affianca **una ripartizione complessa e frammentata delle competenze** (fra Stato, Regioni e autonomie locali) **in materia di politiche attive**, cioè funzionali - come si è visto - all'inserimento del lavoratore nel tessuto produttivo. I principali attori in materia sono i **Centri per l'impiego** (CPI), operanti originariamente a livello provinciale, quali soggetti pubblici deputati ad erogare tutti i servizi funzionali all'incontro fra domanda e offerta di lavoro. A partire dal 2003, **il sistema del collocamento è stato liberalizzato**, consentendo anche a soggetti privati accreditati (**Agenzie per il lavoro**) di svolgere questa attività. Nel 2011, il sistema è stato aperto anche al ruolo di altri attori come le scuole, le università, i comuni, le associazioni di datori di lavoro e i sindacati. La confusione seguita al processo di riordino delle autonomie provinciali ha di fatto **paralizzato, in molte regioni, l'attività dei centri per l'impiego pubblici**, lasciando in molti casi ai soggetti privati il monopolio del *matching* fra imprese e lavoratori.

La **riforma del mercato del lavoro approvata nel 2015** (cd. *Jobs Act*)

I CENTRI PER L'IMPIEGO

OPERATORI CHE LAVORANO
NEI CENTRI PER L'IMPIEGO

ITALIA	8 MILA
FRANCIA	50 MILA
GERMANIA	110 MILA

FONTE: CONSULENTI DEL LAVORO

ha cercato di bilanciare gli interventi normativi sui licenziamenti e le tipologie contrattuali - assai controversi e comunque volti ad un incremento della flessibilità del rapporto - con un **impulso al riordino e al potenziamento del sistema delle politiche attive**.

È stato quindi previsto che il Ministero del lavoro stipulasse con le Regioni apposite convenzioni per regolare la gestione dei servizi per il lavoro e le politiche attive nei rispettivi territori, attraverso una **rete rinnovata di Centri per l'impiego**, di competenza regionale. È stata inoltre istituita **un'apposita agenzia, l'ANPAL**, con funzioni di **coordinamento di tutta la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro**, formata dalle strutture regionali per le politiche attive del lavoro, dall'INPS, dall'INAIL, dalle agenzie per il lavoro, dagli enti di formazione, dall'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), dalle Camere di commercio, dalle università e dalle scuole.

Almeno nelle intenzioni, i servizi per l'impiego non dovrebbero limitarsi al cd. *matching*, cioè a fare incontrare la domanda e l'offerta di lavoro, ma collegarsi e veicolare un ventaglio di **politiche formative**, volte a dotare gli aspiranti lavoratori delle competenze adeguate alle esigenze del mondo produttivo.

Il sistema delle politiche attive costituisce però - ad oggi - una grande incompiuta: solo il 3,4 % degli occupati, secondo uno studio INAPP, dichiara di aver trovato lavoro grazie ai servizi di un centro per l'impiego. Il grosso delle attività svolte dai CPI ha ancora carattere burocratico-amministrativo, anziché formativo. Per quanto riguarda il contributo delle agenzie private, basta uno sguardo ai loro portali per rendersi conto di come la loro offerta sia concentrata sui contratti a tempo determinato, pre-

valentemente a breve termine, e nell'ambito di alcuni settori, come quello dei servizi.

Inoltre, in un Paese caratterizzato da un tasso di disoccupazione giovanile pari a circa il doppio della media europea, con il 24,1 % dei giovani dai 15 ai 29 anni che non studia né lavora (i cosiddetti **NEET: Not Engaged in Education, Employment or Training**), è **indispensabile porsi il problema dell'adeguatezza dei percorsi di istruzione e formazione** rivolti alle giovani generazioni: dalla **qualità dell'istruzione scolastica** - che dovrebbe precedere e costituire il fondamento culturale, il più possibile solido e duraturo, per una successiva acquisizione di competenze specifiche, più direttamente orientate ad essere spese in ambito lavorativo - all'**efficacia** degli strumenti di formazione più orientati al lavoro, come **il tirocinio e l'apprendistato**. Sarebbe inoltre opportuno **verificare**, attraverso dati di evidenza, **l'efficacia formativa delle esperienze di alternanza scuola-lavoro** che da qualche anno sono obbligatoriamente proposte agli studenti di scuola superiore: queste, nella percezione di molte famiglie, rischiano di essere solo tempo rubato allo studio, se non addirittura occasione per prestarsi allo sfruttamento di manodopera gratuita.

Anche i primi risultati riguardanti l'impatto di **Garanzia Giovani**, il corposo programma lanciato nel 2013 dall'Unione europea per affrontare il problema dei NEET, la cui attuazione ha costituito la prima prova del neonato sistema nazionale di politiche attive per il lavoro, confermano la **difficoltà a fare attecchire politiche di attivazione**, ed in particolare la scarsa propensione dei soggetti privati ad investire nella formazione, se non a fronte di un incentivo da parte pubblica, e soltanto finché esso dura. Così, fra tutte le opportunità previste da Garanzia Giovani, hanno riscosso **grande successo**, da parte delle imprese e delle agenzie per il lavoro, soprattutto **i tirocini**, che costituivano la tipologia contrattuale più incentivata e meno impegnativa per i datori di lavoro.

La formazione, dell'ambito delle politiche del lavoro, è una esigenza ancor più centrale per i lavoratori adulti, a fronte di un mondo del lavoro in rapidissima evoluzione (basti pensare all'evoluzione dei processi produttivi e degli scambi recata, ad esempio, **dal commercio elettronico e dalla robotica**), ed al conseguente **rapidissimo mutamento delle professionalità richieste**, sia per quanto riguarda la formazione permanente in ambito professionale (sulla quale devono essere principalmente i datori di lavoro ad investire), sia a proposito della **riqualificazione professionale** rivolta alle persone che hanno perduto il lavoro e devono essere ricollocate nel mondo produttivo.

I NEET in Italia

Dalla ricerca “*La distanza dal mercato del lavoro e il rapporto con i servizi pubblici per l’impiego*” – Nota statistica, n.1/18- Luglio 2018 – a cura della Direzione Studi e Analisi statistica di Anpal Servizi possiamo evidenziare i seguenti dati sui NEET:

- l’Italia è al primo posto tra i paesi UE come presenza percentuale di NEET tra i giovani (15-29 anni): 24,1% , dato superiore anche alla Grecia (21,3%). Si tratta di ca. 2.190.000 giovani;
- si è comunque verificata una diminuzione negli ultimi anni: nel 2014 erano il 26,2 % (2.413.000);
- si tratta per il 52% di uomini e del 48% di donne ; il 16% sono stranieri; il 46% ha un età tra 25 e 29 anni e il 38% tra 20 e 24 anni; il 49% sono diplomati, il 40% hanno la licenza media e i laureati sono solo l’11% (***l’istruzione conta!***);
- si tratta di un **fenomeno molto rilevante nel Sud** (la quasi totalità delle province del Sud oscilla tra il 44, 29% - Caltanissetta - e il 30%), tuttavia **vi sono alcune province del Nord e del Centro con tassi significativi** (es. Rimini 25,37%, Imperia 26,25%, Ravenna 23,35; Frosinone 31,13%, Rieti 24, 8%, Massa 24,69%);
- distinguendo i NEET in 4 gruppi, vi sono quelli **in cerca di occupazione** (il **41%** del totale, soprattutto maschi con alto grado di formazione), quelli **in cerca di opportunità** (il **24,9%** del totale, impegnati in attività informali e in attesa di rientrare nei circuiti lavorativi o formativi; anche in questo caso sono per lo più maschi e istruiti), **gli indisponibili** (per problemi di salute o perché impegnati in responsabilità familiari; sono il **19,5%** del totale, soprattutto donne, in parte straniere, con basso grado di istruzione), **i disimpegnati (i veri e propri scoraggiati, sono il 14,5%**, più della metà si tratta di donne con livelli di istruzione bassi). **I disimpegnati si trovano soprattutto nel Sud** (tutte le regioni del Sud e delle isole presentano percentuali tra il 16,4% della Puglia al 24,5% della Basilicata);
- il 45% del NEET non ha mai avuto contatto con i Centri per l’impiego; nell’ambito del 53% che lo ha avuto, per il 33,5 % si tratta di un contatto che risale a 3 e più anni fa. Vi sono quindi **1 milione e 400 mila giovani NEET i quali o non hanno mai avuto contatti con i CPI o lo hanno avuto da più di 2 anni !!**

Crediamo che questi dati dovrebbero far riflettere sull’importanza di politiche attive mirate, attuate in modo diversificato e capillare, adeguando l’attività dei CPI e costruendo reti sociali a supporto.

Il Lavoro 4.0

LA REDAZIONE

Una prima mappa per orientarsi nelle trasformazioni del mondo del lavoro. Il Lavoro 4.0 pone sfide impegnative per il futuro e per i giovani, richiede una formazione mirata e un'educazione globale della persona

In questa scheda presentiamo alcuni spunti per un approfondimento personale e comunitario sulle trasformazioni che interessano e interesseranno il lavoro.

Quarta rivoluzione industriale e Industria 4.0

In primo luogo si parla oggi di **quarta rivoluzione industriale**. La prima risalirebbe agli anni 1760/80- 1830 e sarebbe stata contrassegnata da innovazioni quale la macchina a vapore e la spoletta volante e avrebbe riguardato soprattutto i settori del tessile e della metallurgia; la seconda avrebbe preso le mosse dal 1870 in poi, si sarebbe avvalsa di innovazioni quali l'elettricità e l'uso del petrolio come fonte di energia e sarebbe stata contrassegnata dalle grandi fabbriche (es. la produzione automobilistica con la catena di montaggio); la terza, dal 1970 in poi, sarebbe stata contrassegnata dall'impiego dell'informatica (nel 1982 il PC venne definito "l'uomo dell'anno" dalla rivista Time).

La quarta rivoluzione, con riferimento al sistema produttivo, viene anche contrassegnata come **Industria 4.0**. Il termine indica una tendenza dell'**automazione industriale e un modello di produzione e gestione aziendale** che integra **alcune nuove tecnologie** produttive (soprattutto **digitali**) per migliorare le condizioni di lavoro e per aumentare la produttività e la qualità produttiva degli impianti. Industria 4.0, prende il nome dall'iniziativa europea "Industry 4.0", a sua volta ispirata ad un progetto fatto dal governo tedesco, preannunciato la prima volta alla Fiera di Hannover del 2011 come "progetto per il futuro per l'Industria 4.0" (quella fu pertanto la prima occasione in cui fu coniato il termine Industria 4.0). Il progetto venne implementato a partire **dal 2013 (data quindi dalla quale si fa partire la quarta rivoluzione industriale)**. Secondo una definizione che ne dà il Ministero dello Sviluppo Economico, gli elementi che caratterizzano il fenomeno sono «**connessione tra sistemi fisici e digitali, analisi complesse attraverso Big Data e adattamenti real-time**». In altre parole: utilizzo di macchinari connessi al Web, analisi delle informazioni ricavate dalla Rete e possibilità di una gestione più flessibile del ciclo produttivo.

Secondo il **Boston Consulting Group** (studio del 2015) **la quarta rivoluzione industriale sarebbe contrassegnata da 9 tecnologie “abilitanti”**: **Advanced manufacturing solution** (sistemi avanzati di produzione, tra cui i sistemi di movimentazione dei materiali automatici e la robotica avanzata); **Additive manufacturing**: sistemi di produzione additiva che aumentano l'efficienza dell'uso dei materiali (es. usando le stampanti 3D); **Augmented reality** (sistemi di visione con realtà aumentata); **Simulation** (simulazione tra macchine interconnesse per ottimizzare i processi); **Horizontal e vertical integration** (integrazione e scambio di informazioni in orizzontale e in verticale, tra tutti gli attori del processo produttivo); **Industrial internet of things** (comunicazione tra elementi della produzione grazie all'utilizzo di internet); **Cloud** (implementazione di tutte le tecnologie cloud come lo storage – immagazzinamento – online delle informazioni, l'uso del cloud computing, e di servizi esterni di analisi dati, ecc.); **Cyber-security** (sicurezza delle informazioni e dei sistemi che non devono essere alterati dall'esterno); **Big Data Analytics** (tecniche di gestione di grandissime quantità di dati che permettono previsioni o predizioni).

Secondo la ricerca “*Future of Jobs*” presentata al World Economic Forum del 2018 nel periodo 2018-2022 le tecnologie di punta saranno **Internet ad alta velocità, l'intelligenza artificiale, l'analisi dei big data, il cloud computing e la robotica.**



Il lavoro nell'Industria 4.0

Sugli effetti occupazionali di Industria 4.0 vi sono analisi e stime diverse. **La ricerca *The Future of Jobs*** presentata **al World Economic Forum del 2016** stimava la creazione di 2 milioni di nuovi posti di lavoro ma anche contemporaneamente la sparizione di 7 milioni di posti di lavoro, quindi **con un saldo netto negativo di oltre 5 milioni di posti di lavoro. L'Italia ne sarebbe uscita con un pareggio** (200.000 posti creati e altrettanti persi), meglio di altri Paesi come Francia e Germania. A livello di gruppi professionali, le perdite si sarebbero concentrate nelle aree amministrative e della produzione: rispettivamente 4,8 e 1,6 milioni di posti distrutti. Secondo la ricerca avrebbero compensato parzialmente queste perdite l'area finanziaria, il management, l'informatica e l'ingegneria. Successivamente **altre stime indicano un futuro più incerto**: ad esempio secondo Alessandro Perego, Direttore Scientifico degli Osservatori Digital Innovation del Politecnico di Milano *“nel breve termine si possono prevedere saldi occupazionali negativi, nel medio-lungo termine non è assolutamente certa una contrazione degli occupati in numero assoluto, considerato anche l'impatto nell'indotto, in particolare modo nel terziario avanzato”*. Altre stime sono ancora più favorevoli: ad es. secondo **il rapporto “Lombardia 4.0”, si stima in Italia una crescita del 10% dei posti di lavoro nel manifatturiero – tuttavia con 8 milioni di posti di lavoro persi** nelle mansioni più tradizionali e con 10 milioni di posti in lavori nuovi. Quello che sembra certo è che **occorre aspettarsi forti cambiamenti nel mondo del lavoro** (secondo una stima l'85% dei lavori che si faranno nel 2030 saranno nuovi):

- il rapporto appena pubblicato sul tema dalla Commissione Lavoro del Senato («Impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale») evidenzia una quota del **10% di lavoratori che rischiano di essere sostituiti da robot, mentre il 44% dovrà modificare le sue competenze;**
- Secondo la già citata ricerca *The Future of Jobs 2018* presentata al WEF **sono destinate a cambiare le tipologie di lavoro**: quasi il 50% delle aziende si aspettano che l'automazione ridurrà, entro il 2022, la forza lavoro a tempo indeterminato basata sugli attuali profili, ma **il 38% si aspetta di aumentare gli organici con figure più produttive** e più di un quarto si aspetta che l'automazione possa creare nuovi ruoli. Nell'ambito dei lavori esistenti **si sta espandendo la quota di ore svolta dalle macchine**: nei 12 settori considerati dalla ricerca dal 29% del 2018 si potrebbe arrivare al 42% nel 2022. Una nota positiva riguarda invece **la comparsa di nuove professioni che dovrebbero compensare lavori in declino**. In tutti i settori, entro il 2022, la crescita nelle professioni emergenti è destinato ad aumentare la propria quota dell'occupazione dal 16% al 27% (+11 punti percentuali) a fronte di una diminuzione della quota dei ruoli in declino dal 31% al 21% attualmente (-10 punti percentuali).

