



I quaderni dell'SCS



Salesiani
per il sociale
Federazione SCS/CNOS



Progetto “LavoriAMO”

Giovani protagonisti
per un nuovo umanesimo
a partire dal lavoro

a cura di
Giancarlo Corsi
e
Enzo Marrafino

**Il Progetto “LavoriAMO”
è stato co-finanziato da Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
(legge 383/2000, F, 2013)**

ISSN 2240-0591

Volume VIII - anno 2015

Tipolitografia Istituto Salesiano Pio XI - Via Umbertide, 11 - 00181 Roma
Tel. 067827819 - Fax 067848333 - E-mail: tipolito@donbosco.it
Finito di stampare: Giugno 2015

Indice

Premessa	5
Prefazione	9
 PRIMA PARTE - IL CONTESTO E LE SFIDE	
Introduzione	13
1. I GIOVANI ITALIANI, IL DRAMMA DEL LAVORO E IL PROGETTO FAMILIARE	15
<i>di Francesco Occhetto S.I.</i>	
2. GIOVANI AL LAVORO IN UN MONDO CHE SI RINNOVA	39
<i>di Liliana Ocmin</i>	
3. IL VANGELO DEL LAVORO COME “VOCAZIONE DEI GIOVANI” A COLLABORARE CON LA CREAZIONE	45
<i>di Claudio Belfiore</i>	
4. NELLA PRECARIETÀ, LA SPERANZA. CONCLUSIONI PER RIPARTIRE	53
<i>di S. E. Mons. Domenico Sigalini</i>	
 SECONDA PARTE - LE SCELTE E L’IMPEGNO	
Introduzione	63
1. EDUCARE NEI GIOVANI UN PROTAGONISMO RESPONSABILE SUI PERCORSI DEL LAVORO	65
<i>di Giancarlo Cursi</i>	
2. SCHEDE TECNICHE	73
<i>di Stefano Radaelli, Claudia Buschi, Enzo Marrafino e Antonio LaMonica</i>	
3. UNA PROPOSTA PER CONTINUARE A LAVORARE INSIEME	85
<i>di Enzo Marrafino</i>	
4. FORMAZIONE RESPONSABILI SEDI OPERATIVE	91
<i>di Enzo Marrafino</i>	

5. GIOVANI E LAVORO: IL PROFILO ISTITUZIONALE	109
<i>Dott. Maurizio Drezzadore</i>	
6. PROSPETTIVE OPERATIVE	113
<i>di Giancarlo Corsi</i>	
TERZA PARTE - CANTIERI APERTI	
Introduzione	119
PRESENTAZIONE DI ALCUNE IDEE IMPRENDITORIALI	
ELABORATE DAI GIOVANI COINVOLTI	121
– Roma	121
– Ancona	124
– Pedara	126
– Napoli	128
– Forlì	132
<i>Alcune idee imprenditoriali in concorso</i>	135
BIBLIOGRAFIA	149
NOTA SUGLI AUTORI	151

Premessa



SOCIETÀ DI SAN FRANCESCO DI SALES

CASA GENERALIZIA SALESIANA

Via della Pisana 1111 - 00163 Roma

Il Rettor Maggiore

A Don Giovanni D'Andrea Presidente Salesiani per il Sociale (Federazione SCS/CNOS) ROMA

Carissimi partecipanti al Seminario “LavoriAmo”, rappresentanti degli enti promotori del Progetto: Salesiani per il Sociale (Federazione SCS/CNOS), CGS, e TGS, e soprattutto voi carissimi giovani che vi siete messi in gioco aderendo a questo progetto volto a realizzare percorsi innovativi ed imprenditoriali per giovani svantaggiati, ricevette il mio più cordiale saluto.

Mi sarebbe piaciuto tanto essere presente oggi in mezzo a voi, ma impegni previ di agenda non me lo hanno permesso, e quindi per mezzo di questa lettera vi voglio far sapere che sono molto contento di quanto avete realizzato in quest'anno, dall'avvio nel luglio dello scorso anno fino alla conclusione del progetto, fissata per il 30 giugno 2015. Credo che anche questo possa essere un modo con il quale rendere omaggio a don Bosco in questo 2015 nel quale celebriamo il bicentenario della nascita, come tutti sappiamo. Lui ha dedicato la sua vita e la sua azione pastorale anche alla formazione dei giovani alla cultura del lavoro, a comprendere questo come percorso che conduce alla formazione “dell'onesto cittadino e del buon cristiano”.

Nel recente CG 27, che ha anche sancito la mia elezione a Rettor Maggiore, abbiamo affrontato e stabilito quali, per noi Salesiani di don Bosco, possono essere le “nuove” sfide per diventare segni profetici a servizio dei giovani.

Al numero 55 il documento capitolare così si esprime: “Gli immigrati, i profughi, e i giovani disoccupati ci interpellano come salesiani in tutte le parti del mondo: ci invitano a trovare forme di collaborazione e ci spronano a dare risposte concrete e ad avere una mentalità più aperta, solidale e coraggiosa”.

Ritengo che quello che avete messo in pratica durante questo progetto, le 18 idee imprenditoriali pensate e attuate nelle 18 sedi presenti sul territorio nazionale, coinvolgendo anche gli ambienti dove operano le associazioni civilistiche del Tempo Libero che hanno come riferimento le nostre care consorelle FMA, sono un modo concreto di contestualizzare quanto auspicato dal documento capitolare.

È un modo nuovo di pensare ambiti della vita dei giovani che coinvolge l'azione della Pastorale Giovanile che può trovare nelle vostre associazioni un valido strumento ed un prezioso alleato, è appunto quella “*mentalità più aperta, solidale e coraggiosa*”.

Auguro a tutti voi di trarre il massimo profitto dall'incontro che oggi vivete, in questo Seminario di riflessione su quanto avete fatto, che non sia una conclusione ma una tappa per una nuova ripartenza trovando altre strade che “diano gambe” alle vostre idee. In questo ritengo preziosa la sinergia con altre realtà esterne al mondo salesiano che già hanno collaborato per questo progetto, mi riferisco alla CISL ed al Progetto Policoro della CEI.

Ieri 5 giugno ricorreva l'anniversario dell'Ordinazione sacerdotale di D. Bosco, essendo il suo X successore, vi assicuro la mia preghiera nel mio ministero sacerdotale, così come a lui chiediamo la sua protezione dall'alto e intercessione di Maria Ausiliatrice nostra Madre.

Vi saluto caramente con il cuore di Don Bosco e ricordatemi nella vostra preghiera.

Roma, 06 giugno 2015


D. Angel Fernandez A. SDB
Rettor Maggiore





DIREZIONE GENERALE OPERE DON BOSCO
Via della Pisana 1111 - 00163 Roma

Il Rettor Maggiore

Roma 6/06/2015

Mio Caro Don Giovanni S'Andrea
Miei Cari Amici Giovanni:
Vi saluto con tanto

affetto. Ho saputo del vostro rientro.
Mi ha invitato S. Giovanni, ma oggi
avevo altri impegni e non potrei dire
di non andare.

Per ciò mi scuso con Voi,
ma vi dico che sono molto contento
perché ho potuto conoscere il vostro
lavoro, i vostri impegni.

Sento dentro che Don Bosco
sarebbe felice tra di voi, e anche io.
Un grande abbraccio e Buoni
Incontri, che sia da vero festin
con affetto.

Angel Fernández

P. Ángel Fernández A., SDB

Rector Mayor



Prefazione

*“Gli **immigrati**, i **profughi** e i **giovani disoccupati** ci interpellano come salesiani in tutte le parti del mondo: ci invitano a trovare forme di collaborazione e ci spronano a dare risposte concrete e ad avere una mentalità più aperta, solidale e coraggiosa”.*

Quello sopra riportato è parte del numero 55 del Documento Conclusivo del Capitolo Generale XXVII dei Salesiani Don Bosco, celebrato a Roma dal 22 febbraio al 12 aprile del 2014. Sono indicate tre categorie di giovani che “interpellano” tutti i salesiani in tutte le parti del mondo, anche nella nostra bella Italia.

Il progetto “*LavoriAMO. Percorsi innovativi e imprenditoriali per giovani svantaggiati*”, è stato concepito a favore di una delle tre categorie anzidette: i giovani disoccupati. Vuole essere una risposta ad uno dei bisogni che attanaglia le giovani generazioni della nostra nazione e che ci riconduce nello stesso tempo all’operato di D. Bosco nella Torino della seconda metà dell’800. Anche allora l’emergenza lavoro era drammatica, lo era di più vista la mancanza di una legislazione che tutelasse i giovani.

Da anni in Italia la situazione d’inserimento lavorativa è sempre più difficile mettere in atto, non riguarda purtroppo solo i giovani, ma anche altre fasce d’età, oggi è facile trovare un quarantenne che ha perso il suo “posto di lavoro” e magari non sa come sfamare la propria famiglia. Spronati da questa situazione, i Salesiani per il Sociale (Federazione SCS/CNOS) hanno raccolto la “sfida”. Insieme ai partner “storici” di altre due Associazioni nazionali dell’area salesiana quali il CGS (Cinecircoli Giovanili Socio-culturali) ed il TGS (Turismo Giovanile Sociale) ha pensato e sviluppato il progetto di cui questa pubblicazione ne è testimone.

Una delle idee che hanno guidato la realizzazione del progetto è stata quella di “scommettere” sull’entusiasmo dei giovani, sulla loro voglia di tentare di aprire una strada per il loro futuro. Un modo per rimanere sui territori, senza dover ingrossare il “fiume” della “fuga dei cervelli”. Restare sul

territorio, e provare a vedere di “inventare” il lavoro e non solo cercarlo. Il Progetto ha avuto “gambe” grazie ai fondi messi a disposizione per le APS (Associazioni Promozione Sociale) dal Ministero Per il Lavoro e le Politiche Sociali. Ha interessato realtà di 18 località sparse su 16 Regioni coinvolgendo circa 150 giovani tra i 20 ed i 30 anni. Sono state dunque prodotte 18 idee progettuali di attività lavorativa. Cinque di queste idee hanno ricevuto, secondo una classifica di merito stilata da esperti, un ulteriore fondo economico per lo *start up* d’impresa. Un grazie particolare va ai 18 tutor che hanno affiancato i giovani nell’elaborazione del progetto locale.

Il progetto ha visto la realizzazione, nelle sue varie fasi, come da cronogramma, tra il luglio 2014 ed il giugno 2015.

Preziosa la collaborazione, quale ente partner del progetto, della CISL. Grazie alla competenza dei rappresentati del sindacato i giovani hanno potuto avere dei validi alleati che li hanno guidati nel non facile mondo del lavoro, specie di un lavoro auto imprenditoriale.

Un’altra valida sinergia si è istaurata con le Diocesi della Chiesa cattolica italiana attraverso il “Progetto Policoro” che in questo 2015 celebra i 20 anni dal suo avvio.

Un grazie va a quanti hanno lavorato nel silenzio del “dietro le quinte” ed il riferimento è alle segreterie esecutive delle tre associazioni salesiane. È bello e gratificante dire i nomi delle persone che danno un volto a questi uffici: Andrea Sebastiani e Vanessa Savini per i Salesiani per il Sociale (Federazione SCS/CNOS); Nadia Giovannini per il CGS; Veronica Finanzieri per il TGS. La supervisione del Progetto è stata merito di Giancarlo Cursi, docente della Pontificia Università Salesiana e Formatore del Progetto Policoro e di Enzo Maraffino esperto della CISL sede nazionale.

Si ringrazia inoltre la Dottoressa Alessandra Perotti, per l’accurata e professionale collezione dei testi e dei diversi contributi.

Prima parte
Il contesto e le sfide

Introduzione

In questa Italia di inizio millennio i giovani sono minoranza, una minoranza che sta vivendo delle congiunture economiche e sociali – fra la grande crisi economica, le più piccole e dolorose crisi delle giovani famiglie, ed il progressivo rovesciamento della piramide anagrafica – molto pesanti. Per una “minoranza” che ha bisogno di accedere alla vita adulta e al mondo del lavoro si dovrebbe ipotizzare che vi sia una larga possibilità di spazi e di occupazioni da riempire; tuttavia, invece, assistiamo ad una saturazione dei posti occupazionali più significativi da parte di figure molto adulte e/o anziane, che non permette ai giovani molte opportunità di significativo inserimento.

Di fronte a questo stato di cose – che dai giovani viene vissuto in modi più o meno svantaggiati – sia sul piano dell’accesso al mondo del lavoro, sia sulla possibilità di costruire una vita propria, magari di tipo familiare, si riscontrano inoltre atteggiamenti da parte dei giovani che ostacolano ancora di più il loro stesso percorso all’interno del mondo del lavoro.

Abbiamo oramai piena visione e lucida consapevolezza delle loro diverse sfaccettature:

- atteggiamenti fatalistici in merito all’impossibilità di accedere al lavoro per il quale ci si è preparati e si ha studiato;
- atteggiamenti già propensi e disposti al lavoro ad ogni costo, anche se promiscuo, sommerso e provvisorio, che scivolano troppo spesso ad alimentare un mondo di illegalità a sua volta espresso dagli ambienti corrotti del sistema sociale;
- atteggiamenti attendisti per i quali ci si aspetta un lavoro in qualche modo diretto e consequenziale alla propria formazione universitaria, e si reclama affinché qualcuno offra ciò che non verrà.

Il cumulo di tali atteggiamenti in una stessa persona, o gruppo di persone, rende ovviamente ancora più difficile o comunque pregiudizievole l’accesso dei giovani al mondo del lavoro.

Questa condizione costituisce di fatto una sfida per tutti coloro che quotidianamente lavorano e si impegnano per costruire una società diversa, migliore, realizzante, che ambisce a relazioni sociali significative e spazi di vita realizzanti e realizzati.

Chi vive questa sensibilità e quest'attenzione coglie nell'attuale condizione dei giovani un'enorme sfida: da una parte si deve infatti lottare per debellare la sfiducia e il disfattismo con cui i giovani affrontano l'accesso alla vita adulta; dall'altra parte c'è poi la convinzione che un vero rinnovamento sociale sarà possibile soltanto quando questa società sarà capace di valorizzare i suoi giovani.

In prima linea in questa gara vi è indubbiamente tutta quella parte di Chiesa che vive con autenticità il messaggio evangelico che in sé, a sua volta, porta l'intuizione della possibilità di miglior realizzazione di ogni persona e che quindi ha sempre visto nei giovani la molla per il cambiamento già a partire, se vogliamo, dalla compagnia dei giovani pescatori di Cafarnao che ha seguito la predicazione di Gesù, intuendo e scoprendo nei contenuti della predicazione evangelica la possibilità di rinnovare la propria vita e quella altrui.

1.

I giovani italiani, il dramma del lavoro e il progetto familiare

di Francesco Occhetta S.I.

(Convegno Commissioni Nazionali CEI - Salerno, 24-26 ottobre 2014)

Cosa può accadere a una società democratica quando diventa imbarazzante augurare ai giovani «buon lavoro»? Quali sono i principali cambiamenti in corso – sia a livello sociale sia antropologico – a causa dei quali tanti giovani sono lasciati senza lavoro? Perché i giovani stanno soffrendo uno sfruttamento quotidiano negli *stages*, nei lavori mal o mai pagati, negli affitti inaccessibili, nelle promesse spesso tradite dei Governi?

Come scrivevamo su *La Civiltà Cattolica*, il ritratto che i giovani italiani hanno fatto di se stessi, in un recente studio curato dall'Istituto Toniolo (ente fondatore dell'Università Cattolica del Sacro Cuore), smentisce molte delle narrazioni degli adulti che li ritraggono come apatici, schizzinosi, svogliati e poco impegnati¹. I giovani diventati maggiorenni dopo il 2000, definiti i *millennials*, non soltanto sono consapevoli della crisi economica e sociale che impedisce loro di cullare sogni e desideri, ma in mezzo al «deserto delle opportunità» sono in grado di sperimentare nuove vie, sorprendendo genitori ed educatori. Imparano lingue, diventano presto artigiani digitali, sono autodidatti; attraverso i *social networks* si confrontano con i loro coetanei di diverse parti del mondo e si raccontano non più attraverso scritti o libri, ma con foto e brevi messaggi in una sorte di connessione continua. È il loro modo di vivere il tempo: i giovani investono progetti e risorse nell'«eterno presente» senza angosciarsi per il futuro. Ne è prova la loro reattività positiva e la voglia di spiccare il volo. Sono tutt'altro che passivi e defilati.

Eppure il volume, *Gli sdraiati*, di Michele Serra, tra i più venduti in questo ultimo periodo, parla di loro come appunto «gli sdraiati». Due mondi, quello dei giovani e quello degli adulti, che sembrano aver perso l'alfabeto della comunicazione².

¹ ISTITUTO GIUSEPPE TONIOLO, *La condizione giovanile in Italia. Rapporto giovani 2013*, Bologna, il Mulino, 2013.

² Cfr. F. OCCHETTA, «I giovani italiani e il dramma del lavoro», in *Civ. Catt.* 2014 II 159-169.

In realtà c'è di più. Le mete e gli interessi delle grandi imprese multinazionali non corrispondono più a quelle degli Stati in cui hanno sede. Le loro decisioni hanno come fine, non tanto l'organizzazione aziendale e il funzionamento dell'impresa con la persona al centro, quanto obiettivi finanziari. Contano gli obiettivi e le prestazioni del lavoro sono misurati sulle stagioni più produttive della vita di un giovane. Insomma, il mondo del lavoro sta vivendo una stagione segnata da un prima e un dopo che ci chiede prima di dare soluzione di abitare alcune domande. Per un giovane, dunque, il lavoro può ancora essere definito con un orario, una mansione, un luogo? Per lavorare, è davvero necessario diventare un piccolo imprenditore di se stesso? E se la visione individuale del lavoro che si impone porta a essere competitivi per sopravvivere, che cosa può capitare a una Repubblica «fondata sul lavoro»? È per questo che la Chiesa non chiede di superare l'idea né dell'economia di mercato né dell'azienda, ma quella di un mercato esclusivamente ripiegato sull'obiettivo del profitto a tutti i costi, che definisce «risorse umane» le persone, equiparandole a una voce tecnica dell'azienda e che prescinde dall'eticità dei mezzi, dei fini e da un'antropologia al servizio della persona. Ma ritornare al fondamento spirituale del lavoro è ancora possibile.

Vi è infine lo sguardo che il giovane pone sul suo orizzonte in una cultura che tende a negare il «per sempre», per fondare un progetto familiare basato sulle quattro vocazioni della famiglia definite dalla Dottrina sociale della Chiesa e ribadite nel Sinodo appena concluso: 1) la formazione di un comunità di persone; 2) l'apertura alla vita; 3) la partecipazione allo sviluppo umano integrale; 4) la partecipazione alla vita e alla missione della Chiesa³ perché la famiglia continui a essere «il luogo primario dell'umanizzazione e della persona e della società e culla della vita e dell'amore»⁴.

³ *Gaudium et spes*, n. 47. La definizione è stata ripresa anche da Giovanni Paolo II secondo cui «attraverso la famiglia fluisce la storia dell'uomo, la storia della salvezza dell'umanità», in GIOVANNI PAOLO II, *Gratissimam sane*, 1994 Anno della famiglia, n. 23, in www.vatican.va/

⁴ GIOVANNI PAOLO II, Esortazione apostolica *Christifideles laici*, 30 dicembre 1988, in *Insegnamenti di Giovanni Paolo II*, vol. XI, n. 2, Roma, Libreria Editrice Vaticana, 1983, n. 40.

I. I giovani visti dagli adulti: uno sguardo sociologico/antropologico

La letteratura e gli studi dei principali sociologi occidentali tendono a definire i giovani vittime o (*ir*)responsabili di un sistema di relazioni che sta cambiando. Gli «eterni connessi», i «nativi digitali», «gli sdraiati» sono solamente alcuni titoli usati negli studi per definire la generazione che si sta affacciando al mondo del lavoro.

È una lettura, questa, che parte sempre dalla prospettiva dell'adulto. E se i giovani fossero vittima di una congiura sociale nella quale sono gli adulti i responsabili delle loro condizioni? A porsi questa domanda è Stefano Laffi, il quale sostiene che gli adulti sono i veri responsabili delle condizioni in cui si trovano i giovani: «Dalla culla alla scuola, dall'università all'interminabile precariato lavorativo, il mondo degli adulti progetta e produce le nuove generazioni per soddisfare i propri bisogni e le proprie aspirazioni». E continua: «Prima bambini capaci di saziare il narcisismo dei padri, poi adolescenti consumatori di esperienze e prodotti suggeriti da un marketing onnipotente, infine stagisti da reclutare e dimettere a seconda dei volubili trend del mercato»⁵. È questa la generazione delle pensioni baby e d'oro, assunzioni pubbliche esorbitanti, retribuzioni faraoniche, aziende pubbliche svendute, corruzione, evasione ecc.

Se, da una parte, si tratta di una posizione estrema che non include le buone pratiche educative già esistenti in molte famiglie, scuole, oratori ecc., dall'altra questa posizione «provocatoria» pone una domanda seria alla cultura sul rischio di normalizzazione e omologazione della generazione che tra qualche anno sarà chiamata a guidare il Paese. L'esame di coscienza dell'adulto – chiamato a rispondere alla domanda: «Ma quali figli cresciamo?» – riparte da qui: gli egoismi, l'attaccamento ai ragazzi come se fossero oggetti, le apprensioni, le incertezze personali.

È la provocazione che scandisce la confessione di Michele Serra al figlio: «Penso a come è stato facile amarti da piccolo. A quanto è difficile continuare a farlo ora che le nostre stature sono appaiate, la tua voce somiglia alla mia e dunque reclama gli stessi toni e volumi, gli ingombri dei corpi sono gli stessi»⁶.

⁵ S. LAFFI, *La congiura contro i giovani. Crisi degli adulti e riscatto delle nuove generazioni*, Milano, Feltrinelli, 2014.

⁶ M. SERRA, *Gli sdraiati*, Milano, Feltrinelli, 2013.

Per parlare di giovani, è dunque necessario capire anzitutto il rapporto giovani adulti. In un suo spettacolo, Marco Paolini, dedica una parte del suo monologo a questo tema e mette il dito nella piaga del problema, affermando:

«"Adulto" è il participio passato del verbo "adolescere", colui che ha finito di crescere. Oggi conosco molti più "adulteri" che adulti. Adulteri a se stessi, ovviamente. Quella che sto raccontando è la storia di un gruppo ragazzi che avevano fretta di entrare in un mondo adulto che è diventato vecchio, senza essere adulto. Il mio, il nostro Paese oggi è questo, il più vecchio del pianeta; e lo guardiamo senza nemmeno accorgerci di quello che abbiamo sotto gli occhi. Abbiamo sì sotto agli occhi il cambiamento del paesaggio, ma addosso a noi non lo leggiamo. Perché? Perché noi non possiamo sentirci vecchi. Secondo gli italiani, si diventa vecchi a 83 anni; siccome l'attesa di vita è 81, secondo gli italiani si diventa vecchi dopo morti. Io vorrei chiedere ai miei coetanei per primi di fare outing. Dichiaratevi adulti, rinunciate a quelle idee di giovinezza che ci viene venduta quotidianamente, perché c'è una confusione genetica mostruosa. Adulto è colui che si è giocato delle possibilità e deve vivere con quello che ha, il resto si è seccato; quello che sei in potenza da giovane non ce l'hai dopo; se non capisci questo, se impedisce a chi viene dopo di sorpassarti, perché tu, cullato dal sogno di questa eterna giovinezza, rubi costantemente tutto ciò che viene prodotto da chi viene dopo di te, indossandolo in vario modo attorno a te, tu stai creando un blocco mostruoso che ci impedisce di leggere la realtà. Dichiaratevi adulti, prendetevi delle responsabilità. Che cosa hanno in comune il rugby e la politica? Sono mondi adulti. Dovrebbero darti dei principi, delle regole che durano, con cui cresci»⁷.