Quali competenze e quale formazione nel lavoro 4.0

Quali competenze richiede il lavoro 4.0? **Occorrono professionalità in grado di muoversi e operare nei nuovi sistemi produttivi e tecnologici.** Ad esempio è stato detto che:

- I ruoli emergenti della **domanda da qui al 2022** si possono identificare nei data analyst e data scientist, negli sviluppatori di software e applicazioni, negli specialisti di e-commerce e social media: **tutti lavori connessi allo sviluppo delle tecnologie. Ci si aspetta che crescano anche i ruoli che sfruttano le abilità “umane”**, come addetti al servizio clienti, vendite e marketing, professionisti, formazione e sviluppo, persone e specialisti in sviluppo culturale e organizzativo, così come i responsabili dell’innovazione;
- Occorrono professionalità: **a) Multidisciplinari:** un set di abilità integrate che copre la matematica, l’apprendimento automatico, l’intelligenza artificiale, la statistica, i databas, e l’ottimizzazione, insieme ad una profonda conoscenza della risoluzione dei problemi tipico dell’ingegnere; **b) Multidominio:** un apprendimento “*consapevole dell’esistenza di contesti diversi da quelli in cui si è formati*” es. socio-economico, in settori come la medicina, energia, ambiente, finanza, trasporti, etc.; **c) Multi-empatical :** i nuovi professionisti dovranno interagire con: gli esseri umani (come dati / generatori di conoscenza / consumatori), i sistemi cognitivi, gli esseri umani a realtà aumentata (assistiti dai dispositivi e gadget), i sistemi robotizzati e una realtà ibrida costituita dall’insieme dei punti precedenti; **d) Multi-interazione e multi-comunicazione fra persone e cose:** cambieranno i Social media, cambieranno le interfacce perché saranno cognitive, e così via;
- Occorrono **nuove competenze di base e tecnico professionali:** pensiero computazionale, capacità di modellazione, abilità logico-matematiche, capacità di lavorare in team, progettazione di un’infrastruttura data center, realizzazione di applicazioni per l’intelligenza artificiale, capacità di identificare e configurare le modalità di connessione dei sensori, device embedded e device intelligenti.

Sempre secondo Alessandro Perego, Direttore Scientifico degli Osservatori Digital Innovation del Politecnico di Milano:” *Il nostro Paese... deve sapere cogliere a pieno i benefici della quarta rivoluzione industriale, attuando iniziative sistemiche per lo sviluppo dello Smart manufacturing e fornendo ai lavoratori le competenze digitali per le mansioni del futuro...* Di certo molte mansioni tradizionali si stanno trasformando in nuove professioni digitali... Per questa ragione, è fondamentale che le aziende e le istituzioni si concentrino **su strumenti di riconversione e di reinserimento professionale**, per formare i lavoratori alle competenze digitali necessarie ad affrontare questa evoluzione”. In linea con tale affermazione, secondo alcune stime, entro il 2022, **non meno del 54% di tutti i dipendenti richiederanno una riqualificazione, in molti casi significativa.** Di questi, circa il 35% dovrebbe richiedere ulteriori formazione fino

a sei mesi, il 9% richiederà una ampia riqualificazione da sei a 12 mesi, mentre il 10% richiederà formazione professionale aggiuntiva di oltre un anno.

Al riguardo va rilevato che **un significativo impegno per la formazione aveva trovato spazio nel Piano del Governo per l'Industria 4.0** (presentato il 21 settembre 2016 dal Governo Renzi) poi confermato nella fase due del Piano (ridenominato Piano nazionale per l'Impresa 4.0 al fine di coinvolgere anche il settore dei servizi). Infatti, in un contesto di misure che prevedevano un **mix di incentivi fiscali, sostegno al venture capital, diffusione della banda ultralarga, formazione dalle scuole all'università** (es. impulso alla formazione tecnica superiore), con lo scopo ultimo di favorire e incentivare le imprese ad adeguarsi e aderire pienamente alla quarta rivoluzione industriale, **era stato inserito un provvedimento ad hoc per la formazione e la riqualificazione professionale:** un credito d'imposta del 40% delle spese relative al personale dipendente impegnato nelle attività di formazione ammissibili, limitatamente al costo aziendale riferito alle ore o alle giornate di formazione, sostenute nel periodo d'imposta agevolabile e nel limite massimo di 300.000 euro per ciascun beneficiario, pattuite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali.

Smart working e gig economy

Due fenomeni sono spesso associati al Lavoro 4.0: **Smart working e Gig economy**

Lo **Smart working** viene spesso semplicemente definito come **lavoro svolto a casa (o comunque in posti diversi dalla sede dell'azienda o dell'organizzazione) orientato alla produttività e ai risultati**. Come sottolinea Emanuele Madini, Associate Partner di P4I-Partners4Innovation ed esperto di Smart Working ed HR Transformation, «*lo Smart working è un modello organizzativo che interviene nel rapporto tra individuo e azienda. Propone autonomia nelle modalità di lavoro a fronte del raggiungimento dei risultati e presuppone il ripensamento "intelligente" delle modalità con cui si svolgono le attività lavorative* anche all'interno degli spazi aziendali, rimuovendo vincoli e modelli inadeguati legati a concetti di postazione fissa, open space e ufficio singolo che mal si sposano con i *principi di personalizzazione, flessibilità e virtualità*» Per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, «*lo Smart working (tradotto nella nostra legislazione, forse non felicemente, come " Lavoro Agile ") è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività*».

Secondo l'Osservatorio Smart Working 2017, in Italia oggi si possono stimare **cir-**



ca 305 mila smart workers, con un aumento del 14% rispetto al 2016, e un'incidenza che tocca ormai **l'8% del totale dei lavoratori in Italia**. Secondo lo stesso Osservatorio l'adozione di un modello "maturo" di Smart working può produrre **un incremento di produttività pari a circa il 15% per lavoratore**. Inoltre, volendo proiettare l'impatto a livello di Sistema Paese, considerando che il lavoratori che potrebbero fare Smart working sono almeno 5 milioni (circa il 22% del totale degli occupati) e che gli Smart workers ad oggi sono 305mila, **l'effetto dell'incremento della produttività media in Italia si può stimare intorno ai 13,7 miliardi di euro**, ipotizzando che la pervasività dello Smart working possa arrivare al 70% dei lavoratori potenziali.

Secondo una certa visione **"Gig economy"** **“significherebbe guadagnarsi da vivere o integrare il proprio reddito, facendo lavori saltuari, senza contratto, solo quando viene richiesto o quando si può** (Gig è una parola dell'inglese americano informale che indica appunto **“un lavoretto”** o un compito occasionale e temporaneo). I classici esempi di lavori della Gig economy sono le consegne a domicilio di cibo in motorino o bicicletta, l'uso dell'auto privata come taxi su richiesta, l'affitto di una camera. Anche il baby sitting di una sera o la ripetizione privata, in senso stretto, ne fanno parte, ma è stata **la diffusione nell'uso di internet, di siti e di applicazioni dedicati a mettere in contatto do-**

manda e offerta, come Airbnb o Uber, a farne **un vero e proprio modo di lavorare per molte persone**.

Secondo altri invece la **“Gig economy”** può essere definita più in generale come **un’economia caratterizzata dalla prevalenza di lavoratori freelance o con contratti a breve termine** e, parallelamente, da una costante diminuzione del numero di occupati impiegati in maniera stabile. In questa nuova economy i riders rappresenterebbero soltanto il 10% dei giggers e invece rientrano, in sostanza, tutti i servizi e le prestazioni offerte per il tramite di applicazioni online.

In Italia vi sarebbero oggi oltre 700 mila gig workers, lavoratori autonomi ma connessi alle nuove aziende nate grazie al mercato digitale, che possono arrivare a guadagnare quasi quanto lo stipendio di un normale lavoratore dipendente. I dati del numero di lavoratori impiegati nei diversi settori della Gig economy sono stati anticipati dalla Fondazione Rodolfo De Benedetti e mostrano come **il 2,5% della popolazione in età da lavoro sia ad oggi impiegata lavori non facilmente inquadrabili a livello contrattuale**. Secondo la ricerca svolta dalla stessa fondazione, anticipata dal *Sole24Ore*, sono **150 mila i giggers che non hanno altro lavoro e che si guadagnano da vivere soltanto lavorando per il tramite di piattaforme online**. Lo stipendio mensile che può essere guadagnato arriva anche a superare gli 800 euro, una somma non irrilevante tenuto conto dell’attuale situazione del mercato occupazionale tradizionale.

In questa realtà complessa **molto è richiesto a tutti** per capire, per adeguarsi, per chiedere cambiamenti secondo valori di giustizia e solidarietà. E **molto è richiesto ai nostri giovani** in termini di competenze professionali, capacità di adattamento, resilienza e altri aspetti del carattere della personalità che devono essere educati. Le sfide come si vede sono impegnative. **Non lasciamoli soli**.

Per saperne di più

Padre Francesco Occhetta s.j., *Il lavoro promesso*, Ed.Ancora 2017 ; Rapporto *“Lombardia 4.0. Competenze e lavori per il futuro”* a cura di Regione Lombardia, Unioncamere Lombardia, Assolombarda; *Piano nazionale Industria 4.0, ora Piano Nazionale Impresa 4.0*, www.sviluppoeconomico.gov.it ; *The Future of Jobs*, Gennaio 2016 e Settembre 2018 World economic Forum, www3.weforum.org; Boston Consulting Group, *Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries*, Philippe Gerbert e altri, aprile 2015, www.bcg.com; Luciana Maci, *Che cos’è l’industria 4.0 e perché è importante saperla affrontare*, 11 ottobre 2018, www.economyup.it; Paolo Maresca (Digital 360 Group), *I giovani millennials saranno adatti al futuro? Ecco le professionalità necessarie per il lavoro*, 7 giugno 2018, www.agendadigitale.eu ; Alberto Maggani, *Perché si parla tanto di Industria 4.0, che cos’è e quanti lavori può creare*, 13 ottobre 2017, *Il Sole 24 Ore*; Centro Studi Assolombarda, *Il futuro del lavoro nel report annuale del WEF 2018*, www.assolombarda.it ; *Chi salverà il lavoro? Lo smart manufacturing*, intervista della redazione ad Alessandro Perego, 20 gennaio 2016, www.economyup.it; Paola Capoferro (redattore di Digital 4 Executive), *Smart working: che cos’è e a cosa serve, perché è importante per il business*, 19 luglio 2018, www.digital4.biz; Paola Magliocco, *Che cos’è la gig economy*, *La Stampa* 24 febbraio 2018 ; Anna Maria D’Andrea, *Gig economy: cos’è e qual’è la definizione della nuova economia in cerca di regole*, www.informazionefiscale.it

Per un Lavoro “liquido”... persone solide !

Occorrono persone professionalmente e caratterialmente preparate per affrontare le sfide del mondo del lavoro di oggi (e di domani). Le novità della Settimana sociale di Cagliari nell’approccio al tema del lavoro; le proposte al Governo.

INTERVISTA DI VINCENZO SACCA’ A SERGIO CATTI, VICEPRESIDENTE DEL COMITATO SCIENTIFICO E ORGANIZZATORE DELLE SETTIMANE SOCIALI, SUI TEMI DELLA SETTIMANA DI CAGLIARI – 26/29 OTTOBRE

24



Sergio Catti dal 25 novembre del 2009 è il Direttore Generale di Federcasse, l’Associazione delle oltre 270 Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali italiane. Dal 1986 nel Credito Cooperativo, ha scritto e curato diverse pubblicazioni in materia di mutualità bancaria ed è consigliere di amministrazione di società del sistema cooperativo e del sistema BCC. È stato scout, capo e quadro dell’Agesci, ricoprendo anche l’incarico di Responsabile del Settore Internazionale.

Il tema della 48^a Settimana di Cagliari dello scorso ottobre (26/29 ottobre 2017) era “Il lavoro che vogliamo. Libero, creativo, partecipativo, solidale”. Le voglio chiedere: è sempre possibile scegliersi il lavoro? E tra l’altro, “libero, creativo, partecipativo e solidale”?

E’ **sempre più difficile scegliersi il lavoro**. Anche perché i confini precisi delle professioni sono venuti meno. E ricerche recenti spiegano come alcuni mestieri e alcune professioni di oggi fra cinque anni potrebbero non esistere più o comunque si svilupperebbero in modo molto diverso dall’attuale. Mentre altri mestieri, nuovi o addirittura non prevedibili, nasceranno. Dunque **diventa centrale il tema della formazione** sia di **carattere**

generale sia di **carattere specialistico**. Ed è una priorità assolutamente strategica. Non sembra purtroppo al centro del dibattito politico né delle discussioni pubbliche. Dobbiamo anche dirci che il lavoro che cambia richiede – più che mai - oltre a competenze nuove o nuovissime, anche persone solide.

In un'audizione al Senato nel luglio 2017, alla domanda dell'allora presidente della Commissione Lavoro su quale potrebbe essere la sintesi di una sfida centrale per chi si occupa di politica con intenzioni e visioni lungimiranti, risposi che **a fronte di un lavoro sempre più liquido occorrono persone sempre più solide. Professionalmente e caratterialmente solide**. Lo *smart working*, il lavoro senza limiti di orario e di luogo, la capacità di adattarsi a scadenze e richieste, i prodotti e servizi provenienti dai mercati più diversi (senza alcun rispetto per la differenza di fuso orario o di normative sul lavoro), rischia di far diventare “liquidi” - cioè indefinibili - il tempo e le energie da dedicare al lavoro. C'è il rischio di nuove forme di alienazione o di assorbimento costante dai ritmi di lavoro. Servono appunto persone “solide”. **Le esperienze di educazione informale**, quali lo **scautismo** (ma non solo) o l'impegno sportivo, **diventano ancora più preziose** - forse indispensabili - per la costruzione di “vite felici” e capaci di affrontare l'esistenza anche con la necessaria robustezza caratteriale. Che diventa capacità di autodifesa dal lavoro senza argini.

Certo è che “i sogni vanno esplorati e le passioni perseguite...”. Poi, arriva il momento del confronto con la “dura” realtà del lavoro. Secondo Lei, quale livello di mediazione personale deve essere introdotto per conciliare “sogno e realtà” ovvero necessità di lavorare e ambizioni personali ?

La mediazione tra ambizioni personali e necessità di lavorare è davvero molto personale. Molti fattori entrano in gioco come il contesto familiare, il quadro dei legami relazionali, il carattere personale e la propria visione della vita, il percorso formativo formale e informale, gli interessi, e altro ancora. Penso anche che occorra avere **una visione prospettica e di fiducia nella maturazione personale**. Il punto di equilibrio va visto in un'ottica dinamica: oggi posso accettare questo lavoro anche se non mi soddisfa pienamente ma continuo a impegnarmi e a studiare per cercarne un altro. Senza troppa ansia e senza rassegnazione.

Il tasso di disoccupazione del 2017 è stato l'11,2%, a settembre 2018 è ancora sopra il 10 per cento. Registriamo molte assunzioni a tempo determinato che sviluppano la cosiddetta "ansia da precariato", rispetto a quelle a tempo indeterminato. Gli ultimi dati parlano di circa 2 milioni e 190 mila giovani (entro i 29 anni) tra disoccupati e inattivi (coloro che non cercano lavoro). Tra l'altro, al Sud, nel corso del 2017, il tasso di disoccupazione giovanile (19,4%) è quasi tre volte quello del Nord (6,9%) e circa il doppio di quello del Centro (10,0%). Quale via di uscita sostenibile può essere individuata per dare speranze e lavoro ai giovani ?