Stiamo parlando di un fenomeno sociologico definito con un nuovo vocabolo nell'edizione del 2014 dello Zingarelli con la parola «adulescenza»⁸:

«Un neologismo che indica un'età adulta psicologicamente non adeguata in quanto fortemente condizionata dal permanere di idee, atteggiamenti e comportamenti tipici della fase giovanile o, addirittura, adolescenziale. Gli adulescenti si affannano nostalgicamente ad apparire giovani anche nell'abbigliamento fino a diventare ridicoli o patetici. Essi sono in tal modo privi d'identità e di ruolo sociale e, se sono genitori, non riescono a esercitare le fondamentali funzioni di guida verso i loro figli né, tanto meno, sono

⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=7fdS2Qk2bb8>

⁸ «Adulescenza», in Vocabolario Zingarelli, 2014, 55.

capaci di instaurare un rapporto maturo con il loro partner, con tutte le inevitabili conseguenze. Storicamente si è passati da una generazione di genitori autoritari ad una di adulti deboli e remissivi⁹.

È la paura degli adulti, tra i 40 e i 55 anni, di «diventare adulti» e di smetterla di pensarsi come degli «eterni adolescenti», affetti dalla sindrome di Peter Pan, malattia inguaribile dell'Occidente, che gli anglosassoni chiamano *kidult*, i bambini adulti (*kid+adult*), e i francesi *adulescent* (contrazione dei termini *adult* e *adolescent*)¹⁰. «Certo, l'identikit dell'italiano che viene fuori dallo Zingarelli 2014 non è confortante: siamo "iperattivi", vestiamo bling bling, cioè in modo "ostentato e vistoso" e sembriamo affetti da un crescente nostalgismo. Segno che, nonostante la velocità dei cambiamenti, preferiamo vivere di rimpianti¹¹. È la nostalgia dell'adulto che ci manca: la crisi dell'autorità, dell'amore inteso come dono, e del desiderio¹².

Questa condizione sta mettendo in crisi l'adulto che vuol restare giovane, mentre i giovani sono trattati come amici dai loro genitori.

«Sono i genitori che portano, anche di peso, se necessario, le figlie ai concorsi di bellezza, le quali sentitamente ringraziano, rilasciando alla prima intervista dichiarazioni di amore eterno verso le loro mamme, da sempre le loro migliori amiche. Io, invece, ringrazio la mia per non essersi mai vestita come me, non aver mai fatto apprezzamenti su un mio coetaneo e non aver mai passeggiato con me, sperando di sentirsi dire: "Sembrare due sorelle!"¹³.

Si rimane adolescenti, capricciosi, ribelli, centrati su di sé, chiusi in un narcisismo sociale che dimentica la vocazione di servire la società attraverso la costruzione del bene comune. Si inventano bisogni, ci si placa la coscienza dando cose, invece di tempo e di disponibilità educativa.

⁹ F. BIANCARDI, *I nuovi termini. L'aggiornamento della lingua italiana con le più attuali locuzioni ed i più diffusi vocaboli stranieri con relativa pronuncia*, Napoli, Manna, 2011, 164. In Elena Marescotti Ricerche di Pedagogia e Didattica – Journal of Theories and Research in Education 9, 2 (2014).

¹⁰ G. CUCCI, «La scomparsa degli adulti», in *Civ. Catt.* 2012 II 220-232.

¹¹ R. DE SANTIS, «Da "hashtag" a "rottamatore" ecco la nuova lingua degli italiani», in *La Repubblica*, 12 settembre 2013.

¹² Cfr. A. MATTEO, *L'adulto che ci manca*, Assisi, Cittadella, 2014.

¹³ Amico padre, sorella madre. L'evoluzione dei costumi non ha risparmiato il rapporto genitori figli. Ma cosa ne pensa la più giovane delle parti in causa? Funziona il nuovo trend che vede i genitori calarsi nei panni dei loro figli, per diventarne i migliori amici?, in *La Stampa*, 20 maggio 2004, 26. Il testo riporta le parole di un ragazzo di 16 anni.

Ma c'è di più. L'adultescente è causa e conseguenza di un sistema: il giovane senza lavoro è costretto a regredire e a rimanere adolescente:

«L'implosione dell'economia mondiale si è abbattuta sulle generazioni post baby boomer del mondo occidentale, e adesso per loro l'ultima spiaggia è la speranza di mettere da parte qualcosa per pagarsi presto un mutuo e una nuova casa tutta per sé. È la sindrome del figliol prodigo targato 2010, costretto a tornare indietro suo malgrado, non perché pentito o colto da voglia di bambagia, ma perché colpito dagli spiriti della crisi: niente a che fare insomma con i bamboccioni di Padoa-Schioppa, con il familismo italico che protegge i suoi figli con l'onda lunga dei risparmi. Ormai tutte le famiglie, dall'America alla Spagna e persino alla Svezia, Paese modello, sono costrette a fare i conti con i boomerang kids, i figli che sconvolgono il tran tran familiare con la forza di un contraccolpo impreveduto, di nuovo in famiglia dopo aver spiccato il volo per studiare, lavorare, persino sposarsi. Il neologismo globale li ha rinominati kidults, crasi fra kids, ragazzi, e adults, adulti, costretti dagli eventi in una sorta di limbo, sospesi fra l'ebbrezza di un'età adulta, che hanno brevemente assaporato, e il ritorno coatto all'infanzia a causa di una situazione economica che penalizza tutti»¹⁴.

In un recente studio pubblicato negli Stati Uniti emerge che i giovani escono di casa non tanto se hanno garanzie, quanto se sentono nell'aria speranza di costruirsi¹⁵. Con un po' di ingenuità – senza indicare il come – la pedagogia propone di ritornare alle virtù: l'umiltà (la coscienza dei propri limiti), la pazienza (la capacità di attendere), la tolleranza (la perdita delle certezze assolute), la capacità di chiedere aiuto (porsi le domande esistenziali), ma anche il coraggio di accettare la sofferenza e il fallimento della propria incompletezza.

La perdita di prestigio del ruolo del docente, e in generale di tutti i ruoli educativi, è un'ulteriore conseguenza della condizione sociale attuale che non considera più la scuola e i docenti depositari di un sapere e rappresentanti di una cultura. La crisi del ruolo del docente deriva dal fatto che la sua soggettività non produce più quella fiducia su cui ancorare una visione del futuro che è per definizione incerto e rischioso. Oggi la «consapevolezza della incidenza del futuro si è enormemente accresciuta in un mondo globalizzato le cui parti sono interconnesse, ma in cui la comprensione dei pro-

¹⁴ M. L. AGNESE, «Generazione Boomerang. Università e master all'estero poi il lavoro (che non c'è). Così i figli tornano dai genitori», in *Corriere della Sera*, 27 febbraio 2010, 35.

¹⁵ J. SENIOR, «Adolescent», in *New York Magazine*, tradotto da Internazionale, 23 aprile 2014, 32-39.

cessi è diventata più opaca e i pericoli sono non sufficientemente calcolabili»¹⁶. Esiste un debito di fiducia verso gli insegnanti che devono dimostrare di essere «diversamente insegnanti» per essere riconosciuti nel loro valore, un «vuoto di fiducia che si sta allargando intorno alla scuola non dipende solo dalle dinamiche interne al sistema educativo. Manca nella nostra società un disegno condiviso di sviluppo economico che [...] restituisca consapevolezza collettiva su obiettivi e spazio d'azione dell'ordinamento educativo»¹⁷.

Il cambiamento richiede che gli adulti convertano la loro sterilità e ascoltino i giovani, per misurare la sincerità delle loro intenzioni e aiutarli a riscattarsi e a mettersi in un cammino di ricerca insieme a loro. Proprio come scrive Michele Serra nel volume *Gli sdraiati*: «Camminare è un'esperienza. Un'esperienza di salvezza. Mi devi credere». «Sentirmi chiamare papà e da lontano, e in quella esposta porzione di mondo, in quella incerta dimensione del tempo dove la mia infanzia ancora galleggiava, quasi mi atterri. Come un'accusa. Un richiamo all'ordine. Io – non altri – sono quelle due sillabe»¹⁸.

Sullo sfondo resta evocativo l'episodio del capitolo 5 del libro dell'Esodo, in cui il faraone proibisce a Mosè di condurre il popolo nel deserto per fare festa e obbliga il popolo a lavorare di più. Questo per dire che in ogni periodo di liberazione spirituale il faraone non vuole perdere i suoi «schiavi». È da qui che deve ripartire la Chiesa: liberare spiritualmente i giovani... sarà quella libertà che sarà le loro ali.

Il lavoro nel pensiero della Chiesa e nella Costituzione

Appena dopo la II guerra mondiale la Chiesa e lo Stato italiano arrivarono, su strade diverse, a definire il lavoro come «la condizione necessaria» per garantire alla persona la sua inviolabile dignità che le Istituzioni sono chiamate a riconoscere e a promuovere. Alla metà del secolo scorso era chiara una via: l'educazione al lavoro come «bene sociale» e al «dovere al lavoro».

La Dottrina Sociale della Chiesa, che è l'incontro del Vangelo con la società, nasce con la «vocazione» di difendere il lavoro e i lavoratori e si fa parola magisteriale con la *Rerum novarum* di Leone XIII (1891) per rispondere a un'emergenza storica, quella provocata dalla rivoluzione industriale. La Chiesa vedeva sorgere un problema «radicalmente» nuovo, su

¹⁶ R. BODEI, *il Sole* 24ore del 14/9/14.

¹⁷ La sfiducia crescente nella scuola, Rapporto Censis, 2014.

¹⁸ M. SERRA, *Gli sdraiati*, cit., 20.

cui non esistevano soluzioni da ricercare nel passato: dallo sfruttamento disumano dei lavoratori dipendenti, soprattutto del lavoro minorile, agli orari dei lavoratori, dalla situazione delle fabbriche di allora al definire e restituire dignità al lavoro.

È per questo che le prime encicliche sono incentrate su un problema specifico, la cosiddetta «questione operaia», divenuta poi «questione sociale», che si occupa prevalentemente dei rapporti di lavoro. C'è un filo rosso che attraversa l'intervento della Chiesa nel sociale: questo avviene sempre in difesa della parte più debole nella dialettica dell'economia moderna tra capitale e lavoro, economia umana e finanza, dignità e sfruttamento, in favore cioè della parte debole immersa nell'economia mondiale, globalizzata e finanziarizzata di oggi.

Per noi riveste un particolare rilievo il radiomessaggio del 1942 di Pio XII sulla «dignità umana», che precisa come la costruzione di un nuovo ordine di pace per un Ordinamento istituzionale passi attraverso la protezione della famiglia e i diritti dei lavoratori (salario giusto e familiare, diffusione della proprietà, aumento del livello culturale). Insomma, nuove generazioni, lavoro e famiglia sono inseparabili nel pensiero sociale della Chiesa.