La questione lavoro, la questione lavoro dei giovani e la questione denatalità sono a mio avviso le tre vere emergenze strutturali del nostro Paese. Ma gran parte di chi vive nel nostro Paese sembra non percepirle nella loro urgenza e nella loro complessità, essendo esse intrecciate e interdipendenti. I giovani italiani vivono in un contesto generale contraddistinto da un mix poco bello di tre "I": **invecchiamento demografico, indebitamento pubblico e instabilità politica**. Alessandro Rosina, demografo dell'Università Cattolica ha evidenziato di recente che la crisi economica ha peggiorato questo quadro, in modo particolare per le nuove generazioni, frenando ancor più i loro progetti. Ma forte è il timore che le condizioni continuino a essere penalizzanti anche dopo la crisi, facendo scivolare il Paese in un percorso di bassa crescita. Non a caso, nell'impoverimento generale delle scelte professionali e di vita dei giovani italiani, la decisione cresciuta maggiormente nell'ultimo decennio è stata quella di **cercare migliori opportunità altrove**. La percezione di vivere in un contesto che non incentiva a dare il meglio delle proprie capacità e offre meno possibilità di valorizzazione rispetto ai coetanei degli altri Paesi europei si è molto consolidata negli ultimi anni. Secondo i dati del *Rapporto Giovani 2018* dell'Istituto Toniolo, **più di tre giovani su quattro** concordano con l'affermazione che, a parità di formazione, **le opportunità di lavoro e realizzazione siano maggiori oltre confine** (contro meno del 10% dei coetanei tedeschi). Più in generale, il ritratto che ne esce è quello di **una generazione intrappolata in un presente insoddisfacente o in fuga**. Lo conferma l'incremento considerevole degli under 35 che non studiano

48° Settimana Sociale di Cagliari 26-29 ottobre 2017: parole che restano

Alcuni passi significativi di documenti, relazioni e interventi

Dal documento “Linee di preparazione per la 48° Settimana sociale dei cattolici italiani”

“La 48° Settimana sociale dei cattolici italiani...avrà per tema “*Il lavoro che vogliamo: libero, creativo, partecipativo, solidale*” e si propone di dare un contributo alla società italiana per uscire dalla crisi in cui versa...L’obiettivo è quello di “*aprire processi*” che impegnino le comunità cristiane e la società italiana a **rimettere il lavoro al centro delle nostre preoccupazioni quotidiane** a motivo della ineliminabile dimensione sociale della evangelizzazione”.



Dalla riflessione biblica di Luigino Bruni

“*Ho osservato anche che ogni lavoro o ogni industria degli uomini non sono che invidia dell’uno verso l’altro. Anche questo è vanità, un correre dietro al vento. L’idiota incrocia le sue braccia e divora la sua carne. Meglio riempire un palmo di calma che due manciate di affanno e compagnia di vento* (Qoelet 4,4-6)” Non è una soluzione la frenesia,

la concorrenza alimentata dall’invidia sociale, né l’inattività, neanche questa è sapienza... (il Qoelet) ci indica una via saggia : lasciare libera una mano perché il suo palmo possa essere riempito dalla calma, dal riposo, dalla consolazione. Le due mani dell’uomo non devono essere impegnate nella stessa attività: se è stolto colui che le lascia entrambe inerti è altrettanto folle chi le occupa col solo lavoro frenetico. Il frutto del lavoro e dell’industria può essere goduto solo se lasciamo uno spazio libero di non-lavoro, se un palmo è vuoto e può accogliere il frutto conquistato dall’altro. **E’ folle chi non lavora mai, più folle chi lavora sempre”.**



Dalla relazione di Mauro Magatti

“Nella storia recente del nostro paese, c’è ... **un punto di svolta: sono gli anni 80, quando il debito pubblico raddoppiò** - passando dal 60 al 120% del Pil - e come una idrovora si divorò la ricchezza accumulata nei decenni passati, **compromettendo il futuro delle generazioni successive**. In quel decennio, esaurita la spinta creativa del dopoguerra, invece di aprire una nuova stagione di sviluppo, l’Italia si è ripiegata su se stessa, adottando un modello antigenerativo - tutto schiacciato sull’io, il breve termine, il binomio consumo-rendita (sostenuto dal debito) - vera causa delle difficoltà di oggi. Un’idea sbagliata -che ha prodotto una cultura - da cui derivano molti dei mali che ben conosciamo: disuguaglianze e povertà; blocco della natalità e del ricambio generazionale; elites estrattive e corruzione endemica; perdita di peso del lavoro sulla ricchezza prodotta. Se vogliamo essere onesti, dobbiamo ammettere che **da lì il paese non si è più ripreso”.**

e non lavorano e del saldo negativo tra laureati (e non solo) che lasciano il Paese e quelli che riusciamo ad attrarre dall'estero. Lo stesso crollo della natalità è in larga parte conseguenza della condizione bloccata degli attuali giovani-adulti, afferma il Rapporto.

Cosa fare in questa situazione?

Diverse cose contemporaneamente, pazientemente e in modo coordinato. Riconoscere che **il lavoro sta cambiando**, l'intelligenza artificiale e i robot penetrano tutti i mestieri e le professioni: lo sviluppo tumultuoso della tecnologia va governata e **occorre prepararsi**. Il lavoro richiede quindi una preparazione nuova, un coordinamento tra esigenze delle imprese e costruzione di profili professionali adeguati, un approccio educativo e antropologico fondato **sul costante aggiornamento delle competenze** e delle **meta-competenze (tenacia, creatività, capacità di adattamento, lavoro in team, ecc.)**. Ma soprattutto **un forte investimento di lungo periodo di risorse pubbliche nei percorsi scolastici**, dalla scuola materna all'Università. Sono tornato di recente a Vienna e ho potuto vedere la nuova facoltà di economia, oggetto di uno straordinario investimento di risorse pubbliche in strutture super funzionali e ipermoderne. Con la firma di architetti della statura di Zaha Hadid chiamati a realizzare strutture che offrono tutte le risorse della conoscenza nelle forme analogiche e digitali, in ambienti stimolanti. **Si percepisce con evidenza la volontà politica di investire sul futuro puntando sul tasto più redditizio, la conoscenza**. In Italia non mancano eccellenze straordinarie, ma la normalità vede combattere gli insegnanti capaci e motivati con l'instabilità degli edifici scolastici (che se sicuri, funzionali, curati e – perché no - belli già di per sé sono “educanti”), con alcune cattedre non assegnate per tre-quattro settimane dopo l'inizio della scuola, con retribuzioni poco adeguate e così via. **Serve insomma una scelta politica forse poco pagante** sotto il profilo dell'accumulazione veloce di capitale di consenso eppure indispensabile se si punta al bene comune di medio e lungo periodo.

Quali impegni conseguenti occorre assumere?

E quindi occorre impegnarsi a tutti i livelli affinché **il lavoro e ciò che lo rende realmente possibile (competenze, meta-competenze, strutture) diventi una priorità politica di lungo periodo**. Pensiamo agli svantaggi sistemici di cui soffrono probabilmente solo i giovani italiani.

“ Siamo sulla soglia di una trasformazione profonda. Negli ultimi vent’anni sono state poste solo le premesse della “**società digitale**”. Sappiamo già che una buona parte del ‘lavoro umano’ sarà sostituito dal ‘lavoro delle macchine’. Senza cedere al pessimismo, si può ragionevolmente ritenere che, mentre si distruggeranno, **nasceranno nuovi lavori**. Ma non dimentichiamo che, per le persone in carne e ossa, **a contare saranno i modi e i tempi del processo di aggiustamento**. Il rapporto tra vita e lavoro è destinato a essere rimodulato. Il lavoro del futuro, infatti, sarà meno vincolato a luoghi e tempi specifici”.

“Cosa fare? **Mettersi in ascolto dei germogli di una nuova primavera**. Numerose ricerche dicono che **le imprese di successo** sono quelle che adottano una strategia centrata sulla **qualità integrale della produzione**; relazioni basate sulla fiducia e il reciproco riconoscimento con i dipendenti e la filiera dei fornitori; attenzione al territorio e all’ambiente. La logica dello sfruttamento invece (del lavoro, dei fornitori, dell’ambiente e del territorio, in una eterna lotta quotidiana su quantità e prezzo) non porta molto lontano. Considerazioni analoghe valgono per **i territori. A fiorire sono quelli capaci di mettersi insieme per fare squadra e creare sinergia**, superando divisioni e lotte intestine. Le infrastrutture, la formazione, l’integrazione sociale, l’identità locale non sono costi ma investimenti”.

“Mettere al centro **il lavoro...creare un ecosistema favorevole a chi lo crea e a chi lo pratica**, creare nuovo valore e nuova economia, puntare sull’innovazione. Il lavoro va umanizzato : **dall’economia della sussistenza a un’economia dell’esistenza**. ... Ci sostiene una convinzione profonda: l’Italia ha tutte le qualità per essere il luogo dove aprire il cantiere di questo nuovo paradigma. **La tradizione italiana** si distingue infatti per non avere mai ridotto il lavoro alla astrazione, alla serialità, alla banalizzazione, mantenendo piuttosto **la capacità di incarnarlo nella concretezza della vita**. Quando è stata fedele a questa sua vocazione, il lavoro italiano ha saputo tenere assieme ciò che altrove si è separato: **il bello con la funzione, la mano con la testa, il singolo con la comunità, l’utilità con il dono, e soprattutto, il particolare con l’universale e l’immanenza con la trascendenza**. In tale modello, **il lavoro** - inteso come esperienza viva in cui la persona conosce se stessa e si forma nel suo rapporto con la realtà ... - è stato fondamento del ben vivere e del ben essere, fattore di incivilimento, mediatore tra politica, economia e cultura. Ciò spiega perché **il lavoro è sempre stato uno dei modi** -forse il modo - **mediante cui l’Italia ha saputo esprimere la propria anima**. Da questo genius loci, che valorizza l’unicità di ogni esistenza, talento, vocazione, terra origina anche quella creatività che tanto peso ha sulla prosperità economica. Una **originalità profondamente intrisa di quella matrice cristiana** che, secondo Guardini, fonda l’umanesimo della concretezza”.

Il già richiamato *Rapporto sui giovani* del Toniolo indica l'ampliarsi di **tre divari. Il primo, nei confronti delle generazioni precedenti**, non per i livelli di benessere di partenza ma per la possibilità di migliorare le proprie condizioni rispetto ai propri genitori. Ciò rende i giovani italiani più dipendenti dal benessere accumulato dalle generazioni precedenti che soggetti attivi di costruzione di nuovo benessere individuale e collettivo; **il secondo, rispetto alle condizioni e alle opportunità dei coetanei degli altri Paesi europei; il terzo, tra i propri desideri e le aspettative** (ciò che vorrebbero poter essere e riuscire a fare), da una parte, e **le possibilità di effettiva e piena realizzazione**, dall'altra. Un divario che rispecchia quello tra potenzialità (lasciate inespresse o sottoutilizzate) delle nuove generazioni e ciò che il Paese in genere offre loro (in termini di strumenti di policy, di opportunità nella società e nel mondo del lavoro).

C'è poi **una forte relazione tra difficoltà/precarietà del lavoro e denatalità**. Lavoro vuol dire autonomia per i giovani e possibilità di assumersi responsabilità crescenti. Ma lavoro attento alla persona nella sua integralità vuol dire anche organizzare il lavoro in modo armonico con gli impegni familiari soprattutto delle mamme ma anche dei papà.

Veniamo ai temi della Settimana Sociale di Cagliari dell'ottobre 2017. Si è parlato di un *Patto tra Generazioni per un lavoro degno e di qualità attraverso la rimozione degli ostacoli che limitano la creazione di lavoro, l'inversione della corsa al ribasso del livello stipendiale, la restituzione della dignità agli scartati e agli esclusi, la valorizzazione della cultura come volano economico del Paese. Parole importanti. Le chiedo quanto sono distanti dal divenire fatti, azioni concrete, realtà condivisa?*

La **48° Settimana Sociale dei Cattolici ha voluto distinguersi per la concretezza dell'approccio** e la volontà di evitare sterili "derive convegnistiche". Ha provato ad affrontare i problemi partendo dalla radice senza fermarsi solo alle loro manifestazioni. Abbiamo scelto quattro registri: **la denuncia, l'ascolto, il racconto del lavoro e la costruzione di un Atlante delle buone pratiche**, la messa a punto di **proposte** che riteniamo responsabili e coraggiose. E le proposte sono state di tre tipi: alcune immediatamente **cantierabili**, altre **strutturali**, altre ancora "**profeti-**



Dalle conclusioni di Mons. Filippo Santoro, Presidente del Comitato scientifico e organizzatore

“L’aspetto centrale del nostro convenire è stato il senso del lavoro, che si identifica con **il lavoro degno**. Nel suo messaggio il Santo Padre ci ha detto “*La dignità del lavoro è la condizione per creare lavoro buono: bisogna perciò difenderla e promuoverla*”...Il lavoro

risponde infatti al bisogno della persona, alle sue esigenze fondamentali che sono di pane, di realizzazione, di significato, di giustizia, di felicità, di infinito...

Occorre....” Una vera conversione culturale legata alla **riscoperta del senso del lavoro come lo ha vissuto nelle sue forme migliori il cattolicesimo democratico e popolare** in dialogo con le altre visioni della vita presenti nel Paese. Ciò accade mediante la valorizzazione dei legami sociali e spirituali in un **nuovo rapporto tra imprenditore e lavoratore** quando, come ha detto il Papa a Genova “*l’imprenditore non deve confondersi con lo speculatore*” quindi riscoprendo un nuovo ruolo decisivo dell’impresa. E’ sempre più importante mettere insieme economia e società, le persone con le loro aspirazioni legittime e la visione alta della politica”.

“...abbiamo verificato **come fattore decisivo l’esistenza di buone pratiche** sparse per tutta l’Italia...400 buone pratiche...Si è vista l’opera di imprenditori, di piccole, medie e grandi aziende, di cooperative, di iniziative sorte nel sindacato e anche in amministrazioni, tutta una preziosa “*retinopera*” che già si muove in modo da favorire l’occupazione, particolarmente quella giovanile, con sostenibilità sia sociale che ambientale”.

“E’ profondamente vero che la Chiesa non è un’agenzia di collocamento sociale ma è anche vero che **la vita delle nostre comunità non può limitarsi alla catechesi, alla liturgia, alle processioni e benedizioni**... I problemi sociali e i drammi della gente non sono per noi una nicchia in cui il potere economico tenta di confinarci, lasciando a tutt’altra logica la struttura portante della società nei suoi elementi culturali economici e politici . **L’asse portante della nostra società** non può essere lasciato in mano all’attuale modello di sviluppo, **non può vedere assenti o insignificanti i cattolici**...La rilevanza pubblica dei cattolici deve quindi svilupparsi sino ad incidere sui problemi vitali delle persone e della società quali il lavoro, la famiglia, la scuola, la difesa della salute, dell’ambiente e dei migranti.”.



Dall’intervento del cardinal Gualtiero Bassetti, Presidente della CEI

“Come ha appena evidenziato Mons. Santoro, quello del lavoro è un cantiere aperto, nel quale siamo chiamati a spenderci con convinzione. Sentiamo di poterlo fare soltanto a partire da quello che è il nostro specifico, che ci fa dire, con le parole dei martiri di Abitene, che “**Senza la domenica non possiamo vivere**”. Per noi credenti significa che senza riunirci in assemblea la domenica per celebrare l’Eucaristia, ci mancherebbero le forze per affrontare le difficoltà quotidiane e non soccombere. Ma della domenica ha bisogno anche la nostra società

che". **Le proposte subito cantierabili**, che abbiamo cercato di rendere anche puntuali e tecnicamente solide, hanno in parte **trovato spazio tra le misure della Legge di stabilità per il 2018** che l'allora presidente del Consiglio, Paolo Gentiloni, a Cagliari ci aveva anticipato per i capitoli dedicati al lavoro. **Le proposte strutturali** sono quelle che richiedono una **maturazione politica e normativa di medio periodo** e vedono l'indispensabile impegno delle Istituzioni europee, fatto proprio, sempre a Cagliari, dal Presidente del Parlamento di Bruxelles, Antonio Tajani. **Le proposte profetiche** sono quelle che esigono anche un **passaggio culturale, istituzionale, politico**, prima di giungere alla fase normativa. Abbiamo insistito sulla necessità indifferibile di realizzare **un'alleanza tra le generazioni** lungo almeno **quattro linee concrete** puntando soprattutto ad affrontare strutturalmente la disoccupazione giovanile da una parte e la carenza di profili professionali richiesti dalle imprese (oltre 320 mila posti non vengono occupati, rilevano le associazioni imprenditoriali, per mancanza di candidati idonei).