Nel 1982 la Chiesa dedica un'intera enciclica sul tema del lavoro, e ribadisce come questo sia una componente indispensabile per un giovane per diventare «più uomo»: «Il lavoro è un bene dell'uomo – è un bene della sua umanità –, perché mediante il lavoro l'uomo non solo trasforma la natura adattandola alle proprie necessità, ma anche realizza se stesso come uomo ed anzi, in un certo senso, “diventa più uomo”»¹⁹.

Anche per la maggior parte dei costituenti italiani «i giovani» e «il lavoro» erano considerati come due facce della stessa medaglia. Nella Costituzione italiana, il secondo termine più ricorrente, dopo «legge», è «lavoro» o «lavoratori». La Repubblica «è fondata sul lavoro» da cui discendono diritti e doveri per contribuire al progresso «materiale e spirituale della società» (art. 4 Cost.)²⁰. Il significato di lavoro rimanda sempre al significato di dignità della

¹⁹ GIOVANNI PAOLO II, «Laborem exercens», in *Enchiridion Vaticanum*, n. 7, n. 1427, 1293.

²⁰ Questo principio si basa sull'uguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2), sul diritto al lavoro e sui diritti del lavoro (artt. 4 e 35), e sul governo pubblico dell'economia (artt. 41 e 42). Per approfondire l'argomento, cfr. F. OCCHETTA, *Le radici della democrazia. I principi della costituzione nel dibattito tra gesuiti e costituenti cattolici*, Milano, Jaka Book, 2012. ID., «Nuove forme di democrazia partecipativa», in *Civ. Catt.* 2013 I 234-245; ID., «La crisi della democrazia?», in *Civ. Catt.* 2013 II 61-74; ID., «I cattolici in politica: aurora o eclisse?», in *Civ. Catt.* 2014 I 47-57.

persona e della sua concreta realizzazione come mezzo di libertà, di identità, di crescita personale e comunitaria, di inclusione e di coesione sociale, di responsabilità individuale verso la società. In altre parole, il fondamento di questa scelta è di natura etica: il lavoro, prima che essere un principio, è un valore che la Repubblica riconosce all'apporto delle capacità di ciascuno per costruire il Paese. Grazie al proprio lavoro, il cittadino non viene definito più dal ruolo sociale dato dalla ricchezza o dai titoli nobiliari²¹.

Tutto il resto sembra essere cronaca di una crisi economica che non si arresta, e di troppa disoccupazione giovanile²². Se analizziamo con più attenzione il «contesto», riconosciamo due elementi antropologici che si stanno perdendo: l'educazione al dovere del lavoro e lo sgretolamento di un «patto generazionale».

Le criticità internazionali dell'attuale momento socio economico condizionano i livelli di disoccupazione giovanile²³. Una delle principali cause della situazione attuale è la staticità del nostro mercato del lavoro²⁴, a cui si

²¹ Il principio lavorista dell'art. 4 della Costituzione italiana ha permesso la formulazione di articoli lungimiranti, come, ad esempio, quelli che sostengono il diritto alla «retribuzione proporzionata alla quantità e qualità» del lavoro, sufficiente per un'«esistenza libera e dignitosa»; garantiscono i riposi settimanali e ferie annuali retribuite inderogabili (art. 36); affermano i diritti e «lo stato di parità della donna lavoratrice» (art. 37); promettono i mezzi necessari anche per il cittadino inabile al lavoro e prevede la tutela per malattia, invalidità e disabilità (art. 38); autorizzano l'organizzazione sindacale e il diritto di sciopero (art. 39); riconoscono la libertà dell'iniziativa privata (art. 41), che «non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale». Cfr. A. Q. CURZIO, «La Costituzione e l'economia», in *La Costituzione della Repubblica italiana*, Milano, Il Sole 24 Ore, 17.

²² Il tasso di disoccupazione tra i giovani a settembre è al 42,9% in calo di 0,8 punti rispetto ad agosto ma in aumento di 1,9 punti rispetto a settembre 2013. Lo rileva l'Istat spiegando che i senza lavoro tra i 15 e i 24 anni sono 698 mila. È senza lavoro l'11,7% del totale della popolazione in questa fascia di età. 3,2 mln disoccupati, mai così tanti da 2004. Il numero di disoccupati a settembre è pari a 3 milioni 236 mila in aumento dell'1,5% rispetto ad agosto (+48 mila) e dell'1,8% su base annua (+58 mila). Lo comunica l'Istat. Il numero delle persone senza lavoro è il più alto dall'inizio delle serie storiche (2004) mentre il tasso di disoccupazione al 12,6% si mantiene sui livelli record già raggiunti più volte nel 2014 (Fonte Ansa).

²³ Cfr. i dati più recenti Eurostat. Per una esposizione delle criticità connesse alla disoccupazione giovanile, cfr. T. TREU - C. DELL'ARINGA (a cura di), *Giovani senza futuro?*, Bologna, 2012.

²⁴ Del resto la più autorevole dottrina concorda nel ritenere che il sistema italiano di servizi per l'impiego, complessivamente assai gracile e molto diversificato da territorio a territorio, sia sostanzialmente inefficiente, cfr. P. A. VARESI, «Politiche attive e servizi per l'impiego», in *Il libro dell'anno del diritto 2013*, Roma, 2013, 396 ss.; C. DELL'ARINGA - C. LUCIFORA (a cura di), *Il mercato del lavoro in Italia*, Roma, 2009; P. ICHINO - A. SARTORI,

aggiunge un eccesso di giuridificazione, che complica l'assetto complessivo delle regole. È così che si determina uno sbilanciamento del mercato del lavoro verso la tutela dei cosiddetti «diritti quesiti» dei lavoratori già inseriti nel mondo del lavoro (anche disoccupati) a danno delle opportunità dei giovani, che sono gli outsiders del medesimo mercato (inoccupati). Il patto intergenerazionale sul lavoro, per alcuni versi, è venuto meno. Il patto madri/figli-padri/figli, sul quale è stato basato il nostro sistema, si sta sgretolando. Assistiamo, in termini di effetto, alla cosiddetta «pre occupazione giovanile», consistente nella successione di lavori precari, che spesso conducono a forme di lavoro prestato irregolarmente da parte dei giovani (lavoro non protetto, non sicuro e non retribuito, che per molti casi è l'unica chance data ai giovani).

È la faccia più oscura del fenomeno dell'inoccupazione giovanile, che si identifica a sua volta anche con il crescente numero di “neet” (giovani che non lavorano, né studiano, né si formano)²⁵. Il rischio di escludere dal mercato economico una o più generazioni blocca il Paese sul ritmo imposto dalla competizione globale.

L'art. 4 Cost. deve essere riletto alla luce di questi fenomeni²⁶. Il «dovere al lavoro», va reinterpretato in termini più consoni all'attuale contesto socio economico. Gli studi più avanzati, sia giuridici sia antropologici, dimostrano che il dovere al lavoro, e con esso l'educazione al valore del lavoro, sono una forma di *affectio societatis*. In altri termini, se l'adempimento del

«L'organizzazione dei servizi per l'impiego», in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, Padova, 2012; P. A. VARESI, «Riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego», in M. MAGNANI - A. PANDOLFO - P. A. VARESI, *Previdenza, Mercato del lavoro, Competitività*, Torino, 2008.

²⁵ Su questo punto, cfr. il recente studio di M. FAIOLI, «Pre-occupazione e in-occupazione giovanile. Risposte del diritto “riflessivo” al mercato del lavoro», in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012, fasc. 2, 376-393, nel quale vengono evidenziate le cause dell'inoccupazione giovanile e analizzate le ipotesi teoriche e legislative in campo. A ciò si aggiunge una visione «olistica», che combina le istanze di modernizzazione del diritto del lavoro con il principio di dignità sul lavoro. Sugli stessi punti, cfr. anche ID., *Decency at work: della tendenza del lavoro alla dignità*, Roma, 2009. Cfr. anche una ricognizione del tema più recente in ID., «Deprivazione materiale, assistenza sociale e diritti sulle cose», in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2014, 2, 279 ss.

²⁶ Per gli studi classici, sia pure posti in una logica evolutiva, sull'art. 4 Cost., cfr. in particolare U. PROSPERETTI, «Lavoro (fenomeno giuridico)», in ED, XXIII, 1973, che tratta del lavoro, in termini giuridici, come «missione», e del dovere di cui all'art. 4 Cost., evidenziando da una parte l'assenza di coercibilità rispetto di tale dovere, e dall'altra l'*affectio societatis* che tale norma indica.

dovere al lavoro vale come «qualificazione del cittadino», l'educazione al valore del lavoro dei giovani vale come «formazione del cittadino»²⁷.

Il *thick labor market* che alcuni economisti stanno studiando²⁸, è un mercato del lavoro con molta domanda e molta offerta: si può raggiungere creando forze attrattive in un contesto nazionale e in una dinamica transnazionale europea. Rimettere ai livelli regionali la gestione delle politiche attive significa restringere il mercato del lavoro a dinamiche municipali o distrettuali, con la conseguenza di una (quasi certa) ineffettività delle misure agevolative.

Con un linguaggio più ecclesiale è ciò che chiamiamo l'esperienza del lavoro come condizione per scoprire la propria vocazione. In concreto dunque si tratterebbe di favorire percorsi in cui è l'esperienza – la realtà che è superiore all'idea – a riattivare processi di non abbiamo ancora chiaro i punti di approdo.

Sono passati circa 70 anni, un tempo relativamente breve nella storia, in cui la cultura sociale ecclesiale e politica ha respirato e ha cercato di realizzare quell'intuizione garantita da quel patto sociale, così diversa da tanti altri luoghi e Paesi. Nelle differenze e tra mille tensioni, si remava tutti verso un unico orizzonte. In questi ultimi anni però si è rotto qualcosa. Per quale ragione il lavoro non è più vissuto come un *telos* (finalità) che produce e costruisce «bene comune» ed è garanzia di difesa della dignità personale?

II. Il fondamento spirituale del lavoro per i giovani

Ecco il secondo punto.

Ecco il secondo punto. La storia della spiritualità nasconde delle perle di grande valore che ci orientano in tempo di crisi. È il caso delle pagine

²⁷ Rileggendo la Costituzione negli artt. 1, 4, 34, 38, co. 1, si comprende che l'ordinamento italiano dispone anche il quadro per l'educazione al valore del lavoro, essendo stati stabiliti i limiti negativi al dovere al lavoro (art. 34 Cost.: i capaci e i meritevoli, anche se privi di mezzi, devono essere sostenuti; art. 38, co. 1: i cittadini capaci di lavorare non hanno diritto di assistenza). La Repubblica si fonda sul lavoro, perché vi è modo di imparare a lavorare, di scegliere il proprio lavoro sulla base dell'esperienza fatta, di svolgere un lavoro protetto e dignitoso. Dal dovere al lavoro di cui all'art. 4 Cost. si possono evincere, dunque, il dovere di educazione al valore del lavoro e il corrispondente diritto a essere accompagnati, nella fase della gioventù, nella sperimentazione di forme di lavoro compatibili con l'educazione scolastica, di qualsiasi tipo e genere.

²⁸ E. MORETTI, *The New Geography of Jobs*, New York, 2012.

scritte nel 1942 da Teilhard de Chardin quando era esiliato in Oriente, scrive una meditazione sulla felicità, tradotta in italiano per la prima volta nel 1970 in un volume che è difficile trovare in commercio. In questo testo si racconta che gli uomini, secondo lo scienziato gesuita, si dividono in tre gruppi che partono per scalare una montagna. Ecco come egli divide gli uomini che cercano la felicità: «Alcuni rimangono all’inizio del cammino. Altri non sono irritati per la partenza. Il sole brilla, la vista è bella. Ma perché salire più in alto? Non è meglio godersi la montagna dove ci si trova, in mezzo ai prati o nel bosco? E si sdraiano sull’erba o esplorano i dintorni, aspettando l’ora del pic nic. Gli ultimi, infine, i veri scalatori, non staccano gli occhi dalle cime che hanno deciso di raggiungere. E ripartono in avanti. Degli stanchi, dei buontemponi, degli ardenti. Tre tipi di Uomo, che ciascuno di noi porta in germe nel profondo di se stesso, e fra i quali, da sempre, si divide l’Umanità che ci circonda»²⁹.