Prima linea di lavoro, intervenire, in modo strutturale, facilitando le assunzioni, ma anche **rafforzando la filiera formativa professionalizzante**, punto fondamentale che va accompagnato da un rafforzamento dei percorsi normativi. Serve un adeguato investimento per rendere possibile una svolta. Sappiamo quanti e quali sono i vincoli della finanza pubblica, quanto sia delicato il tema delle coperture finanziarie: quindi abbiamo un atteggiamento di realismo. Sarebbe bello che cinque leggi di bilancio di seguito potessero caratterizzarsi come "leggi per il lavoro dei giovani".

Riteniamo importante potenziare l'intervento dello Stato sull'istruzione e sulla formazione professionale: gli investimenti negli ITS e i contratti di apprendistato formativo o di apprendistato duale sono strumenti essenziali. Siamo certi che si potrà trovare la copertura necessaria e adeguata, per rendere strutturale la formazione duale e dare a tanti giovani la possibilità di trovare lavoro attraverso l'apprendistato. Le statistiche ci incoraggiano. Altra proposta relativa alla riduzione della distanza tra scuola e lavoro formulate a Cagliari sono l'estensione del super ammortamento ai macchinari donati dalle imprese e destinati agli Istituti tecnici.

Seconda linea di lavoro, la canalizzazione delle risorse raccolte attraverso i piani individuali di risparmio (i cosiddetti PIR) anche verso **le piccole imprese non quotate rispettose di parametri ambientali e sociali oggettivamente verificati**. Occorre ampliare il quadro dei destinatari di questa misura se vogliamo produrre un "impatto" incisivo.

secolarizzata; ne ha bisogno la vita di ogni uomo, ne hanno bisogno le famiglie per ritrovare tempi e modalità per l'incontro, ne ha bisogno la qualità delle relazioni tra le persone. **Sì, del "lavoro che vogliamo" la domenica è parte costitutiva:** perché, se quando manca il lavoro del lunedì non è mai pienamente domenica, anche quando manca la domenica il lavoro non riesce a essere davvero degno per nessuno".

Riflessioni di un giovane dopo Cagliari (Riccardo Tessari)

"Ho individuato tre parole che ci hanno accompagnato durante tutta questa esperienza e che potrebbero ispirare il "dopo", o meglio l'oggi di ogni giorno: **sostenibilità, condivisione, accompagnamento**".

"...(Occorre) **un passaggio di risorse da generazioni mature a nuove generazioni**, potenzialmente più capaci di interpretare la realtà circostante e sicuramente più dinamiche e quindi efficaci, in un mondo che corre veloce. Detto ciò non si può ignorare il fatto che **spesso a queste nuove generazioni manchi non solo capitale economico, ma anche relazionale e spirituale**. Con questa affermazione si intende **la capacità di sviluppare relazioni solide e di intraprendere percorsi di senso e discernimento personale**, caratteristiche imprescindibili per costruire esperienze consolidate e generative, che non seguano la logica della semplice start-up ma che sappiano evolvere in strutture d'impresa. Proprio per rendere i giovani capaci di questo, è necessario un'azione pedagogica di accompagnamento e, quindi, di dono di "capitale umano" (se così si può definire) **dalle generazioni mature alle nuove**... Si tratta, come ha sottolineato Johnny Dotti in un suo intervento, di fornire "esperienze istitutive" di vita, in cui i giovani possano sentirsi sfidati e spronati alla ricerca di un senso".

La terza linea di proposta: accentuare il cambio di paradigma che già caratterizza il **nuovo Codice dei contratti pubblici**. La riforma deve ancora dare i suoi frutti ed è andata nella direzione giusta, ma riteniamo che si possa intervenire ancora in tre modi: **potenziando i criteri di sostenibilità ambientale**, inserendo oltre ai criteri reputazionali anche **i parametri di responsabilità sociale, ambientale e fiscale** certificati da un ente terzo e infine varando **un programma serio di formazione** per comprendere lo spirito e le modalità applicative del nuovo Codice da parte delle amministrazioni locali e nazionali.

Ultima proposta. Cambiare anche i vincoli strutturali in materia fiscale: abbiamo proposto di **rimodulare le aliquote IVA** per le imprese che rispettano **i criteri ambientali e sociali minimi**, oggettivamente misurabili e a saldo zero per la finanza pubblica.

La Chiesa cattolica italiana per il lavoro, concretamente

Tre esperienze della Chiesa e della comunità cristiana italiana per accompagnare la creazione del lavoro, per un modo nuovo di fare economia, per rifondare una cultura del lavoro e per una nuova evangelizzazione

Il progetto Policoro



Il Progetto Policoro è un progetto promosso dalla CEI attraverso l'Ufficio nazionale per i problemi sociali ed il lavoro ed è attivo in 13 regioni italiane (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna, Sicilia, Umbria, Toscana, Emilia-Romagna e Marche). Il Progetto nasce dopo l'incontro a Policoro (MT), il 14 dicembre 1995, (successivamente al Convegno ecclesiale nazionale di Palermo) di tre organi nazionali della CEI (pa-

storale giovanile, pastorale del lavoro e Caritas) con i rappresentanti delle diocesi di Basilicata, Calabria e Puglia per riflettere sulla disoccupazione giovanile e sui problemi del mondo del lavoro specifici dell'Italia meridionale.

Lo scopo del Progetto è quello di aiutare i giovani del Sud dell'Italia disoccupati o sottoccupati a migliorare la propria condizione lavorativa sia tramite la **formazione e l'informazione** personale sia con la **fondazione di cooperative** o piccole **imprese**. In 15 anni di attività il progetto ha consentito la creazione di relazioni sul territorio tra soggetti ecclesiali e associativi a livello nazionale, regionale e diocesano per mettere in piedi attività lavorative concrete dove impegnare i giovani disoccupati. Ha coinvolto formatori, vescovi rappresentanti di **131 diocesi in 14 regioni**. Ha promosso la nascita di oltre **500 esperienze lavorative** (in particolare consorzi, cooperative e piccole imprese) le quali a loro volta avrebbero creato circa **4.000 nuovi posti di lavoro**. Inoltre ha creato progetti di microcredito e reti di solidarietà tra imprese del Nord e imprese del Sud. I settori più rappresentati sono **l'artigianato, i beni culturali, attività commerciali, alberghiere, accoglienza dei migranti e cura delle persone**. Nel 2015 il fatturato annuo di queste iniziative ammontava circa a 30 milioni di euro l'anno. Alcune di queste piccole imprese hanno ricevuto in gestione terreni confiscati alla mafia. Nel 2015 sono stati attivati 217 Gestì concreti nel territorio

coinvolgendo più di 1000 persone.

La figura sulla quale **è basata l'attuazione del progetto è quella dell' "Animatore di Comunità"**; si tratta di circa 250 persone che hanno avuto il compito di collegare i diversi uffici delle proprie diocesi con i giovani e le associazioni di volontariato, le organizzazioni formative e le istituzioni pubbliche e private che operano sul territorio. Sempre a livello locale in molte diocesi il progetto ha attivato appositi **sportelli informativi** ai quali i giovani possono rivolgersi sia per ottenere una consulenza sul proprio inserimento nel mondo del lavoro sia per un supporto concreto all'eventuale creazione di nuove realtà imprenditoriali.

Le principali linee d'azione del progetto sono: l'attuazione di una **modalità di lavoro che metta in sinergia le pastorali diocesane con l'associazionismo**, nonché supporti un miglior coordinamento tra le varie diocesi; **l'evangelizzazione dei giovani disoccupati** o con situazioni di lavoro irregolari; **la formazione di nuova concezione del lavoro** nella coscienza e nella mentalità dei giovani; l'attuazione di **gesti concreti di solidarietà** quali la **creazione di nuove imprese**. Oltre ad azioni rivolte specificamente alle comunità locali i giovani e le persone coinvolte nel progetto partecipano e/o organizzano eventi di portata anche nazionale.

La *governance* del progetto su scala sovra-diocesana si basa su un Coordinamento Nazionale e su coordinamenti regionali specifici per le regioni coinvolte. Oltre agli **uffici nazionali della CEI** e alle **molte diocesi coinvolte, aderiscono al progetto varie associazioni** giovanili di orientamento **cristiano** quali: MLAC (Movimento lavoratori di Azione cattolica); Giovani delle Acli; Gioventù Operaia Cristiana.; Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani. Aderiscono inoltre **diverse realtà operanti nel sociale e nel mondo del lavoro** tra cui: Confederazione cooperative italiane; Cenasca-CISL; Unione nazionale cooperative italiane; Associazioni Cristiane dei Lavoratori Italiani; Banca etica; Unione cristiana imprenditori dirigenti; Società per l'imprenditorialità giovanile.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in data 24 ottobre 2014 ha firmato un **Protocollo d'Intesa** con il **Progetto Policoro** per promuovere azioni congiunte, programmi ed iniziative nazionali e territoriali, al fine di favorire la realizzazione degli obiettivi della Garanzia Giovani.

Hanno detto del Progetto Policoro:

"L'intuizione fondamentale del Progetto, ricchezza della Chiesa Cattolica offerta a tutto il Paese, è **la collaborazione tra soggetti diversi per un unico impegno: l'evangelizzazione**. Il metodo è quello di **imparare a lavorare insieme** (a livello nazionale, regionale, diocesano) **seguendo un progetto comune**; lo stile è quello di aiutarsi a crescere insieme nel rispetto reciproco delle specificità e competenze, nella solidarietà e nella comunione; la virtù cristiana che lo sostiene è la speranza. La collaborazione tra diversi uffici pastorali stimola la sinergia tra associazioni e organizzazioni presenti sul territorio e li spinge a operare in reciprocità con i diversi territori del Nord e del Sud. Attraverso **un metodo globale**

(evangelizzazione, formazione, gesti concreti di solidarietà e di reciprocità) che **investe la persona nella sua interezza e la società nelle diverse realtà** (ecclesiale, istituzionale, associativa) si realizzano così **opere concrete**, capaci di far germogliare **speranza e sviluppo**.”

“La partecipazione delle associazioni e delle istituzioni laicali nella realizzazione del Progetto è sostenuta da una fondamentale intuizione: **«Nel Sud è esigenza primaria una nuova carica di fiducia per un cammino di speranza. Bisogna moltiplicare i soggetti, i contenuti e gli spazi per una “ministerialità” di servizio e di liberazione»** (Chiesa italiana e Mezzogiorno, 29). Da questa esigenza di soggetti impegnati nella ministerialità di servizio e di liberazione, situato nella prospettiva della *«finalità specificatamente religiosa dell’evangelizzazione»* (Evangelii nuntiandi, 32), prendono corpo le forme particolari di organizzazione a rete, tra le varie aggregazioni laicali di ispirazione cristiana, chiamate filiere: **una prima filiera** costituita **dalle associazioni di evangelizzazione e promozione umana** e **una seconda filiera** specializzata **nei vari settori economici e sociali (cooperazione, impresa, microcredito)**.”

Cercatori di lavoro

36

Alla Settimana Sociale di Cagliari dei Cattolici Italiani, i Cercatori di LavOro hanno presentato *“buone pratiche”* raccolte su tutto il territorio italiano. Il progetto **Cercatori di LavOro** ha voluto scattare una fotografia, anche se parziale, di quanto di buono e positivo esiste già sul territorio nazionale, andando **alla ricerca di quelle buone pratiche** che realizzano un modo nuovo di fare economia, rispettando e valorizzando i lavoratori e proponendo beni e servizi ad alto valore aggiunto. In questo modo si sono volute stimolare le realtà ecclesiali a conoscere il proprio territorio e a identificare pratiche eccellenti in materia di lavoro (come la creazione di posti e anche in termini di qualità e senso del lavoro stesso alla luce della dottrina sociale della Chiesa).

In particolare **l’attenzione è stata diretta a tre diversi ambiti: a) imprese e aziende** capaci di creare occupazione, ma anche attente alla qualità del lavoro, secondo una serie di indicatori; **b) pubblica amministrazione**, identificando le buone pratiche in materia di politiche attive del lavoro (sostegno all’incontro tra domanda e offerta di lavoro o al reinserimento lavorativo delle fasce più deboli della forza lavoro); **c) scuola e formazione professionale**, individuando le esperienze che ottengono migliori risultati in materia di inserimento nel mondo del lavoro.

Il percorso è stato avviato **con l’individuazione in ciascuna diocesi da parte del vescovo e il successivo “invio in missione” dei Cercatori di LavOro**, ovvero di coloro che nel proprio territorio sono stati i responsabili del percorso e dell’individuazione della buona pratica. I Cercatori di LavOro, una volta inviati



in missione, si sono messi in contatto con le realtà amministrative, di formazione e produttive del proprio territorio che li hanno aiutati a individuare **la migliore pratica**. Tra gli enti e organizzazioni referenti accompagnatrici vi sono stati innanzi tutto le **organizzazioni del mondo del lavoro di ispirazione cristiana** (sindacati, banche di credito cooperativo, Acli, Mlac, Mcl) e più in generale **le istituzioni locali** (Confindustria, Confcommercio, Confartigianato).

Una volta identificata la migliore pratica **i Cercatori di LavOro l'hanno incontrata, hanno somministrato un questionario** messo a punto dal Comitato organizzatore delle Settimane sociali, l'hanno raccontata e ne hanno valutato le caratteristiche secondo una scheda. Nella fase successiva i Cercatori di LavOro hanno confrontato il loro vissuto e la loro esperienza con quelle analoghe raccolte in altri territori in momenti di confronto a livello regionale e poi al laboratorio che è stato organizzato nell'incontro nazionale di Cagliari.

I due coordinatori dell'iniziativa a livello nazionale sono stati: **Luca Raffaele** (NeXt, Nuova Economia per tutti) e **Irene Ioffredo** (Inecoop). Così ha scritto Luca Raffaele su Aggiornamenti Sociali: "L'obiettivo della ricerca non è la semplice raccolta di dati, ma favorire **scambi e incontri che mettano in moto pratiche generative di innovazione sociale**, nel tentativo di dare attuazione, nel contesto della Chiesa e della società italiane, alle parole di papa Francesco: «Si tratta di privilegiare le azioni che generano nuovi dinamismi nella società e coinvolgono altre persone e gruppi che le porteranno avanti, finché fruttifichino in importanti avvenimenti storici. Senza ansietà, però con convinzioni chiare e tenaci» (Evangelii gaudium, n. 223).

Su 542 buone pratiche segnalate, **i questionari effettivamente accettati sono stati 402. Tra quelli ritenuti validi, la grande maggioranza (309) proveniva da realtà imprenditoriali**, mentre sono in numero minore le buone

pratiche esaminate in ambito scolastico (40) o nella pubblica amministrazione (52). Dal punto di vista geografico, il Mezzogiorno fa la parte del leone, con oltre il 42% delle buone pratiche complessive. Quelle raccolte al Nord sono quasi il 34% e quasi il 24% quelle provenienti dall'Italia centrale.

Contrariamente a una opinione diffusa, **il nostro Paese appare tutt'altro che privo di risorse di innovazione e generatività**. Tra **le scuole** sono emerse esperienze in grado di ripensare i propri spazi come luoghi di pensiero e lavoro comune. **Il programma di alternanza scuola-lavoro risulta lo strumento più efficace per connettere scuola e territorio**, ma è necessaria una migliore selezione delle aziende coinvolte. La scelta di criteri sostenibili per la trasmissione delle competenze agli studenti e il collegamento a esperienze imprenditoriali locali è l'unica chiave per intercettare le professioni dell'oggi e del domani.

Tra **i Comuni** l'indagine rileva strumenti innovativi a sostegno del lavoro di qualità come **la mappatura e la selezione di imprese socialmente e ambientalmente responsabili** o l'adozione di procedure e regolamenti che permettono **di affidare la riqualificazione di un bene di proprietà pubblica (ad es. un immobile) a gruppi o associazioni di cittadini**, "remunerandoli" con una quota dei frutti una volta completata l'opera. Rispetto al tema dell'immigrazione, si segnalano casi innovativi in cui **le strutture di accoglienza** sono utilizzate come **luoghi di incubazione di professioni** utili al territorio.