Gli stanchi o i pessimisti sono quella categoria di uomini per i quali «esistere è uno sbaglio o un fallimento». Sono quelli che si chiedono: «Che senso ha cercare? Perché non si lasciano i selvaggi al loro mondo selvaggio e gli ignoranti alla loro ignoranza? Che cosa vogliono dire la scienza e la Macchina? Non si sta meglio stesi che in piedi? Morti, invece che coricati?».

La seconda categoria è quella dei buontemponi o dei gaudenti.

«Per questi uomini della seconda specie, è senz’altro meglio essere che non essere. Ma, stiamo attenti, “essere” prende allora un senso tutto particolare. Essere, vivere, per i discepoli di questa scuola, non è agire, ma godersi il presente. Godere ogni momento e di ogni cosa, gelosamente, senza perdere nulla, e soprattutto senza preoccuparsi di cambiare atteggiamento: in questo consiste la saggezza. Venga pure la sazietà, ci si rivolterà sull’erba, ci si sgranchirà le gambe, si cambierà posizione. Non si rischia nulla per il futuro, a meno che, per un eccesso di raffinatezza, non ci si avveleni godendo del rischio per il rischio, per gustare il piacere di osare o sentire il fremito della paura».

E infine gli ardenti:

«Qui mi riferisco a quelli per cui la vita è un’ascensione e una scoperta. Per gli uomini che formano questa terza categoria, non solo è meglio essere che non essere, ma c’è sempre la possibilità – ed è l’unica che interessi – di diventare qualcosa di più. Per questi conquistatori appassionati d’avventure,

²⁹ P. TEILHARD DE CHARDIN, *Sulla felicità*, Brescia, Queriniana, 2013, 20.

l'essere è inesauribile – non alla maniera di Gide, come un gioiello dalle mille sfaccettature, che si può girare in tutti i versi senza mai stancarsene, ma come un fuoco di calore e di luce, al quale è possibile avvicinarsi sempre più. Si possono canzonare questi uomini, trattarli da ingenui o trovarli noiosi. Ma dopo tutto sono loro che ci hanno fatto, e che preparano la Terra di Domani. Pessimismo, e ritorno al passato, godimento del presente, slancio verso l'avvenire: tre atteggiamenti fondamentali, di fronte alla Vita. E da questo, inevitabilmente, al centro stesso del nostro problema, ecco tre forme contrastanti di felicità».

La «Felicità di crescita o di sviluppo», che si distingue dalla «felicità di tranquillità», e la «felicità di piacere», che è quella secondo cui la «felicità non esiste né ha valore per se stessa, cioè come oggetto che possiamo inseguire e di cui possiamo impadronirci, ma non è altro che il segno, l'effetto e come la ricompensa dell'azione convenientemente guidata. [...] Nessun cambiamento beatifica (rende felici) a meno che non si agisca avanzando e in salita. L'uomo felice è dunque colui che, senza cercare direttamente la felicità, trova per di più inevitabilmente la gioia nell'atto di giungere alla pienezza e al punto estremo di se stesso, in avanti».

Sono dunque tre dunque i criteri fondanti questo tipo di felicità: uscire dalla propria terra, allo stesso modo di Abramo; immergersi nel nascondimento della quotidianità del lavoro, come ha vissuto Cristo; non risparmiarsi al sacrificio del lavoro, come insegna l'apostolo Paolo: «Infatti quando eravamo presso di voi, vi abbiamo sempre dato questa regola: chi non vuole lavorare, neppure mangi» (2 Ts 3,10-12).

È noto infine che la teologia morale insegna che i valori non si impongono, ma si possono proporre attraverso tre vie: «per contagio», attraverso la forza e l'esempio di chi ci crede e li testimonia nel proprio lavoro e nella propria famiglia; per «scienza», attraverso la formazione culturale nelle scuole e sui luoghi di lavoro; per «rifiuto», constatando l'incoerenza dei comportamenti «privi di valore» che disilludono e umiliano il cittadino.

III. Il lavoro come questione politica. L'impegno concreto della Chiesa italiana

Oltre al compito dei genitori e degli educatori, chiamati a riconvertire i linguaggi e il modo di comprendere i giovani, c'è la responsabilità della politica, chiamata a pensare al bene delle generazioni future. Quale educazione al lavoro offre la nostra società? Come riproporre percorsi educativi

nei nostri oratori e nei nostri gruppi ecclesiali? Come rifondare nella società italiana il «dovere al lavoro»?

Chi sarebbero oggi i garantiti? Quelli che hanno un posto di lavoro tutelato dall'art. 18 della legge 300/70, e anche i pensionati. Sono i cittadini che guadagnano, con il loro lavoro, circa milleduecento euro, o che vivono con una pensione sociale di circa cinquecento euro al mese? Sono quelli che, già negli anni Ottanta, Peter Glotz e poi Ralf Dahrendorf chiamarono la «società dei due terzi», fra i quali rientrerebbero i giovani precari? Questi ultimi, così come i loro padri con salari indegni o i loro nonni pensionati sociali, vivono tutti ai margini della società, insieme agli inoccupati e a quelli che a quaranta o cinquant'anni perdono il posto di lavoro: sono esclusi, condannati all'emarginazione, «vite di scarto», per dirla con Bauman.

Il sistema Paese ha bisogno di ripartire con urgenza, e sono tre le radici che possono nutrire il nuovo corso: la speranza nel futuro, la fiducia tra le persone, la sussidiarietà nella gestione dei processi economici, politici e sociali. È il caso di molti imprenditori e lavoratori innovatori, che si oppongono all'inerzia delle istituzioni routinarie e ai cercatori di rendite parassitarie. I primi risultati sono già visibili in settori come l'agriturismo, l'enogastronomia, il settore digitale, le aziende familiari, le strutture sussidiarie e solidali, l'engineering petrolifero e quello di progettazione e quello delle imprese che, oltre al profitto, hanno investito sul senso della comunità. All'appello mancano le banche – come il Monte dei Pegni, nato per finanziare e custodire l'iniziativa privata – che hanno almeno in buona parte tradito la loro vocazione sociale iniziale, hanno tradito famiglie, e hanno impedito a tanti giovani di realizzarsi³⁰.

Sono sempre più numerosi i giovani che scelgono la strada dell'autoimpiego e dell'imprenditorialità, spesso in forma associata (mediante lo strumento cooperativo), per trovare una propria realizzazione personale. Sono propri questi giovani che, riconoscendo il *genius loci* dell'ambiente in cui vivono, ne fanno un'occasione di intrapresa, che può anche traguardare agevolmente i confini più ristretti grazie alle tecnologie dell'informazione. Ma il contesto non aiuta i giovani in questi tentativi coraggiosi e rischiosi.

Le conseguenze sono che i genitori proiettano sui figli le loro aspettative in termini di vie e carriere da intraprendere, concorrendo a indirizzarli,

³⁰ Un'altra fonte di ricchezze per l'Italia è il suo patrimonio culturale, che rimane ancora un tesoro chiuso in uno scrigno. Se l'Italia gestisse l'ambito della cultura allo stesso modo della Francia, il Pil italiano aumenterebbe dell'1%. I 12 miliardi di euro della voce «cultura» non sono equiparabili ai 35 miliardi della Germania e ai 26 miliardi della Francia.

in tanti casi, verso approdi lavorativi deludenti e frustranti (in questo quadro, è significato il dato dell'Anvur che ricorda come il 40% degli studenti iscritti a un corso universitario di primo livello non conclude gli studi).

Per rispondere alla poca mobilità sociale – che accentua l'influenza delle provenienze familiari sulla riuscita sociale e occupazionale delle persone – si potrebbe offrire ai giovani una «dote» di capitale – un prestito d'onore, da restituire nel tempo –, che essi utilizzeranno per inserirsi nel mondo del lavoro, o attraverso l'avvio di un'attività di impresa – in forma singola o associata – o mediante l'accesso a percorsi formativi universitari e di specializzazione.

a) La riforma del Terzo Settore

La riforma del Terzo Settore – che include associazioni di volontariato, Onlus, associazionismo no-profit, cooperative, fondazioni e imprese sociali –, in discussione in questi mesi in Parlamento, rappresenta la possibilità di una svolta culturale più che politica. La sua ispirazione favorisce un'economia al servizio dell'uomo, che supera il paradigma economico rivelatosi inadeguato per la crisi economico finanziaria. Il cuore della riforma è basato sulla promozione dell'impresa sociale e su un modello economico tripolare in cui, oltre al pubblico e al privato, entra a pieno titolo anche l'economia civile. Gli operatori del settore sono chiamati a diventare produttivi, a generare profitto per finanziare i propri scopi, creare occupazione, senza snaturarne la missione sociale.

È il sogno di poter ripensare insieme una «terza via» per uscire dalla drammatica crisi economica che continua a colpire le categorie più deboli. La vocazione dell'economia civile è di trovare punti di equilibrio tra le esigenze dello Stato, quelle del mercato e quelle della società civile. Al centro della riforma è collocata un'aspirazione che sta a cuore alla dottrina sociale della Chiesa: favorire un'economia al servizio dell'uomo che superi il paradigma economico fallito dopo la crisi economico finanziaria. Riconoscere al Terzo Settore la capacità di scambiare liberamente beni o servizi sul mercato in funzione di un fine diverso dal profitto, e la possibilità, per un'impresa come quella sociale, di avere un fine di utilità sociale rientrano in quella visione umana che la Chiesa definisce come «civilizzazione dell'economia».

Come abbiamo scritto in un recente articolo su La Civiltà cattolica, il Terzo Settore in Italia rappresenta una parte integrante del Sistema Produttivo del Paese, con le sue 301.191 istituzioni non profit (+28% rispetto al 2001), i suoi 4,7 milioni di volontari (+43,5% rispetto al 2001), i suoi 681.000 lavoratori dipendenti (+39,4% rispetto al 2001), i suoi 271.000

lavoratori esterni (+169,4% rispetto al 2001), i suoi 64 mld di entrate e 57 mld di spesa³¹.

La recente crisi ha fatto emergere i limiti di una visione del Mercato esclusivamente finalizzata alla massimizzazione del profitto e di un Pubblico eccezionalmente chiamato all'attenuazione dei suoi fallimenti. L'inefficienza e l'iniqità crescente di quella concezione di Mercato e l'indebitamento ormai insostenibile del Pubblico, impongono un ripensamento del rapporto tra queste due sfere.

Il cosiddetto Terzo Settore può costituire un nuovo punto di equilibrio sia economico, sia teorico. Sotto quest'ultimo aspetto, il Vangelo rappresenta un substrato culturale fondamentale che è in grado di indicare e spiegare le ragioni di una ricchezza fondata non sul cosiddetto «bene totale» (indifferente all'azzeramento di uno degli addendi), ma sul cosiddetto «bene comune», ovvero sul prodotto di una con-divisione, come fu quella che erroneamente chiamiamo «moltiplicazione dei pani e dei pesci»³². In quest'ottica, l'impresa sociale può costituire una sfida culturale ed economica, in grado di innescare sinergie positive tra la sfera del mercato e quella del pubblico.