Ben più variegato è il panorama del settore imprenditoriale, in cui emerge innanzi tutto **la forza del movimento cooperativo** nelle sue diverse componenti: dai consorzi che rendono disponibili servizi alle imprese associate, aumentandone la produttività, alla cooperazione sociale. In quest'ultimo ambito risultano estremamente promettenti le esperienze di **agricoltura sociale** in grado di integrare fasce di popolazione disabile o le iniziative capaci di **responsabilizzare i detenuti** attraverso il lavoro nella filiera del recupero e del riciclaggio. Di grande interesse sono anche quelle **esperienze manifatturiere innovative** che puntano sulla **qualità non solo dei prodotti ma anche dei processi tecnologici, e sulla formazione continua dei lavoratori** per l'acquisizione di nuove competenze, sfuggendo a una competizione giocata sulla riduzione dei salari. Lo stesso discorso vale per quelle realtà imprenditoriali che sanno intercettare la domanda di senso della popolazione anziana, attraverso **iniziative innovative di sostegno domiciliare** che costruiscono ponti tra le generazioni, come nel caso di anziani che accolgono in casa giovani in cambio di compagnia e un po' di collaborazione e assistenza.

In sintesi, l'analisi delle buone pratiche evidenzia come queste siano in grado non solo di soddisfare fasce di mercato in espansione, ma anche di **coniugare l'attività imprenditoriale con la produzione di senso e di legame sociale**, a partire dal rapporto instaurato con i propri lavoratori: è questa la chiave del loro successo. Comportamenti socialmente responsabili e promozione di una occupazione di qualità non sono solo questioni etiche, ma anche fattori di competitività di imprese e territori.

Cantieri di lavoro

Il percorso iniziato nel 2017 con Cercatori di LavOro in vista delle Settimane Sociali dei Cattolici Italiani di Cagliari non si è fermato, ma si è evoluto in un vero e proprio Cantiere al servizio delle diocesi e dei territori. **Cantieri di LavOro è un percorso ideato dalla CEI** – Conferenza Episcopale Italiana e dall'Ufficio della Pastorale Sociale e del Lavoro, in collaborazione con NeXt, messo a disposizione degli Uffici Diocesani di Pastorale Sociale del Lavoro, **per continuare la ricerca delle buone pratiche esistenti sul territorio e progettare, assieme alla comunità locale, azioni di supporto e di realizzazione di nuove attività.** Particolare attenzione verrà posta alle caratteristiche e ai bisogni del territorio, che con il loro *genius loci*, guideranno le scelte operative per rendere il progetto sempre più aderente alle esigenze delle comunità locali.

Il progetto **Cantieri di LavOro** chiama a raccolta le diocesi del territorio italiano, per proseguire nel lavoro di ricerca e mappatura delle buone pratiche, ma anche per **fare un passo in più** nella direzione di supportare le attività di valore esistenti sul territorio e generarne di nuove. Tutto questo sarà possibile grazie alla **condivisione: idee, progetti, esperienze già realizzate con successo potranno essere modello e ispirazione per altre diocesi**, dando vita così ad un circolo virtuoso di generatività, dove accanto al benessere materiale viene coltivato quello umano e spirituale, fatto di valori e testimonianze di vita.

Il progetto si articola in diversi momenti a partire dal mese di giugno per concludersi a dicembre 2018 con l'aggiornamento della mappa delle buone pratiche e la messa a punto delle prime azioni concrete di supporto e di generazione di "buone pratiche".



Il terzo settore crea lavoro (ed economia civile)

MARIA TERESA VINCI

Al fine di condividere un cammino culturale nel complesso ed articolato mondo del lavoro, è utile soffermarsi sul cosiddetto **“Terzo settore”** o **“Terzo sistema”**, **sulla sua capacità di creare lavoro e sulle possibili prospettive che si aprono con la recente riforma**. In questo cammino ci aiutano i dati contenuti nell’ultima rilevazione effettuata dall’Istat (31 dicembre 2015).

Il Terzo Settore e le organizzazioni che lo compongono

Dalla predetta rilevazione si contano oltre **336.000 organizzazioni** che compongono la galassia del Terzo Settore (**è un numero in netta**

40



crescita: +10% rispetto al 2011 e +30% rispetto al 2001). L'85,3% è costituito da associazioni (riconosciute e non riconosciute). 171.419 istituzioni sono attive nel Nord dell'Italia (il 51% del totale), mentre nel Sud e nelle isole operano 89.105 istituzioni (il 26,5%) e nel Centro dell'Italia 75.171 (22,5%). Le regioni dove opera il maggior numero di istituzioni del Terzo settore sono la Lombardia (il 15,7% del totale), il Veneto (l' 8,9 del totale); sopra l' 8% vi sono Lazio e Piemonte.

Diverse per struttura organizzativa e forma giuridica (associazioni riconosciute e non riconosciute, fondazioni, comitati; cooperative sociali, associazioni di promozione sociale, organizzazioni di volontariato, organizzazioni non governative, società di mutuo soccorso, imprese sociali e Onlus), le realtà del Terzo settore hanno in comune alcune caratteristiche fondamentali, tra le quali, **l'assenza di scopo di lucro**, che si traduce nell'obbligo di reinvestire gli utili nelle attività istituzionali, e **la natura giuridica privata**. La maggior parte delle istituzioni no-profit opera nei campi della cultura, dello sport e della ricreazione (65%), e solo il 9,2% in quello dell'assistenza sociale (ma come vedremo con un incidenza diversa di volontari e dipendenti). Si occupano anche di sanità, cooperazione internazionale, ambiente, sviluppo economico e sociale, promozione e formazione religiosa, promozione del volontariato.

Il Terzo settore crea lavoro

E' stato sempre rilevato che **la grande forza e la grande ricchezza del Terzo settore è costituita dai tanti volontari** che sono impegnati nelle diverse organizzazioni. Tale asserzione va oggi quanto meno integrata : **il Terzo settore**, anche se in un suo segmento ad oggi ancora minoritario, ha sviluppato **anche una dimensione imprenditoriale e crea sempre più lavoro**. Esaminiamo i seguenti dati:

- le organizzazioni che operano grazie all'apporto di volontari sono 267.529 (il 79,6% cento delle unità attive, con un incremento del 9,9% sul 2011). **I volontari in tutto sono 5,5 milioni (+16% rispetto al 2011 e oltre il 50% in più rispetto al 2001)**. Prendendo in esame il dato dei volontari ogni 10000 abitanti articolato per regione o provincia autonoma abbiamo la seguente classifica (prime 5): Alto Adige 3004, Trentino 2200, Valle d'Aosta 2037, Umbria 1493, Toscana 1254;
- le istituzioni che impiegano lavoratori dipendenti sono 55.196, pari al 16,4 per cento delle istituzioni attive (con un incremento del 32,2 per cento ri-

petto al 2011). **Il totale dei dipendenti è 789.000 (+ 15% rispetto al 2011). Il numero di enti no-profit che danno lavoro è aumentato rispetto al 2011 del 32,2%: questo è il dato più significativo.** Se prendiamo il dato dei dipendenti ogni 10.000 abitanti per Regione o provincia autonoma abbiamo la seguente classifica (prime 4): Trentino 230, Lombardia 180, Lazio 173 e Emilia Romagna 161. Le cooperative sociali (pari al 4,8% delle istituzioni) raccolgono più della metà dei dipendenti (52,8%), quota in crescita rispetto al 2011 (circa +5 punti percentuali). In diminuzione la quota di dipendenti delle istituzioni non profit impiegati nelle fondazioni (pari all'11,3% nel 2015, rispetto al 13,5% del 2015);

- Esaminando il dato dei volontari e dei dipendenti per settore, le organizzazioni impegnate in cultura, sport e ricreazione (64,9% del totale) impiegano il 56% dei volontari totali ma solo il 5,9% dei dipendenti. Le organizzazioni attive nell'assistenza sociale (9,2% del totale) impiegano il 16,1 % dei volontari ma invece il 36,1% dei dipendenti totali (media 9 per organizzazione). Le organizzazioni attive nella sanità (3,4% del totale) impiegano il 7,8% dei volontari ed invece il 22,6% dei dipendenti (media per organizzazione: 15 dipendenti). **Quindi i settori che impiegano più dipendenti sono l'assistenza sociale e la sanità, che si rivelano i comparti a maggiore vocazione imprenditoriale, anche se la situazione appare in movimento.**

Per motivi di spazio, non è possibile fare un'analisi dettagliata e commentare i dati delle forze lavoro in rapporto alle dimensioni organizzative. Possiamo però affermare che **le organizzazioni preferite nella ricerca lavoro o impegno di volontariato, sono le piccole organizzazioni**, che operano in contesti di nicchia, che agiscono in aree geografiche limitate, che perseguono missioni specifiche e localizzate. Si tratta di organizzazioni non profit i cui risultati sono tangibili e misurabili e portano sostegno immediato nella vita quotidiana degli utenti a cui si rivolgono. Nel suo recente libro *"Il lavoro promesso"* Padre Francesco Occhetta, s.j., fa inoltre notare che: *"Lo sviluppo del settore no profit ha determinato nel tempo una sempre maggiore professionalizzazione del capitale umano impiegato e una progressiva tendenza a garantirne la stabilizzazione a livello contrattuale"*. Quindi non solo il Terzo settore impiega **sempre più lavoro ma anche qualificato e a tempo indeterminato**



Il Terzo settore, la recente riforma e le prospettive anche per il lavoro

Nel 2016, il Parlamento ha **approvato la “legge-delega di riforma del Terzo settore” (1.106 del 2016)** attesa da circa un ventennio, studiata da 3 successive Commissioni (quella Rescigno nel 1998, quella Vietti nel 2005 e quella Pinza nel 2006). Nel 2017 sono stati emanati i relativi decreti attuativi (vedi n.9 di Strade Aperte, settembre 2017), tra cui **il Codice del Terzo settore**; il 3 agosto 2018 è stato pubblicato il decreto correttivo di quest’ultimo (d.lgs.3 agosto 2018, n.105).

Principale obiettivo della riforma è quello di **armonizzare, coordinare, semplificare ed innovare la normativa vigente**, frutto di sedimentazione di leggi–quadro, leggi speciali o di settore che nel corso degli anni si sono aggiunte e sovrapposte a quelle del codice civile d’epoca fascista. Tra i “capitoli” della riforma si possono citare la semplificazione delle procedure di riconoscimento delle organizzazioni, l’istituzione di un organismo pubblico di controllo, la diffusione della cultura del volontariato, il servizio civile universale, la revisione della disciplina dell’impresa sociale, una tassazione ad hoc della finanza sociale, la semplificazione dell’affidamento di immobili a enti del terzo settore.

Insieme alla semplificazione e al riordino della normativa, nella riforma vi è anche **l’obiettivo di riconoscere in modo più netto la funzione imprenditoriale degli enti del Terzo settore**. Dalla studio della riforma

si ritiene possa introdursi una distinzione rilevante tra “**No profit**” e “**Not for profit**”. No profit: nessuna attività imprenditoriale o a fine di lucro. Not for profit: si svolgono anche attività lucrative ma per uno scopo complessivo dell’attività non lucrativo (utilità sociale) e comunque non si redistribuiscono utili.

In questo modo la riforma cerca di dare maggiore impulso al Terzo settore nell’intento di **favorire insieme la creazione di lavoro e un’economia al servizio dell’uomo, un’economia civile**: produrre valore economico (creando più lavoro) e insieme valore sociale per la collettività, applicando nel contempo (in un contesto che vede la valorizzazione della dimensione regionale e locale per effetto del nuovo Titolo V della Costituzione) **il principio di sussidiarietà orizzontale**. In relazione a tale principio così si esprimeva Benedetto XVI, nella *Caritas in veritate*: “*occorre che nel mercato si aprano spazi per attività economiche realizzate da soggetti che liberamente scelgono di informare il proprio agire a principi diversi da quelli del puro profitto, senza perciò stesso rinunciare a produrre valore economico* (CV,37). Ha scritto di recente Padre Francesco Occhetta, s.j.:

“La vocazione dell’economia civile è trovare punti di equilibrio tra le esigenze dello Stato, quelle del mercato e quelle della società civile. Riconoscere al Terzo settore sia la capacità di scambiare liberamente beni o servizi sul mercato in funzione di un fine diverso dal profitto, sia la possibilità, per un’impresa di avere un fine di utilità sociale, rientra in quella visione umana che la Caritas in veritate definisce come civilizzazione dell’economia”

La speranza e l’auspicio è quindi che la riforma possa realmente attuare i suoi obiettivi rappresentando sempre di più il Terzo settore per i giovani “una risorsa di senso” e un’occasione di lavoro “degno”, qualificato e stabile. Mi piace concludere questo articolo con una frase di Lev Tolstoj:

“Possiamo vivere nel mondo una vita meravigliosa se sappiamo lavorare e amare, lavorare per coloro che amiamo e amare ciò per cui lavoriamo”.



Lo scout lavora meglio ?

GIOVANNI MORELLO

L'esperienza e l'educazione scout aiutano il ragazzo a sviluppare doti di carattere e abilità anche relazionali molto utili nel mondo del lavoro di oggi (e di domani)

Forbes : scegliete gli scout

Circa due anni fa, i media italiani riportarono con ampio risalto un'inchiesta apparsa sull'edizione spagnola della prestigiosa rivista **Forbes**. Nell'articolo veniva proposto un decalogo di qualità fisiche e di carattere **atte a privilegiare, nella scelta di un lavoro, chi aveva vissuto a pieno l'esperienza dello scautismo** rispetto a chi non aveva avuto questa opportunità. Sembrerebbe che uno scout o una guida abbiano una marcia in più rispetto a loro coetanei non scout nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Per giustificare queste affermazioni, **Forbes elencava dieci qualità, o elementi del carattere, che nella scelta del curriculum privilegiano gli scout** poiché essi “*sanno lavorare in squadra*”, “*sono creativi*”, “*rispettano la scala dei valori e la parola data*”, “*sanno guidare ed essere guidati*”, “*sono simpatici*”, “*valorizzano lo sforzo*”, “*sanno porsi obiettivi e valutarli*”, “*lottano contro l'ingiustizia*”, “*sono persona con risorse*”. Ognuna di queste affermazioni veniva accompagnata da una serie di considerazioni che davano un quadro quanto mai ottimistico dell'esperienza scout. Così in merito alla constatazione che **lo scout sa lavorare in gruppo** si annotava che è “*cooperativo ed in grado di realizzare progetti*”. Tra i suoi valori professati sono elencati la verità, la nobiltà d'animo, la giustizia, la solidarietà ed il rispetto della parola data. Inoltre, si afferma, che è una persona che sa sorridere nelle difficoltà ed abituato a risolvere ogni tipo di problema.

Al di là della deriva autocelebrativa ed encomiastica che l'articolo parrebbe

innestare, non vi è dubbio che **l'esperienza dello scautismo**, vissuta correttamente, segna – ed ha segnato per tanti uomini e donne – l'esistenza, diventando **una vera e propria condotta di vita**. Il motto “*semel scout semper scout*”, che caratterizza l'esistenza di tanti adulti ed adulte scout, non è tanto una bella e consolatoria affermazione ma piuttosto la realtà di una vita vissuta (o cercata di vivere) alla luce dei valori della Legge e della Promessa scout.

Non è un caso che **la quasi totalità dei cinquanta astronauti americani**, a suo tempo selezionati per il progetto “Apollo”, ad iniziare da Neil Armstrong, il primo uomo a posare il piede sulla luna, **abbiano vissuto con successo l'avventura dello scautismo**. Così sempre più uomini di successo, artisti, politici, come anche comune gente di strada, testimoniano la bontà del metodo educativo dello scautismo e ricordano con accenti entusiastici la propria esperienza scout. Valgano per tutti le parole di uno scrittore di successo, Enrico Brizzi, lupetto, scout ed infine rover a Bologna che, intervistato in occasione della pubblicazione del suo libro *La legge della giungla* (Laterza editore), ebbe a sottolineare come nello scautismo aveva potuto vivere “*la passione della vita all'aperto, ma anche il senso dell'importanza della lealtà e una regola quella che, trasporto su un piano adulto, potremo forse chiamare senso civico*”. Non era forse questo lo scopo ultimo di Baden-Powell? Quello cioè di formare dei buoni cittadini pronti a servire il prossimo.

Naturalmente la notizia della pubblicazione di questo articolo scatenò i soliti arrabbiati denigratori di ogni cosa che, al riparo dell'anonimato del social, vomitarono insulti e commenti sarcastici, il cui bersaglio non era tanto lo scautismo, o gli scout in generale, ma uno in particolare – anche se spesso sottinteso – l'allora Presidente del Consiglio, Matteo Renzi.

Lo scout ha una marcia in più (e non soffre d'ansia o depressione)

A confermare, in qualche modo, l'articolo di *Forbes*, quasi contemporaneamente, veniva pubblicato **uno studio dell'Università di Edimburgo**, compiuto su un campione di 10.000 persone, nate nel 1958 nel Regno Unito, da cui è emerso che “**chi è stato scout ha una salute mentale migliore**”, e quindi ha meno probabilità di soffrire di ansia o di depressione. Partecipare alla vita scout, e quindi sviluppare capacità come il contare su se stessi, il lavoro di squadra, il risolvere situazioni impreviste, il desiderio di imparare, il vivere all'aria aperta, fa correre meno rischi, una volta superati i cinquant'anni, di sviluppare malattie mentali di chi non ha vissuto lo scautismo. Questo almeno è la sorpren-



dente conclusione della ricerca dell'Università scozzese.

Pochi anni prima della pubblicazione delle ricerche citate, **una interessante tesi di laurea magistrale**, svolta nell'anno accademico 2012-2013, presso l'Università Ca Foscari di Venezia, da **Susanna Del Colle**, presso la Facoltà di Economia e Gestione delle Aziende, giungeva, anzi anticipava, **le stesse conclusioni delle due ricerche citate**. L'autrice, di estrazione scout CNGEI, dopo essersi posta diverse domande, tra cui alcune assai interessanti per il nostro tema, come:

“Esperienze come quella dello scoutismo sono in grado di fornire la consapevolezza su determinate capacità?”, oppure *“Un’esperienza di questo tipo fornisce realmente quella ‘marcia in più’ nel mondo del lavoro?”*, ovvero *“C’è veramente un legame tra le aziende e le capacità che si sono potenziate in un contesto scout?”*, ritiene in conclusione che *“nel complesso, dunque, si può affermare che non sia poi così azzardato credere che **certe tipologie di esperienze, come lo scoutismo, diano effettivamente una marcia in più nella vita, lavorativa e non**”*.

La tesi, interessante ed innovativa nel contenuto, può essere rintracciata sul web, all'indirizzo: [“dspace.unive.it/bitstream/handle/10579/3340/839751-1173006.pdf?sequence=2”](https://dspace.unive.it/bitstream/handle/10579/3340/839751-1173006.pdf?sequence=2). Sempre in rete, è

possibile reperire un altro interessante intervento, opera di **Francesco Ranucci, Assoraider**, dal titolo: “*‘Innesto’ tra scoutismo e mondo del lavoro. Come le esperienze scout tornano utili nel mondo del lavoro*”, in cui è dato anche ampio spazio ed utili consigli per **la compilazione di un curriculum vitae europeo alla luce dell’esperienza scout**.

Lo scoutismo e il pensiero di B.-P. sul ragazzo ed il lavoro

Aver vissuto una **esperienza formativa significativa e di lunga durata in un gruppo scout** arricchisce la persona di **elementi del carattere ben riconoscibili**: i valori cioè che sono proposti dalla Legge e dalla Promessa che, se pur adattate ad esigenze locali o sociali, accomunano (hanno accomunato ed accomuneranno) in una grande fraternità mondiale milioni e milioni di ragazzi e ragazze. La mia personale esperienza, in giro per il mondo per organizzare importanti mostre d’arte, mi ha spesso portato a **riconoscere** – direi quasi a prima vista – tra le maestranze ed i tecnici che i diversi musei impegnavano nella realizzazione delle esposizioni **chi era stato, o era ancora, scout o guida** per il loro modo di porsi di fronte al lavoro: **puntuali, efficienti, disponibili verso gli altri compagni, adatti al loro di squadra**.

Questo **habitus riguardo al lavoro**, anche se non espressamente evidenziato dalla pedagogia dello scoutismo, è tuttavia **il risultato di un preciso impegno metodologico** che ad esempio trova nella proposta delle prove di classe, o progressione personale, la strada per scoprire le proprie attitudini al lavoro. Inoltre i famosi **quattro punti che Baden-Powell pone a base della proposta scout**, cioè formazione del carattere, buona salute e vigore fisico, abilità manuale, servizio del prossimo, costituiscono come **le quattro ruote di un carro** su cui viaggia anche la possibilità di **una buona preparazione all’espletamento del proprio lavoro**. Queste capacità e qualità riescono a costruire un tessuto di buone abitudini per i giovani, che diventa stile di vita per l’adulto che vuole continuare a testimoniare i valori dello scoutismo.

Occorre peraltro rilevare che **Baden-Powell ha dedicato diversi riferimenti precisi al tema del lavoro nei suoi numerosi scritti**.

Nel *Libro dei Capi*, B.-P. affronta esplicitamente il tema della preparazione del ragazzo al mondo del lavoro, invitando **i capi a fare leva sugli interessi e sui talenti di ciascuno** per far scoprire al ragazzo **il campo di lavoro per il quale si sente più adatto**.

“Il Capo, osservando e studiando la personalità e le capacità di ciascun ragazzo può,

almeno entro certi limiti, **scoprire la professione o il mestiere che meglio fa per lui**. Ma egli deve anche rendersi conto che sono i genitori ed il ragazzo stesso che devono decidere della scelta dell'impiego. Quindi egli dovrà consigliare i genitori e metterli in guardia contro **il porre il cavicchio quadro del loro figlio nel buco tondo di un impiego**, guardando unicamente al salario immediato”

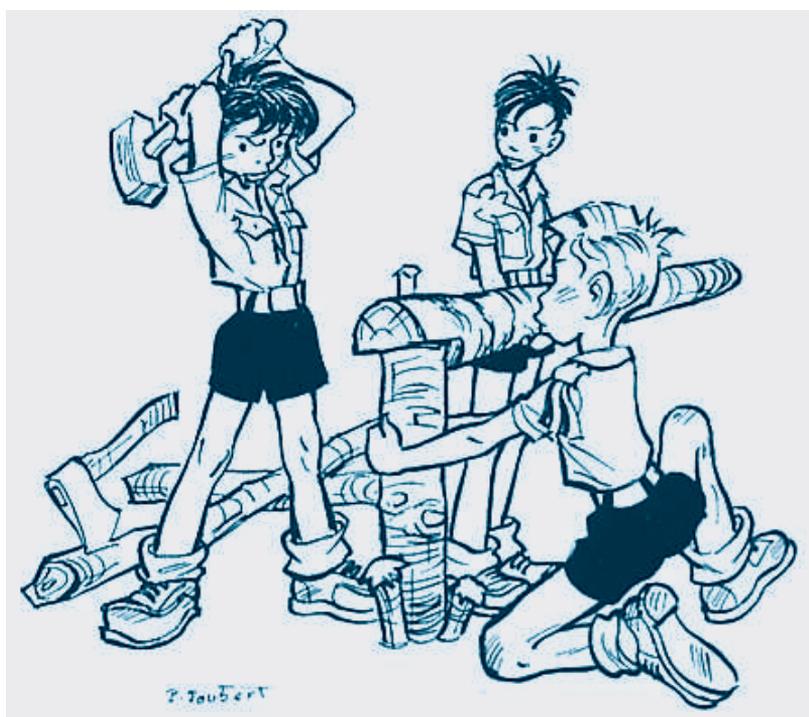
(R. Baden-Powell, *Il Libro dei Capi*, Edizioni Fiordaliso, p. 100).

Aggiungendo che per l'orientamento professionale (che sempre più oggi il sistema formativo scolastico cerca di presentare ai giovani) occorre fare una distinzione tra gli impieghi che assicurano un avvenire al ragazzo e impieghi che non conducono a nulla.

Nel *Libro dei Capi* troviamo anche altri passi assai significativi:

“Hobbies, lavori manuali, sviluppo dell'intelligenza e buona salute costituiscono le basi su cui **sviluppare l'amore al lavoro e la capacità di portarlo avanti**, che sono le qualità essenziali per poter fare bene il proprio lavoro. Il gradino successivo è quello di far sì che il giovane lavoratore venga avviato verso il genere di lavoro per il quale è più adatto”.

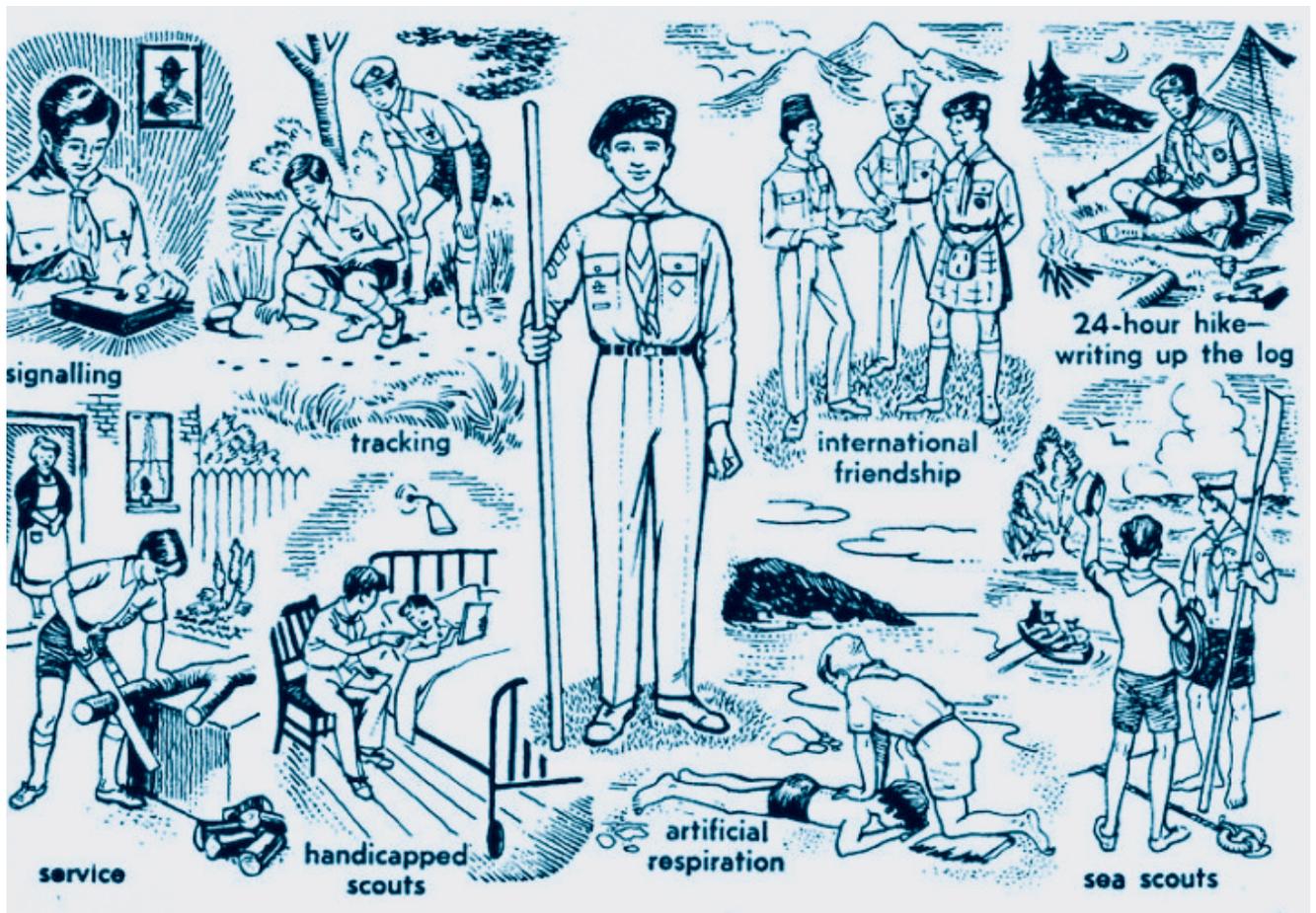
(LdC, ed. Fiordaliso, p. 99).



Nella *Strada verso il successo*, il libro dedicato ai rover, B.-P. a riguardo del lavoro fornisce una serie di consigli ed indicazioni che, anche se possono apparire un po' semplicistici, testimoniano tuttavia un approccio concreto alla realtà delle cose. “*Il solo pericolo per un lavoratore troppo accanito è di diventare **schiavo del proprio lavoro***”.

Ma quello che interessava maggiormente a Baden-Powell, e che è diventato elemento essenziale e irrinunciabile dell'esperienza scout, è il **learning by doing**, cioè il lavorare facendo, l'apprendere attraverso l'azione, dove anche l'errore o la sconfitta possono essere elementi importanti per la formazione del carattere. Lo scautismo non si impara ma si fa: è una massima conosciuta che diventa condotta di vita. **Guidare la propria canoa**, cioè affrontare le difficoltà della vita contando su se stessi, sulle proprie possibilità ed i propri talenti è la meta che B.-P. propone ai rover ed alle scolte.

“Nel guidare la tua canoa attraverso la vita vedrai che la gioia di vivere consiste nell'aver sempre davanti a te una nuova ondata di lavoro o di attività da affrontare” (La strada verso il successo, 47).



Il lavoro ha una funzione sociale, ma è anche una strada verso la felicità e...un gioco!

Nel pensiero di B.-P. non manca nemmeno l'accento **alla funzione sociale del lavoro**.

*“Prendiamo, per esempio, un bracciante agricolo. Egli affronta disagi e fatiche, affina la sua abilità e l'utilizza al meglio per compiere il suo lavoro. Probabilmente vede la sua ricompensa nella paga giornaliera che riceve in contraccambio del suo lavoro. [...] Ma probabilmente non si rende conto – se nessuno lo ha portato a ragionare così – di **star lavorando anche per il suo paese e il suo prossimo**, per produrre il cibo necessario all'esistenza. Egli ha guadagnato i suoi diritti di cittadino”*

(Taccuino, ed. Fiordaliso, p. 101).

Ma c'è ancora dell'altro nella riflessione di B.-P. sul lavoro.

Per il fondatore dello scautismo **il lavoro è anche una strada verso la felicità**. In questo nostro tempo in cui il lavoro sembra essere diventato bene prezioso e difficile da raggiungere, l'inguaribile ottimismo di B.-P. potrebbe apparire forse utopia, anche se conserva una freschezza di profezia non scevra da sano realismo.

“Le difficoltà sono il sale della vita”, “Dovrete attendervi molti ostacoli”, “Ma la felicità non è una cosa puramente passiva: cioè, non si può ottenerla mettendosi a sedere per riceverla”

(Guida da te la tua canoa, ed. Fiordaliso, pp. 11-12).

La vera felicità, dice finalmente B.-P., è quella di fare felici gli altri. Un concetto espresso più volte e ribadito, solennemente, nel suo celebre “ultimo messaggio”; un concetto altamente cristiano!