Facciamo qualche esempio. Si pensi al caso di quella cooperativa costituita da giovanissimi imprenditori veronesi, Quid: i giovani hanno un'età media di 27 anni, recuperano rimanenze tessili pregiate provenienti da una rete di marchi partner d'eccellenza (co-branding), facendoli lavorare da donne in varie situazioni di fragilità³³, e dando vita a un prodotto di moda etica pregiato, che sta sul mercato, ma con un quid in più, ovvero con l'obiettivo di conseguire un impatto sociale ed etico in via prioritaria rispetto alla mera massimizzazione del profitto.

Oppure, si pensi al caso del portale web nato per mettere in contatto tra loro donatori, collettori e distributori (soprattutto centri Caritas e parrocchie) del cibo avanzato e a rischio spreco³⁴. O ancora all'esperienza dei

³¹ Cfr. F. OCCHETTA, «L'economia civile e la riforma del terzo settore», in *Civ. Catt.* 2014 III 390-402.

³² A. MAZZULLO, «La matematica del Vangelo», in *Vita*, cfr. <http://blog.vita.it/lampadina/2014/03/26/la-matematica-delvangelo/>.

³³ In meno di un anno (luglio 2013 giugno 2014) il «Progetto Quid» ha coinvolto 15 donne vittime di abusi e violenze, ha aperto 5 temporary store monomarca, realizzando 180.000 euro di fatturato. Cfr. <https://www.youtube.com/watch?v=jzdK0h1wB7A>.

³⁴ L'iniziativa, nata con il sostegno di Caritas Internationalis, si chiama *FameZero.com* ed è stata presentata a Palazzo Chigi il 16 ottobre 2014: cfr. http://www.avvenire.it/Chiesa/Pagine/caritas-FameZero.com-rodriquezmaradiaga.aspx?utm_content=buffercd479&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer.

ragazzi del quartiere della Sanità e della cooperativa sociale «La Paranza onlus», che ha recuperato alla città l'instimabile patrimonio delle catacombe di Napoli³⁵.

Gli elementi di innovatività hanno creato nuova occupazione, soprattutto giovanile, e hanno dimostrato che si può stare sul mercato in un modo diverso e creando nuova ricchezza a partire dalla sua rigenerazione. In un'epoca in cui la cultura del consumo (altro prodotto di quel tipo di economia capitalistica) ha creato il problema del rifiuto (e del rifiuto del rifiuto: vedi la terra dei fuochi), sono nate soluzioni imprenditoriali innovative capaci di coniugare profitto e impatto sociale (sotto forma, in questo caso, di recupero dello scarto: merceologico e umano).

Non è un caso che molte delle realtà del cosiddetto «Terzo Settore», nascano, ispirino o sviluppino esperienze vicine al mondo cattolico e ai suoi valori.

In questo senso, la riforma del Terzo Settore, di cui sta discutendo il Parlamento in questi giorni, rappresenta una sfida importante che va sostenuta. Una sfida che riguarderà in primo luogo il Terzo Settore stesso, chiamato a orientare la propria attività anche su logiche analoghe a quelle del Mercato, anziché limitarsi a richiedere al Mercato (e al Pubblico) di orientarsi al Sociale, destinandovi risorse pubbliche e private, sotto forma di meri «contributi a fondo perduto»? Perché non profit non significa no profit. In tale ottica, appare particolarmente importante la stessa previsione di una fiscalità di vantaggio, che consenta al non profit di finanziare i propri scopi di utilità sociale, attraverso lo svolgimento di attività commerciali, anche prevalenti. Il vero *discrimen tra not for profit e for profit*, per intenderci, non sarà il «come» mi finanzia (con donazioni private, contributi pubblici o attività commerciali), ma il *che cosa* finanzia (il mio personale profitto o lo scopo di utilità sociale)³⁶.

Quanto questa riforma può interessare la Chiesa italiana? Basti pensare alle mille iniziative delle nostre Caritas locali, ma anche ai tanti immobili dei nostri istituti religiosi e alle possibilità di reimpiego economico e sociale che la riforma può offrire. Ma, soprattutto, si pensi al contributo culturale che il mondo cattolico e le sue strutture culturali ed economiche possono dare ai cambiamenti in atto.

³⁵ Cfr. <http://www.catacombedinapoli.it/chisiamo.asp>

³⁶ A. MAZZULLO, «Verso una funzione imprenditoriale del Terzo Settore, in Cooperative ed enti non profit», n. 7/2014, pp. 15 ss.; ID., «Ripensare la fiscalità del Terzo Settore: dal no profit al non profit», in *Il Fisco*, n. 28/2014, pp. 2769 ss.

Questa riforma, ovviamente, non sarà la panacea di tutti i mali, ma può costituire una soluzione importante per le sfide sociali e culturali dell'oggi e del domani. Ecco perché essa si lega al tema principale di cui stiamo parlando: alla questione giovanile. Non solo per le prospettive occupazionali che tale settore può potenzialmente sprigionare, ma anche in ragione del modello e della possibilità di sviluppo che vogliamo lasciare in eredità ai nostri giovani.

b) La riforma del lavoro e il Jobs act

La Chiesa continua ad essere un ponte tra il mondo della scuola e il mercato del lavoro. Negli ultimi tempi il Governo nazionale³⁷ e l'Unione Europea³⁸, stanno favorendo l'occupazione dei giovani e a contrastare il fenomeno della inoccupazione giovanile. Tuttavia, il perdurare della crisi economica, da un lato, e la carenza di strutture organizzative efficienti e uniformi sul territorio, dall'altro, hanno limitato l'efficacia di tali previsioni normative. È in questo contesto che potrebbe innestarsi in modo determinante il contributo della Chiesa e delle relative articolazioni associative e territoriali, le quali, offrendo servizi strumentali che consentano il rafforzamento degli istituti giuridici attualmente previsti, potrebbero partecipare attivamente al rilancio dell'occupazione giovanile.

La soluzione può solo venire da un "Patto strategico generazionale", un provvedimento quadro che partendo da una rivisitazione del valore delle pensioni, prepensionamenti per agevolare nuove assunzioni, agevolazione fiscale per le nuove imprese, trattamento fiscale preferenziale per gli utili non distribuiti, attrazione degli investimenti esteri, con fidi e ampliamento di garanzie per le banche che finanziano imprese con alto e crescente tasso di occupazione, rispetto dei tempi dei pagamenti della pubblica

³⁷ Si pensi agli interventi straordinari di promozione dell'occupazione realizzati mediante il decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito in legge 9 agosto 2013, n. 99. Per una ricognizione, cfr. P. A. VARESI, «Gli incentivi all'occupazione. La garanzia per i giovani e le politiche attive», in *Il libro dell'anno del diritto 2014*, Roma, 2014, 396 ss.; T. TREU, «Flessibilità e tutele nella riforma del lavoro - Flexibility and protection in the Labour Law Reform», in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2013, n. 137, 1 ss.; M. FAIOLI, «La promozione dell'occupazione. Ulteriori disposizioni in materia di occupazione», in *Il libro dell'anno del diritto 2014*, cit., 373 ss.

³⁸ In proposito è opportuno ricordare le iniziative in tal senso *New Skills for New Jobs e Youth on Move*, promosse nell'ambito della Strategia Europa 2020. Non può, inoltre, essere dimenticata la Comunicazione del 2011 «Youth Opportunities Initiatives», in cui è stata espressa la preoccupazione per il rischio di una generazione perduta.

amministrazione, snellimento delle incombenze amministrative e infine il sostegno della occupazione femminile.

Il 1° maggio 2014 ha preso il via la *Garanzia Giovani*, mediante la quale è stata data attuazione alla *Youth Guarantee*, il programma quadro varato dall'Unione Europea al fine di contrastare la disoccupazione giovanile e il dilagante fenomeno della cosiddetta *Neet generation*³⁹. L'obiettivo formale di *Garanzia Giovani* è quello di assicurare ai giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, entro 4 mesi dall'uscita dal sistema di istruzione formale o dall'inizio della disoccupazione: 1) un percorso di inserimento nel mondo del lavoro, attuato soprattutto mediante il ricorso agli istituti dell'apprendistato⁴⁰ e del tirocinio; 2) un percorso di reinserimento nei percorsi di istruzione e formazione.

La Chiesa ha la possibilità di svolgere un ruolo determinante nella creazione di sinergie o forme coordinate di *thick labor market* tra i giovani e i principali attori delle relazioni industriali con lo scopo di consentire ai giovani di sperimentare praticamente brevi e significative esperienze lavorative durante i periodi di pausa scolastica o in combinazione con l'impegno scolastico. In questo modo, seppur per periodi brevi di tempo, i giovani, già durante gli anni dell'istruzione secondaria e indipendentemente del percorso di studi scelto, sperimenterebbero in concreto il «valore del lavoro».

Le strutture, i servizi, l'esperienza di alcune associazioni laicali, nonché l'impegno di organizzazioni cristianamente orientate, agevolerebbe la mobilità geografica dei giovani che vogliono sfruttare le occasioni di lavoro derivanti da dette convenzioni. Ciò consentirebbe ai giovani una più agevole ricerca dell'occupazione, la definizione di un *curriculum* di tipo esperienziale, la creazione di *skills*, potendo essi contare su un supporto, anche di tipo materiale, che aumenterebbe le possibilità di integrazione mercato del lavoro. Prevedere anche un servizio di *follow up* socio-psicologico sull'esperienza, facendo maturare il giovane anche sul senso dell'eventuale fallimento nel lavoro assegnato, aiuterebbe a crescerli.

³⁹ Al riguardo si v. P. A. VARESI, «Gli incentivi all'occupazione. La garanzia per i giovani e le politiche attive», in *Il libro dell'anno del diritto 2014*, cit., 396 ss.; ID., «Livelli essenziali concernenti i servizi per l'impiego e la sfida della "Garanzia per i giovani" - The essential levels for employment service providers and the challenge of the "Youth Guarantee"», in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2014, n. 142, pp. 185 ss.

⁴⁰ In particolare, l'apprendistato viene individuato dall'art. 1, co 1, lett. b), l. 28 giugno 2012, n. 92 quale «modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro». Su questo punto, cfr. F. CARINCI, «L'apprendistato dopo la riforma Fornero», in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2012, n. 10, pp. 937 ss.

L'inefficienza di politiche attive a supporto della possibilità di occupazione dei giovani, ha contribuito a limitare la portata dei provvedimenti di riforma adottati dal legislatore per incentivare l'assunzione dei giovani e semplificare la gestione dei rapporti di lavoro⁴¹.

Nell'ottica dell'adozione, da parte del legislatore nazionale, di misure volte a incentivare l'occupazione giovanile meritano attenzione quelle, attualmente in corso di approvazione dinanzi al Parlamento, proposte dal governo mediante il cosiddetto Jobs Act⁴². La riforma del Jobs Act inserita in una prospettiva europea risponde concretamente alla domanda di occupazione giovanile. Le scelte di fondo che la definiscono – salario minimo, assegno universale di occupazione, riforma degli ammortizzatori sociali, semplificazione del codice del lavoro, rendere più conveniente per gli imprenditori assumere a tempo indeterminato che determinato – aiuteranno i giovani a trovare lavoro. Il mercato non ha bisogno di regole in più o di nuove forme contrattuali, ma di uno statuto che includa i diritti inderogabili del lavoratore, soprattutto giovane, come la sicurezza sociale, il diritto alla pensione, le forme di conciliazione, la formazione permanente. In particolare l'introduzione del «compenso orario minimo» potrebbe risultare utile nel sistema italiano per favorire una retribuzione dignitosa per i giovani coinvolti in percorsi lavorativi caratterizzati dal precariato. La norma stabilisce che in tutti i settori produttivi e per quelle forme contrattuali non coperte dalla contrattazione collettiva, ex lege sia individuato un minimo salariale (si pensi ai casi di lavoro autonomo coordinato, anche a progetto).