Si potrebbe quindi affermare che lo scopo ultimo dello scautismo sia proprio quello di vivere una vita felice, dove però **felicità non significa successo**, cioè raggiungere un'elevata posizione sociale, la ricchezza, il potere. Anzi è vero il contrario (e il lavoro sta dentro questo modo di affrontare la vita):

*“Credo che siamo stati posti in questo mondo di meravigliose bellezze con una particolare capacità per apprezzarle, talora per aver la gioia di collaborare al loro sviluppo, ed anche per poter aiutare gli altri anziché scavalcarli, e, tutto ciò facendo, godere la vita: ossia, raggiungere la felicità. **Questo è ciò che io chiamo ‘successo’: essere felice**”*

(Guida la tua canoa, ed. Fiordaliso, p. 12).

Ma ciò che rende veramente originale il pensiero di Baden-Powell sul lavoro, anche se può apparire paradossale, è quello di **prendere il lavoro come un gioco, anziché una condanna** che ci viene inflitta.

“Ognuno di voi ha la possibilità di scoprire, nel suo lavoro, quel 5% di divertimento. Scacciate le routine del vostro ufficio, della vostra bottega, della vostra fattoria e della vostra scuola facendo del vostro posto di lavoro un campo da gioco, amando il vostro lavoro e mettendo nella vostra professione tutto quanto potete per gli altri, invece di trarre fuori il massimo vantaggio per voi stessi”.

Questo non significa prendere il lavoro sottogamba, o peggio non affrontarlo con serietà.

*“**Il nostro lavoro diviene leggero se lo consideriamo come un gioco, in cui noi siamo i giocatori di una squadra, che giochiamo ciascuno al proprio posto e tutti insieme per il bene della squadra; e, quando ne afferriamo lo spirito, scopriamo subito che non è soltanto un gioco, ma un grande gioco**”.*

Per Baden-Powell dunque **lo scautismo è un’ottima occasione per prepararsi a svolgere un lavoro utile anche per gli altri** e, per gli adulti che vogliono continuare a testimoniare gli ideali della Legge e della Promessa, la possibilità di **servire il prossimo anche mediante il proprio lavoro**, nell’ottica cristiana di una vita vissuta conforme al piano di Dio.

Scautismo e lavoro nel documento per la Settimana sociale di Cagliari

Questi contenuti tipici dello scautismo rispetto al lavoro si ritrovano almeno in parte nel **documento unitario preparatorio ai lavori della Settimana sociale dei cattolici italiani**, tenutasi a Cagliari lo scorso anno, dedicata ai temi del lavoro, **presentato dalle associazioni scout cattoliche (AGESCI, Scout d’Europa, MASCI)** (il contributo è pubblicato integralmente sul sito www.maschi.it come allegato web a questo numero). Dopo aver affermato l’impegno educativo dello scautismo, il documento riguardo al rapporto lavoro-scautismo analizza **quattro punti ritenuti centrali** di questo rapporto.

Innanzitutto il “meritare fiducia”: caposaldo dell’educazione scout e qualità indispensabile nel mondo lavorativo.

“Meritare fiducia richiede, quindi, un’educazione che porti la persona a rendersi affi-

dabile, e questo avviene più facilmente se nel cammino di crescita essa ha avuto modo di rendersi responsabile di altri. Solo se abbiamo sperimentato concretamente che la buona riuscita di un progetto (incontro, evento, campo di formazione) dipende dalla nostra preparazione, dal nostro lavoro, dalla nostra disponibilità, in quel momento potremo misurare quanto siamo in grado di meritare la fiducia degli altri”.

Un rapporto di fiducia, in ambito lavorativo, così come nello scoutismo, **porta senza dubbio a “costruire relazioni umane”**.

“Anche nel mondo del lavoro urge ‘costruire’ persone capaci di vivere intessendo, nella reciprocità, relazioni personali solide e profonde. [...] Costruire relazioni rende, quindi, le persone disponibili ad aprirsi agli altri, e questo passa, innegabilmente, anche attraverso l’educazione nell’età adolescenziale: lo scoutismo propone la vita comunitaria per la costruzione di relazioni vere, durature e belle, a maggior ragione quando si condividono le difficoltà”

Un altro caposaldo, legato alla proposta educativa dello scoutismo (ritiene il documento) e che può – e deve – sfociare nella valorizzazione delle proprie qualità, è quello di **“scoprire i propri talenti e la propria vocazione”**. A tal proposito il documento afferma:

*“Lo scoutismo guarda a tutta la persona: a partire da questo approccio, il percorso educativo che esso propone non è rivolto soltanto a scoprire i talenti intellettivi o manuali, piuttosto che quelli artistici o sportivi. [...] **Non si tratta, in altre parole, di selezionare dei “campioni”**, come invece avviene in altri ambiti, con la conseguenza di emarginazione di chi non è adatto – o non è in grado di raggiungere certi livelli – quanto, piuttosto, di evidenziare **quali potenzialità si possono sviluppare, o quali carenze si debbano colmare in ciascuno**, senza creare “scarti” o, più frequentemente, indurre a compiere scelte affrettate e inadatte al singolo”.*

Infine il documento affronta il tema intitolato: **“Giocare in squadra e diventare ‘capo’”**.

*“La collaborazione, la condivisione della fatica, lo scambio d’esperienze e competenze sono elementi fondamentali, che convergono nella **capacità di lavorare in un team**: si tratta di una competenza importante, che va costruita e coltivata. **Nello scoutismo il piccolo gruppo** (sestiglia, squadriglia, pattuglia, comunità) è da sempre **la struttura che consente un’educazione efficace in questo ambito**. [...] Un altro aspetto che il percorso educativo scout sviluppa per aiutare le persone a prepararsi al mondo del lavoro è **la chiamata ad un ruolo di responsabilità nei confronti dei più piccoli”**.*

Il Cngei e il lavoro

LA REDAZIONE

La presentazione di una Guida alla valorizzazione delle competenze acquisite nello scoutismo nel mondo del lavoro predisposta dal settore internazionale del CNGEI e un commento del Capo scout Cngei 2015- 2018 Daniele Martelli

Dalla presentazione della Guida:

“Aver fatto lo scout, essere stato una Akela o un Capo Reparto, essere stato un Rover e aver fatto percorsi educativi o aver avuto incarichi nel CNGEI significa aver acquisito **competenze specifiche**, competenze che spesso **sono ricercate dalle aziende** che vogliono assumere nuovo personale.

Molto spesso noi scout siamo i primi a sottovalutare le competenze che abbiamo, ci sembrano cose naturali, siamo cresciuti in quelle competenze giorno per giorno, e quando compiliamo un curriculum per candidarci ad un posto di lavoro spesso non le indichiamo, al massimo mettiamo, negli hobby e tempo libero, ‘sono stato scout’.

Il settore internazionale del CNGEI in collaborazione con un Centro per l’Impiego di Roma ha tradotto **le competenze che acquisiamo negli scout in competenze leggibili ed interpretabili dalle aziende** che cercano personale. Nasce così **‘Scoutismo Multiuso – Guida pratica alla valorizzazione delle competenze scout nel Curriculum Vitae’**, uno strumento importante per i tanti giovani che durante o dopo l’esperienza scout, si muovono nel mondo del lavoro e a cui auguriamo di trovare un impiego dove possano utilizzare le tante competenze acquisite ‘giocando agli scout’ (si veda il sito www.scoutdellitorale.it)”.

*Così si è espresso nella presentazione della Guida **Daniele Martelli** (“Competenze come consapevolezza”) **Capo scout del Cngei dal 2015 al 2018:***

“Care e cari, ho letto con grande interesse i contenuti di questo documento, progettato e realizzato dal Settore Internazionale acquisendo i contributi dei saperi esperti associativi. Il risultato esprime perfettamente il desiderio di un *“sussidiario di pronto impiego”* per **l’arricchimento dei curriculum con competenze maturate nello scoutismo, espresse con un linguaggio non autoreferenziale**. Le note introduttive dei curatori sono molto efficaci e complete, tanto da prevedere un facile e diffuso impiego di quanto di seguito viene offerto come utile servizio ai soci dell’Associazione. Rafforza questo convincimento la constatazione che **oggi è largamente diffusa in Associazione la consapevolezza delle competenze acquisibili con l’offerta formativa e il servizio associativo nei diversi ruoli**, considerando che nello scorso triennio la Formazione al ruolo ha subito una

profonda e radicale modifica: dalla formazione per obiettivi alla formazione per competenze...

È comunque fuori discussione **l'opportunità che lo scoutismo offre agli adulti per acquisire competenze di grande utilità per la vita di noi tutti**: non ho dubbi! Credo che due esempi personali possano essere più convincenti di qualsiasi altra considerazione. Alcuni anni fa, fui convocato dal Direttore Generale dell'Ente presso il quale prestavo Servizio, per la prevista verifica annuale del lavoro svolto e degli obiettivi conseguiti.

Temevo molto questo incontro perché i compiti che mi erano stati assegnati non rientravano nella prassi corrente, nell'ordinaria amministrazione come si dice. Mi occupavo di programmi innovativi complessi, una materia con contenuti nuovi, procedure e assetti organizzativi a dir poco traballanti, normative di riferimento obsolete e soldi da gestire tanti. Insomma temevo di essere penalizzato o di non sapermi valorizzare, a causa di criteri di valutazione inadeguati ai programmi che mi erano stati affidati. Comunque avevo fatto del mio meglio, i risultati c'erano e non restava che ricevere serenamente la valutazione. Con mia grande sorpresa, dopo un preambolo di maniera **il DG mi disse: Lei è stato negli**

scout? Solo uno scout poteva raggiungere questi risultati coniugando con coerenza rigore e creatività. Questa valutazione mi ha accreditato come dirigente per i dieci anni successivi. Più di recente, comunque qualche anno fa, **mio figlio in procinto di laurearsi mi chiese un parere sulla opportunità di iscriversi ad un master o ad una specializzazione.** Considerando che stavo parlando ad uno scout, non ho avuto dubbi **gli ho suggerito di fare il capo gruppo**: è andata così per i tre anni successivi e abbiamo avuto riscontro di aver fatto la cosa giusta! In conclusione ringrazio tutti coloro che a diverso titolo hanno contribuito al risultato documentato in questo volumetto in modo chiaro e certamente utile. Buona caccia “.



Il lavoro... nello zaino dell'adulto scout

ANGELO VAVASSORI, CONSIGLIERE NAZIONALE

Quattro punti come specifici contenuti culturali da acquisire e coltivare da parte degli adulti scout sul tema del lavoro

1. B.-P.: come ti invento un lavoro che diventa una vocazione

“... qualcuno pensa ad una qualche forma di occupazione che garantisca un guadagno immediato, senza pensare allo sbocco che essa potrà offrire più tardi. Non è questa l'utilizzazione più economica delle future forze lavoro o energie intellettuali del Paese, nè contribuisce alle prospettive personali del ragazzo e alla sua successiva felicità nella vita... Secondo il metodo attualmente seguito guidiamo il ragazzo fino dai suoi primi anni a tappe progressive e lo incoraggiamo con il sistema delle specialità per provare varie tecniche ed occupazioni finché egli finisce per trovarne una nella quale egli riesce bene, meglio delle altre. Ecc.”

(Taccuino pg. 69)

Che lo scautismo non fosse (e sia) solo un gioco per ragazzi lo abbiamo capito da tempo, ma che anche le cosiddette specialità non fossero, e siano, un giochino di abilità pochi lo considerano. Le specialità individuali o di gruppo (squadriglia), sono state lo strumento di ricerca ed avviamento al lavoro per molte generazioni di giovani. **Come nasce una passione o una scelta di lavoro “personalizzata” ed intrigante** che si propone una visione aperta del mondo e delle relazioni davanti a se e non come un peso per la vita ? In modo intrigante, appunto, **e con desiderio**. Un desiderio di sperimentazione di attività nel quale **ciascuno vede la possibilità di esprimere e vedere apprezzate le doti, le qualità, le competenze esercitate**; non solo per la propria gratificazione ma anche per dare un servizio civico importante. **Nel lavoro esercitato come vocazione,**

che ritrova in se stessa una continua motivazione ed incentivazione, **si può formare la persona ed il cittadino attivo e pienamente motivato.** Lo **scoutismo**, quindi, non produce educazione (finalizzata a se stessa), ma **cittadini felici di lavorare e fare comunità operose e solidali.**

2. “Economisti”: da consumatori a “contributori”

Essere economi e laboriosi è una qualità talmente caratteristica da essere **posta nella Legge Scout.** Sperimentare la piccola economia in gruppo, anche da ragazzi, fa capire **come l'economia ed il lavoro** non siano a servizio di una persona, ma **uno strumento di opportunità e di supporto reciproco per la società.** La **creazione di lavoro** non avviene per caso né per decreti, ma è conseguenza di sforzi individuali e collettivi di un impegno politico serio e solidale. **E' la base su cui si costruisce la dignità della persona,** secondo un percorso di giustizia e solidarietà sociale che genera ricchezza. La consapevolezza che **non siamo solo consumatori,** cosa che siamo tutti obbligatoriamente, ma **anche dei “contributori”**, dei produttori di valore e di lavoro là dove si saprà mettersi insieme per produrre nuovi tipi di beni. Si tratta di cogliere i bisogni che non hanno ancora risposta, di mettere insieme ciò che è frammentato o disperso, di favorire la collaborazione tra le parti, di scommettere sulla capacità di iniziativa delle persone e delle comunità. **Il lavoro è uno strumento di creazione del valore e la migliore forma per la distribuzione della ricchezza creata.**

3. Un gioco di regole e di equilibri.

L'invito tipico scoutistico di **essere preparato,** o pronto, è l'invito da un lato a non semplificare troppo le situazioni articolate, e dall'altro di non cercare scuse per arretrare e dire che non è un gioco per noi. Volenti o meno **l'economia ed il lavoro ci coinvolgono tutti e ci impongono di capire come si sta in campo.** Nel campo di gioco dell'economia e del lavoro i giocatori sono due (o anche di più, ma per semplicità ne bastano due). Chi offre lavoro (imprese/capitale) e chi lavora (lavoratori). **L'unione di imprese e lavoratori** (di braccia o di cervello indistintamente) crea un prodotto che si chiama **valore economico o più semplicemente, profitto. Non è il diavolo, ma un elemento da trattare con rispetto.** Come il pallone nel calcio, senza non si può giocare. Ed il rispetto significa lasciarlo nel campo da gioco e non farlo sparire o celarlo sotto la maglietta.

Infatti, **il profitto serve per dare il giusto compenso all'impresa ed al lavoratore e creare nuovo lavoro ed innovare il gioco.** Ma se l'imprenditore toglie la palla dal campo di gioco o la sgonfia il gioco dura poco, non si innova ed i lavoratori restano in panchina.

Se il gioco fosse leale, bastano i due giocatori, ma dato che il gioco è libero, anche troppo libero al punto che non ci sono più regole (che esistono in tutti i giochi del mondo e ne dettano lo svolgimento), allora **serve un arbitro che ricordi le regole e rimetta la palla-profitto in campo.** Bisogna ricordare le regole e riscriverle se necessario, ma mai restarne senza. Sono un fattore di equilibrio e garanzia di rispetto o fair-play del gioco. **Le regole le fa l'arbitro, il legislatore, e tutti insieme solidariamente, i cittadini.**

Il lavoro, un esercizio di umanità

LUIGI CIOFFI

Scrivendo Joseph Conrad *"Il lavoro non mi piace, non piace a nessuno, ma a me piace quello che c'è nel lavoro: la possibilità di trovare se stessi."* E allora proviamo a vedere cosa c'è di così importante nel lavoro tanto da darci la possibilità di "trovare se stessi" attraverso di esso. E proviamo una volta tanto a superare un approccio al tema del lavoro esclusivamente in chiave economica, **soffermandoci invece su un altro aspetto: l'uomo, il lavoratore.**

Si può senz'altro affermare che il lavoro è una costante antropologica: il lavoro esiste dove c'è l'uomo e viceversa. **Il lavoro è un concreto esercizio di umanità:** l'uomo è un essere che lavora, da sempre. A volte traendone soddisfazione, gratificazione e gioia, sempre, però, con fatica e impegno.

Nell'esperienza lavorativa, l'uomo si manifesta come un essere bisognoso di lavoro per vivere. Si tratta di un bisogno elementare cui il lavoro può sicuramente dare risposta. In prima istanza l'uomo è un essere che lavora per la vita. Ma **la prestazione lavorativa** (seppure prestata per vivere), **impegna il lavoratore in quanto persona**, cioè un essere che alla sua natura biologica aggiunge quella culturale, emotiva, spirituale che, in buona sintesi, concorrono significativamente a trasformare la professione in professionalità, cioè ad **aggiungere un quid di umanità alla prestazione lavorativa.** Questo dato è fondamentale nella riflessione sul lavoro da questo specifico punto di vista perché trasforma radicalmente la relazione lavoro-lavoratore collocandola su un piano profondamente diverso da quello tipicamente contrattuale (prestazione/controprestazione).

Lo slogan della 48a Settimana Sociale dei Cattolici di Cagliari, non a caso, era *"Il lavoro che vogliamo: libero, creativo, partecipativo, solidale"*. L'uomo è un essere che non lavora solo per sostentarsi, ma anche, con la sua opera, **per trasformare il proprio mondo in vista del ben vivere per sé e per gli altri, e in quest'opera di trasformazione costante, cambia anche se stesso.**

4. Prima il metodo? No, la persona e il lavoro

“ (Sulla Disoccupazione del 1932) *Per quanto le nubi economiche attorno a noi divengano più basse e nere, non è questo il momento per lamentarsi o per rallentare i nostri sforzi. Anzi proprio il contrario. Perciò non manchiamo l'occasione, nei nostri rispettivi Paesi, e affrettiamoci a mettere in programma il perfezionamento del nostro metodo, così da poter ben presto influenzare verso il bene non solo una frangia di popolazione giovanile, ma una più larga percentuale. Se con lo scoutismo possiamo contribuire, anche in minima misura, a guarire questa infezione (della disoccupazione) in mezzo a noi renderemmo un servizio veramente nazionale e cristiano. ... Possiamo far qualcosa per salvarli dal destino della inimpiegabilità, se miriamo a dar loro:*

Abbandonato il taylorismo, modello di organizzazione del lavoro operaio mirabilmente criticato dal grande Charlie Chaplin, che annullava totalmente questa dimensione nel lavoro alla catena di montaggio, le più recenti teorie sull'organizzazione del lavoro, riconoscono la centralità dell'uomo-lavoratore nei processi produttivi.

L'esistenza storica dell'uomo, comprende sì il proprio lavoro, ma anche quello degli altri.

Il lavoro, pertanto, possiede anche una dimensione sociale, pubblica, collettiva: si lavora con gli altri e per gli altri, ma si riceve anche il lavoro degli altri. **Il lavoro, in questa prospettiva, diventa un servizio per il mondo e per gli altri.** Al di fuori di questa dimensione relazionale, il lavoro può divenire strumento di ingiustizie e di oppressione, esercizio di disumanizzazione. Nel lavoro l'uomo esprime la sua creatività, la capacità di trasformare ogni volta un processo in una esperienza nuova, utile per se e per gli altri. E questo esercizio creativo consente di soddisfare un bisogno profondo, vero che è quello di essere libero. **L'uomo che lavora sfida se stesso e il mondo e in questo avverte la sua libertà.**

Riecheggiano gli splendidi pensieri espressi da Luigino Bruni nel Teatro Nuovo a Spoleto: **il lavoro come dono.** Si può contrattualizzare il tempo lavoro, la remunerazione, i doveri e i diritti, ma non tutto quello che **l'uomo-lavoratore aggiunge gratuitamente alla propria prestazione che, come già accennato, trasforma una professione in professionalità.**

Ed infine, il lavoro è anche fatica, può diventare un assillo quotidiano, un'esperienza spesso dura e pesante. **L'uomo che lavora è anche colui che si riposa dal lavoro. L'uomo è un essere che fa festa, che gioca, che si ritrova nel riposo dopo la fatica.** Il riposo e la festa non sono un'esperienza marginale nella vita dell'uomo. Quando l'uomo si riposa e fa festa, liberando il tempo dall'impegno quotidiano, ritrova se stesso e la relazione con gli altri. Ma il riposo dal lavoro è il segno tangibile che il lavoro è per l'uomo e non viceversa; è il segno della liberazione del lavoro dalla schiavitù.

Il lavoro è una delle caratteristiche che distinguono l'uomo dal resto delle creature, non può essere definito lavoro l'attività connessa al mantenimento in vita delle altre creature; solo l'uomo ne è capace e solo l'uomo lo compie.

- **un carattere**, che li aiuti a conservare la stima su se stessi e li metta in grado di aprirsi la loro strada nel mondo;
- **capacità manuali**, in modo da possedere qualche arte;
- **la salute fisica**, così da poter sopportare i tempi difficili;
- **la felicità**, portandoli ad apprezzare la vita in una atmosfera di buone amicizie.

Con questo possiamo far qualcosa per trarli fuori dallo stato di profondo scoraggiamento in cui, **senza loro colpa**, essi si trovano.”

(Taccuino pg. 222 – The Scouter, 1932)

E' significativo **come B.-P., sul tema del lavoro**, fosse disposto a mettere mano al **“perfezionamento del metodo” per dare una risposta efficace a questo bisogno storico (1932)**. Era consapevole che dal lavoro passa la strada verso il successo della vita per giovani ed adulti. Un chiaro invito a lasciar perdere lo “scoutismo sintetico“ dei manuali (vedi Taccuino, pg.245) per rivitalizzare lo slancio alla costruzione della persona e della felicità in base alle proprie necessità dettate dalla realtà e dalla storia che il tempo esprime. **Come allora, oggi il problema è quello di liberare il lavoro e la persona dal senso di isolamento della dimensione individualistica del lavoro**; come se il lavoro fosse dipendente da situazioni e qualità individuali e soggettive. Il tema del lavoro non è risolvibile individualmente, appartiene alla dimensione di una più ampia scala sociale e territoriale, nonché di modello di sviluppo economico: **estrema competitività** che porta a sopravvivere solo i più forti **o massima cooperazione** per sopravvivere insieme e con il migliore benessere distribuito?

E' necessario **ridare al lavoro una dimensione comunitaria e non più individualistica**, relegato ad essere strumento di ricatto e di prepotenza. Liberare l'uomo dal dovere di lavorare per sé e metterlo nella condizione di **scoprire e scegliere il senso di lavorare per tutti**; è **il processo di umanizzazione del lavoro** che non è destinato solo a produrre per sé, ma a creare valore condiviso, senza creare scarti ed emarginazioni sociali.



SCAUTISMO E LAVORO: ITINERARI PER LE COMUNITÀ

*“La precarietà non è aridità, è attesa. Arido è stato semmai quel sistema che ha sciupato inutilmente tante risorse, rubando la speranza che in voi va soltanto ridestata e rilanciata. E’ importante in questo momento non rassegnarsi. E per fare questo **sono necessarie le mani intrecciate e solidali. Infatti dal grigiore del labirinto si esce soltanto accompagnando e facendosi accompagnare.** Tirate perciò fuori le vostre paure e il vostro bisogno perchè non siete soli. Non smetteremo di ricordarvi poi che accanto a voi cammina Gesù stesso, che resta ultimo con gli ultimi della storia umana, avendo Egli sperimentato cos’è la precarietà.”*

(Lettera ai precari- dal convegno “Nella precarietà la speranza”, tenutosi a Salerno dal 24 al 26 ottobre 2014 su iniziativa delle Commissioni episcopali Cei per il Laicato, per la Famiglia e la Vita e per i problemi sociali e il lavoro, la giustizia e la pace).

*“Nel mondo dell’industria 4.0 oltre a buone leggi che proteggano il lavoratore servono **mentori qualificati** che accompagnano il percorso dei giovani lavoratori...”*

(Padre Francesco Occhetta s.j.)

Giovani e lavoro: possiamo fare qualcosa?

MICHELE PANDOLFELLI

61

Educazione permanente, occasioni di servizio e collaborazione alle reti educative e imprenditoriali per Comunità Masci

Partiamo dall’assunto che **ciascuno di noi conosce giovani che sono in difficoltà nella ricerca del lavoro.** Qualcuno è scoraggiato e non lo cerca più; qualcuno non sa cercare e non sa quale attività formativa scegliere. Qualcuno si butta su ogni occasione formativa accumulando master, corsi di perfezionamento e quant’altro piuttosto che cominciare veramente a lavorare; altri si accontentano di un’occupazione al di sotto delle loro potenzialità. Altri ancora la trovano ma è a termine e magari con poche prospettive per il futuro. Chi poi la trova addirittura a tempo indeterminato

inizia a soffrire di altri problemi: salario basso; conciliazione tra vita e lavoro, qualità inadeguata dell'organizzazione aziendale o amministrativa ovvero della relazioni interne e con i colleghi, carrierismo....

Ma **le Comunità Masci possono fare qualcosa per questi giovani, anche se siamo un movimento di adulti e di scoutismo adulto?**

Come redazione sottoponiamo alle Comunità alcune **piste di riflessione, di educazione permanente, di impegno e di servizio:**

- **un itinerario di educazione permanente sul tema del lavoro** per capire meglio la società in cui viviamo e in cui vivremo anche sulla base degli spunti contenuti in questo numero;
- **una proposta di collaborazione con le organizzazioni dello scoutismo giovanile** e quindi ad esempio con le Comunità capi dell'Agesci **per valorizzare la pedagogia scout e il pensiero di B.-P. nell'educazione dei giovani al lavoro;**
- **un itinerario di servizio, entrando in collaborazione con reti diocesane e reti imprenditoriali** locali per lavorare insieme **all'accompagnamento dei giovani al lavoro**, partecipando o aprendo sportelli di informazione, orientamento e sostegno per i giovani anche valorizzando le esperienze professionali dei membri delle Comunità (**gli adulti scout possono essere tra quei "mentori qualificati"** di cui parla Padre Francesco Occhetta?);
- **un itinerario di imprenditorialità** in cui, collaborando **con reti locali qualificate** (es cooperative, imprese sociali, organizzazioni imprenditoriali) sulla base delle esperienze professionali dei membri delle Comunità e "leggendo" i bisogni e le potenzialità del territorio, si cerca di **costruire concretamente iniziative imprenditoriali** e quindi occasioni di lavoro per giovani, in cui si unisce il mercato con finalità sociali, quindi in un'ottica di **economia civile.**

Come dice la citazione della Lettera della Chiesa ai precari **"sono necessarie le mani intrecciate e solidali. Infatti dal grigiore del labirinto si esce soltanto accompagnando e facendosi accompagnare..."**

Il lavoro nella dottrina sociale della Chiesa

Stralci dal “Compendio della dottrina sociale della Chiesa cattolica”- giugno 2004, www.vatican.va

Aspetti biblici

255. *L'Antico Testamento presenta Dio come Creatore onnipotente* (cfr. *Gen* 2,2; *Gb* 38-41; *Sal* 104; *Sal* 147), *che plasma l'uomo a Sua immagine, lo invita a lavorare la terra* (cfr. *Gen* 2,5-6) *e a custodire il giardino dell'Eden in cui lo ha posto* (cfr. *Gen* 2,15). Alla prima coppia umana Dio affida il compito di soggiogare la terra e di dominare su ogni essere vivente (cfr. *Gen* 1,28). Il dominio dell'uomo sugli altri esseri viventi, tuttavia, non deve essere dispotico e dissennato; al contrario, **egli deve «coltivare e custodire»** (cfr. *Gen* 2,15) i beni creati da Dio: beni che l'uomo non ha creato, ma ha ricevuto come un dono prezioso posto dal Creatore sotto la sua responsabilità. Coltivare la terra significa non abbandonarla a se stessa; **esercitare il dominio su di essa è averne cura...**

256. *Il lavoro appartiene alla condizione originaria dell'uomo e precede la sua caduta; non è perciò né punizione né maledizione...*

257. *Il lavoro va onorato perché fonte di ricchezza o almeno di condizioni di vita decorose e, in genere, è strumento efficace contro la povertà* (cfr. *Pr* 10,4), *ma non si deve cedere alla tentazione di idolatrarlo, perché in esso non si può trovare il senso ultimo e definitivo della vita. Il lavoro è essenziale, ma è Dio, non il lavoro, la fonte della vita e il fine*

dell'uomo...

258. *Vertice dell'insegnamento biblico sul lavoro è il comandamento del riposo sabbatico.... La memoria e l'esperienza del sabato costituiscono un baluardo contro l'asservimento al lavoro, volontario o imposto, e contro ogni forma di sfruttamento, larvato o palese...*

259. *Nella Sua predicazione Gesù insegna ad apprezzare il lavoro.* Egli stesso, « divenuto simile a noi in tutto, dedicò la maggior parte degli anni della sua vita sulla terra al lavoro manuale, presso un banco di carpentiere », nella bottega di Giuseppe (cfr. *Mt* 13,55; *Mc*6,3), al quale stava sottomesso (cfr. *Lc* 2,51)...

260. *Nella Sua predicazione Gesù insegna agli uomini a non lasciarsi asservire dal lavoro.* Essi devono preoccuparsi prima di tutto della loro anima; guadagnare il mondo intero non è lo scopo della loro vita (cfr. *Mc* 8,36)...

261. *Durante il Suo ministero terreno, Gesù lavora instancabilmente, compiendo opere potenti per liberare l'uomo dalla malattia, dalla sofferenza e dalla morte.* Il sabato, che l'Antico Testamento aveva proposto come giorno di liberazione e che, osservato solo formalmente, veniva svuotato del suo autentico significato, è riaffermato da Gesù nel suo originario valore: « Il sabato è stato fatto per l'uomo e non l'uomo per il sabato! » (*Mc* 2,27)...

.....

263. *Il lavoro rappresenta una dimensione fondamentale dell'esistenza umana come partecipazione non solo all'opera della creazione, ma anche della redenzione.* Chi sopporta la penosa fatica del lavoro in unione con Gesù, in un certo senso, coopera con il Figlio di Dio alla Sua opera redentrice e si mostra discepolo di Cristo portando la Croce, ogni giorno, nell'attività che è chiamato a compiere. In questa prospettiva, **il lavoro può essere considerato come un mezzo di santificazione e un'animazione delle realtà terrene nello Spirito di Cristo...**



264. *La consapevolezza della transitorietà della « scena di questo mondo » (cfr. 1 Cor 7,31) non esonera da alcun impegno storico, tanto meno dal lavoro (cfr. 2 Ts 3,7-15), che è parte integrante della condizione umana, pur non essendo l'unica ragione di vita. Nessun cristiano, per il fatto di appartenere ad una comunità solidale e fraterna, deve sentirsi in diritto di non lavorare e di vivere a spese degli altri (cfr. 2 Ts 3,6-12); tutti, piuttosto, sono esortati dall'Apostolo Paolo a farsi « un punto di onore » nel lavorare con le proprie mani così da « non aver bisogno di nessuno » (1 Ts 4,11-12) e a praticare una solidarietà anche materiale, **condividendo i frutti del lavoro con « chi si trova in necessità » (Ef 4,28)...***

265. *I Padri della Chiesa non considerano mai il lavoro come « opus servile » — tale era*

ritenuto, invece, nella cultura loro contemporanea - ma sempre come « opus humanum », e tendono ad onorarne tutte le espressioni. Mediante il lavoro, l'uomo governa con Dio il mondo, insieme a Lui ne è signore, e compie cose buone per sé e per gli altri. L'ozio nuoce all'essere dell'uomo, mentre l'attività giova al suo corpo e al suo spirito...

266. *Con il suo lavoro e la sua laboriosità, l'uomo, partecipa dell'arte e della saggezza divina, rende più bello il creato, il cosmo già ordinato dal Padre; suscita quelle energie sociali e comunitarie che alimentano il bene comune, a vantaggio soprattutto dei più bisognosi. Il lavoro umano, finalizzato alla carità, diventa occasione di contemplazione, si trasforma in devota preghiera, in vigile ascesi e in trepida speranza del giorno senza tramonto...*