⁴¹ Si pensi, ad esempio, agli incentivi per l'assunzione dei giovani adottati dal Decreto Giovannini; alla revisione della disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante; alle disposizioni finalizzate alla promozione dei tirocini formativi e di orientamento; e alla previsione di ulteriori misure di sostegno all'occupazione giovanile nel mezzogiorno.

⁴² Tra le misure proposte dal Governo meritano attenzione le seguenti: 1) le norme in materia di semplificazione e facilitazione delle assunzioni e della gestione dei rapporti di lavoro. Uno snellimento delle procedure, infatti, non può che agevolare gli imprenditori che intendano assumere giovani lavoratori. 2) La creazione di una agenzia unica per il lavoro è centrale per ogni politica coordinata in materia. Il regionalismo di questi ultimi 15 anni ha determinato differenziazioni territoriali che hanno una incidenza notevole sul diritto al lavoro e sul dovere al lavoro. 3) È positiva l'estensione dell'ambito di applicazione dei cosiddetti *Mini-Jobs*: pur trattandosi di prestazioni di lavoro accessorio per attività lavorative discontinue e occasionali, i *Mini-Jobs* rappresentano uno strumento per assicurare ai giovani una prima opportunità di lavoro facilmente coniugabile con un percorso di istruzione formale. Tale innovazione potrebbe scoraggiare, peraltro, il ricorso a forme di lavoro irregolare che esporrebbero i giovani a evidenti rischi (lavoro non protetto, lavoro non sicuro, lavoro non retribuito).

Conclusioni

L'Italia si sta trasformando: nel giro di una sola generazione, tra le madri nate nel 1955 e le figlie nate nel 1985, emergono differenze sostanziali: la stima dei matrimoni che si concludono con una separazione sono il 5% di 331.000 delle madri, mentre sono del 25% i matrimoni delle figlie che falliscono, pari a 247.000⁴³. Nella generazione dei figli, il 66% di essi nasceva quando le madri avevano meno di 30 anni; le figlie che invece oggi diventano madri sotto i 30 anni sono solo il 15%. L'Italia aveva 1,2 milioni di anziani; oggi ne ha 3,5 milioni. Oggi un ragazzo su 4 ha un rapporto sessuale prima di compiere i 16 anni; il 29% di bambini nascono da donne non coniugate (Dato Istat, 2012)⁴⁴. I ragazzi si sposano all'età media di 34 anni, e le donne di 31 anni, uniti da un'idea di «amore fragile». Nella cultura contemporanea, l'amore di coppia è quello basato sul sentimento, sull'attrazione reciproca, e non sull'interesse (proprio o delle famiglie). Perché continuare, quando l'attrazione viene meno? Fino agli anni Settanta, faceva parte della coscienza collettiva il fatto che il matrimonio «romantico» si fondava su questa consapevolezza: «Ci vogliamo bene, quindi ci sposiamo». Poi la domanda si è trasformata: «Ci vogliamo bene, quindi a che cosa serve sposarci?»⁴⁵. Il lavoro della donna ha reso i partner meno dipendenti l'uno dall'altro.

⁴³ La ricerca è stata fatta negli anni 1976-80 per le madri nate nel 1955 e nel 2006-2010 per le figlie nate nel 1985. Il primo di questi è un breve testo pubblicato nel blog Italians di Beppe Severgnini, ospitato nel sito online del *Corriere della Sera*, dal titolo «Che tristezza questa “adultescenza”». In esso si dice che «giovani tra i 25 e i 35 anni, considerati adulti fino pochi anni fa, ma ora non più secondo i cinque criteri per individuare il passaggio all'età adulta: conclusione degli studi, l'indipendenza finanziaria, l'abbandono della casa dei genitori, matrimonio e concepimento di un figlio. Nel 1960, sulla base di questi criteri, erano adulti a trent'anni il 77% delle donne e il 65% degli uomini, oggi solo il 46% donne e 31% maschi».

⁴⁴ G. DELLA ZUANNA, «Come nasce una famiglia. 50 anni di cambiamenti in Europa e in Italia», Senato della Repubblica, settembre 2013⁴.

⁴⁵ Cfr. P. BENANTI, *Amerai...! Un viaggio alla ricerca del senso e della sessualità per una fondazione del legame di coppia*, Cittadella, Assisi, 2014. Viviamo in una società che ha perso il senso del pudore, in cui i mezzi di comunicazione propongono immagini sempre più esplicite e dirette. In un incessante avvicinarsi di ostile castigatezza e di libera apertura nei confronti del piacere sessuale, il nostro secolo ha sperimentato mutamenti radicali negli atteggiamenti e nei comportamenti in materia di sessualità, (p. 7). L'ansia dell'uomo occidentale «con punte di depressione endemica, è uno degli effetti di tutto questo. Il sesso sembra essere diventato l'unica e vera ossessione della nostra società, tanto che senza sesso il rapporto di coppia sembra essere destinato a non esistere più (p. 8). Va dunque tenuto presente che «La persona non è una realtà statica ma una realtà aperta e dinamica, che vive nella relazione con l'altro uno dei momenti fondamentali del suo esistere» (p. 47).

I forti legami di sangue con le famiglie fanno compiere ai giovani italiani una scelta impensabile per i giovani stranieri: il 50% di loro (il doppio rispetto agli inglesi e ai francesi) vive a meno di un chilometro dai loro genitori o dai loro suoceri.

Grazie a questa prossimità, gli anziani italiani in casa di riposo sono un terzo rispetto ai coetanei inglesi o olandesi. È anche per questo che un terzo dei bambini italiani con meno di tre anni viene accudito dai nonni: così i loro genitori possono entrambi lavorare senza lasciare metà stipendio a un asilo-nido o a una baby-sitter.

Per la Scrittura, l'amore non è semplicemente un sentimento, e che l'unione tra gli sposi è garantita e custodita soprattutto da un comandamento, quello dell'amore. Così l'amore è soggetto ad alcune leggi: il rispetto della giustizia in favore dell'altra parte, la solidarietà, la costruzione del bene comune, la pazienza, la fedeltà e la sincerità ecc. fino al dono reciproco del per-dono. Insomma, esiste un'alleanza e una promessa che nascono da un comandamento e che morirebbero se ci fosse solo sentimento.

Rimane una domanda: come scegliere tra le diverse strategie di ricerca della felicità? Per rispondere a questa domanda è bene confrontare il pensiero di Friedrich Nietzsche con quello di Emmanuel Lévinas. Il primo pone a confronto i valori del «Superuomo» con quelli dell'uomo debole, ma responsabile. Per Nietzsche, è buono «tutto ciò che eleva il senso della potenza», mentre è più dannoso di qualsiasi vizio «agire pietosamente verso tutti i malriusciti e i deboli». È felice il potente che, in quanto tale, è l'uomo perfetto; sono fuori gioco e infelici i deboli, uomini «malriusciti». Egli scrive in *Così parlò Zarathustra*: «L'egoismo dei grandi e dei potenti è sacrosanto perché la loro grandezza e forza è per tutto il genere umano, un dono». In questo modello autoreferenziale in cui la ricerca della felicità è data dalla propria autopromozione di sentirsi un «Superuomo», addirittura «rendere superfluo Dio».

Il modello che invece propone Lévinas rientra in una prospettiva di cura e di interesse per l'Altro ed è «la felicità dell'essere per». Il grado della mia felicità dipende da una scelta, da quanto riesco a essere per gli altri, in quanto «"essere" ed "essere per gli altri" sono in pratica sinonimi» (p. 154). Altrimenti non essere responsabile dell'altro significa in termini concreti risvegliare la possibilità del male. Queste sono le due strade che l'uomo contemporaneo può scegliere per progettarsi la vita.

È dunque urgente riscrivere un nuovo codice etico fondato sulla stima e sulla fiducia, sull'amicizia e su relazioni corrette, su una vita sobria e soli-

dale. In questo consiste l'arte della vita e la felicità possibile: costruirsi e accettare di farsi costruire.

Conferenza Episcopale Italiana

COMMISSIONE EPISCOPALE PER IL LAICATO

COMMISSIONE EPISCOPALE PER LA FAMIGLIA E LA VITA

COMMISSIONE EPISCOPALE PER I PROBLEMI SOCIALI E IL LAVORO, LA GIUSTIZIA E LA PACE

“NELLA PRECARIETÀ, LA SPERANZA”

**Educare alla speranza in un tempo di precarietà,
le giovani generazioni nella ricerca del lavoro e nel progettare la loro famiglia.**

CONVEGNO NAZIONALE

Salerno, 24-26 ottobre 2014

2.

Giovani al lavoro in un mondo che si rinnova

di Liliana Ocmin

Responsabile politiche giovanili Cisl

Don Bosco ha sempre parlato di quell'intelligenza delle mani, di quella speranza e di quell'intelligenza propria dei giovani, dei giovani difficili, quindi penso che sia una cornice importante collocare il lavoro in ciò che è stato e ciò che dovrebbe essere, partendo dalla consapevolezza che il lavoro nel tempo ha perso il suo valore sociale.

Lavorando nelle politiche migratorie all'interno del Sindacato mi sono sempre occupata degli ultimi degli ultimi, ovvero dei lavoratori immigrati; a 20 anni, età in cui ho iniziato a praticare questa professione, essendo più giovane, ero portatrice di quel coraggio di cui soltanto i giovani sanno essere portatori, di quella capacità di sognare, di pensare che i sogni sono realtà, e di avere la forza di concretizzarli. Sin da allora ho sempre creduto che i dati provenienti dalle statistiche spesso non rendano giustizia: mi riferisco ad esempio ai NEET, quella categoria di giovani particolarmente concentrata al Sud, che non lavora, non studia, ritenuta senza speranza, perché chi non lavora e non pensa a costruire il futuro vuol dire che si è arreso. Una nazione che non pensa alla gioventù come al suo patrimonio maggiore deve essere scossa, deve aprire gli occhi a quei problemi reali che i giovani pongono.

Noi, in qualità di sindacato, da molti anni stiamo lavorando su progetti che andavano inizialmente a soccorrere l'ambito della dispersione scolastica e della difficoltà di prospettive di lavoro dei giovani del Sud, questione molto grave che prima era circoscritta ad un'area geografica particolare, appunto il Meridione, considerato l'anello debole dove le prospettive di lavoro erano minori, perché la situazione del tessuto industriale veniva meno. In seguito, complice la crisi, complici anche altre situazioni che sono avvenute nel tempo, l'emergenza giovani è diventato un problema nazionale, e oggi addirittura un problema europeo.

Ed è proprio dall'Europa che provengono le risposte elaborate per poter dare un aiuto in questo senso: la *Youth Guarantee* è appunto uno degli strumenti di cui l'Europa si è attrezzata per poter intervenire. Purtroppo,

lo devo dire con grande rammarico, nonostante gli impegni, nonostante questa possibilità e i nostri sforzi che come organizzazione abbiamo messo in campo per cercare di fornire una risposta concreta, i dati parlano chiaro: soprattutto in Italia non sta dando i risultati che avrebbe dovuto dare. E non solo perché le persone che hanno beneficiato di un'effettiva offerta di lavoro sono una percentuale molto esigua, ma soprattutto perché non abbiamo accompagnato a questo strumento importante la riforma dell'ufficio per l'impiego, delle agenzie – pubbliche e private – che dovevano supportare quest'accompagnamento nel tentativo di trovare lavoro. Questi sono tutti problemi che si uniscono ad un'emergenza che urla, perché dai dati, nonostante gli elementi di speranza e il barlume di positività che serpeggia negli ultimi mesi, sappiamo bene che non è ancora possibile poter affermare a piena voce che si è fuori dalla crisi, in quanto occorre assolutamente la creazione e la condizione di un'occupazione duratura nel tempo, e occorre soprattutto che l'economia nel nostro Paese riparta.

È chiaro che questa potrebbe rivelarsi una prospettiva molto lunga ad avverarsi, tuttavia noi dobbiamo affrontare la realtà quotidiana. Ritengo pertanto che occasioni come questa, progetti come questi che si stanno portando avanti per dare oggettive opportunità, sarà pure una goccia nell'oceano, ma in questo modo offriamo reali opportunità, reali alternative e soluzioni – momentanee o magari a lungo termine – perlomeno ai giovani coinvolti.

È fondamentale che i giovani abbiano il diritto e la possibilità di essere parte attiva – anche a livello intellettuale – all'interno degli spazi di partecipazione, che possono essere la Cisl o il tessuto della rete.

Noi, attraverso un'associazione giovani e i coordinamenti, stiamo facendo un grande lavoro; la nostra organizzazione nei suoi livelli organizzativi ha determinato la possibilità di fare un approfondimento rispetto ai giovani, e mettere in piedi progetti per rendere più accessibile, più presente, più partecipativa la loro voce, poiché è molto importante innanzitutto renderli consapevoli delle difficoltà alle quali vanno incontro. I giovani devono ricevere informazioni in merito alle decisioni che avranno una ripercussione sul loro futuro – si pensi alla riforma pensionistica – e, più in generale, in merito a tutto quell'insieme di elementi che possono condizionare il loro percorso di lavoro e di vita.

Tali considerazioni devono procedere di pari passo con la riflessione – che probabilmente la spinta verso l'individualismo e verso un consumismo sfrenato ha distolto dalla nostra attenzione – su quale valore rappresenti per l'individuo il lavoro, o meglio quell'umanesimo del lavoro di cui la

dottrina sociale della Chiesa si occupa in maniera molto chiara: il lavoro, infatti, non è semplicemente l'esaudimento di bisogni materiali, una mera prestazione per poter ricevere un *quantum* economico, bensì un mezzo per raggiungere la propria realizzazione. Più che come valore, oggi si ha quasi l'impressione che il lavoro in sé venga percepito come *disvalore*, creando una pericolosa ambiguità, un dualismo tra il mercato di lavoro degli Italiani e il mercato di lavoro degli stranieri, il che è la rappresentazione palese di una mistificazione. Pensare che ci siano lavori per gli uni e lavori per gli altri, lavori per gli uomini e lavori per le donne è assolutamente sbagliato, il lavoro è un concetto molto più ampio.

La domanda che a questo punto sorge quasi spontanea è: qual è il modello economico che la società si vuole dare? Se parliamo di un modello che presuppone che il costo del lavoro sia l'unico obiettivo, allora il meccanismo che si innesca è quello di scendere a tal punto al ribasso da finire verso lo sfruttamento, verso le nuove forme di schiavitù, delle quali sono vittime soprattutto gli immigrati, pur se ormai non è una novità trovare ancora gruppi di segregazione e di esclusione di donne. Recente è la pubblicazione di un rapporto che evidenzia l'esistenza, in Puglia e in Sicilia, di focolai dove si lavora giornalmente per soli € 24-25, sfruttamento quasi agli orli della riduzione in schiavitù. Su questo ovviamente non solo si deve intervenire attraverso i giusti strumenti giuridici che denuncino e reprimano tali fenomeni, ma anche attraverso il sindacato stesso, tenuto a prendersi le sue responsabilità e affrontare tali sfide.

Dobbiamo essere consapevoli che il sindacato ha bisogno di un ammodernamento, di un cambiamento, di una trasformazione; non ci può essere un modello sindacale che nel tempo non muta e non cambia, ed in questo senso noi stiamo lavorando moltissimo con le reti territoriali per cercare di dare non solo contrattazione di prossimità e di secondo livello, ma anche garantire nello specifico ogni realtà. Mentre in Lombardia e in Veneto possiamo parlare di grande media e grande industria, sappiamo che ci sono realtà dove probabilmente dobbiamo riscoprire il valore dell'agricoltura e di quelle attività che si ritenevano obsolete, passate, fuori moda. Da questo punto di vista il ruolo non solo delle organizzazioni di volontariato, del mondo dell'associazionismo, del sindacato tutto, è quello di mettersi in gioco per tornare ad offrire nuove opportunità in tal senso. Le organizzazioni possono contribuire a creare quelle condizioni di reti e di garanzia anche per la salvaguardia della gestione del territorio; è necessario e vitale oggi per cercare di risolvere i problemi che sono così tanto diffusi nel nostro Paese. Malgrado le battaglie, le leggi, le sentenze non solo italiane ma anche della corte

di giustizia europea, sappiamo che c'è una grandissima diffusione della cultura dell'illegalità, che va combattuta non solo come pensiero che dobbiamo veicolare. Non possiamo arrenderci, buttare i remi in barca e dire che la legalità è ormai inquinata; oggi più che mai anzi va fatto un distinguo tra la solidarietà vera e quella disinteressata, perché già i casi di Roma Capitale la dicono lunga rispetto a quei valori della centralità dell'uomo e del rispetto della persona. Io credo che il bene, quello davvero giusto, sia silenzioso, non faccia tanto rumore, non si trovi su nessun titolo di giornale, ma occorre porre le giuste distanze da questa finta solidarietà che oggi fa male per primo a chi il bene lo fa davvero e lo fa disinteressatamente.

Jovanotti qualche giorno fa ha fatto una battuta innocente, ma che porta con sé un aspetto culturale non da trascurare: la gratuità del lavoro. Lui diceva che a 14-15 anni si divertiva moltissimo a fare il cameriere. Io credo che un pizzico di verità dietro ci sia. Personalmente, io che ho lavorato come cameriera e come badante per potermi pagare gli studi, ritengo non ci sia soddisfazione più bella, per un ragazzo, del prendere in mano il proprio destino e realizzarlo. Questa è la rivoluzione più grande e splendida che i giovani possono fare, senza che ci voglia molto se non fame di volontà. La soddisfazione più grande che può provare un giovane pagandosi gli studi da sé, vedere con concretezza che dopo il sacrificio c'è qualcosa da raccogliere, il premio migliore che ti dà la formazione del carattere che Jovanotti cercava di spiegare, è un'esperienza che i giovani devono vivere e che probabilmente in passato hanno vissuto in maniera molto più naturale. La formazione accompagnata all'esperienza lavorativa – nei giusti metodi e modi – potrà anche chiamarsi apprendistato, tirocinio, stage, ma venga almeno garantito che sia esperienza vera e non sfruttamento. Fondamentale, per la costruzione del carattere di un qualunque giovane, è compiere delle esperienze anche attraverso i lavori più umili, anzi soprattutto attraverso i lavori più bassi. Non sto dicendo una cosa fuori dal mondo: ci sono Paesi dove piccoli impieghi come babysitteraggio e il dogsitteraggio sono quasi unicamente appannaggio dei giovani. Io penso che sia fondamentale offrire esperienze e fare in modo che le esperienze di formazione siano accompagnate alle esperienze lavorative, ciò farà scaturire anche la necessità di assumersi responsabilità. Lo dico perché questo senso di responsabilità deve far maturare nei giovani anche volontà e consapevolezza; io che seguo le pari opportunità so quanto è difficile oggi per una famiglia giovane pensare di metter su famiglia, dare alla luce dei figli, perché l'instabilità del lavoro non consente di fare progetti a lungo termine, e ciò produce un atteggiamento di continuo rinvio; per questo ci troviamo in una società

dove la denatalità è un tema drammatico – perché la media di 1,3 figli per famiglia non garantisce l'equilibrio di un ricambio generazionale. Non sono un demografo ma se un demografo facesse una proiezione chiara della direzione verso cui stiamo andando, emergerebbe senza dubbio la gravità del fatto che le famiglie giovani non pensano quasi più di costruire una famiglia con dei figli; purtroppo i giovani sono condizionati da una situazione che probabilmente sperano di poter prima realizzare (trovare un lavoro stabile, etc...), arrivano a 40 anni e ancora non si sentono pronti. Allora io sono dell'opinione che questo modello sociale dove i figli non sono un bene pubblico, dove la famiglia – composta più da anziani che da bambini – non ha la centralità fiscale, politica, di sostegno, ebbene, questo modello sociale deve assolutamente essere ribaltato e riscritto totalmente.

Per risolvere questi nodi bisogna uscire da una logica che purtroppo persiste e ragiona a compartimenti stagni: il tema dei giovani da una parte, il tema delle famiglie dall'altra. Con i giovani si possono intercettare tutte le esigenze e le sfide di una società che vuole tornare a mettere al centro quegli essenziale principi di condivisioni e di valori; perché oggi anche i valori sono in discussione, probabilmente per colpa di una cultura velata di egoismo che ha invaso le nostre menti, e che ha impedito quel necessario intervento che sarebbe servito per salvaguardare e garantire la grandezza del nostro Paese.

Se l'Italia è stata capace di arrivare a livelli di grande potenza economica, è stato soprattutto merito di quel talento che appartiene a noi italiani, quella capacità di fatica e di lavoro insita in noi; basta semplicemente ripercorrere la storia per capire da dove siamo partiti e come siamo riusciti a diventare, grazie alla grande spinta di quella volontà e quel talento misto all'ingegno italiano.

L'economia odierna procede ad una velocità tutta sua, facendo fede ad un modello produttivo che punta più sulla quantità del lavoro che non sulla qualità.

Io credo che i problemi che si pongono davanti a noi siano davvero enormi, nessuno, è vero, ha la bacchetta magica, ma sono profondamente convinta che se non si riscopre la voglia di protagonismo dei giovani, la volontà di mettersi in gioco, i tempi per risolvere questi problemi continueranno a prolungarsi. Noi tentiamo di farlo attraverso progetti come questo al quale abbiamo dato il partenariato, e attraverso tutti i progetti a livello territoriale, con la speranza di poter costruire e corroborare ciò di cui stiamo parlando. Sappiamo bene che non è un solo attore che potrà determinare il cambiamento, ma è la capacità e la consapevolezza che

ognuno deve metterci del suo per cercare di costruire non soltanto una società migliore, ma soprattutto la condizione di una nazione che possa dare il giusto spazio ed il giusto valore al suo elemento più importante, ovvero i giovani, che saranno poi ciò che determinerà davvero il futuro, un futuro che è ancora tutto da costruire. Senza tuttavia dimenticare le radici dalle quali provengono – non è il “nuovismo” che potrà risolvere tutto – e sempre riscoprendo e rivalorizzando quei principi e valori che in questo momento abbiamo fatto tramontare.

3.

Il vangelo del lavoro come “vocazione dei giovani” a collaborare con la creazione

di Claudio Belfiore

Coordinatore Nazionale della Pastorale Giovanile dei Salesiani in Italia

A partire dal titolo la domanda provocatoria che mi viene da fare è: c'è un Vangelo del lavoro? Sapete che la parola Vangelo vuol dire Buona Notizia: è una buona notizia se c'è lavoro? O è una buona notizia se c'è lo stipendio? È una buona notizia quando mi dicono che c'è da fare qualcosa? O è una buona notizia quando mi dicono che hanno accreditato lo stipendio? L'ostacolo più grande è la fatica, perché il lavoro è fatica, e questa è una parola preziosa: la fatica non è da evitare, è parte integrante del lavoro.

Sono contento che la dr.ssa Ocmin l'abbia fatto emergere in più punti. Credo ci sia in atto una grande sfida culturale da affrontare e noi come realtà che si occupa di educazione dei giovani questa sfida culturale assolutamente dobbiamo affrontarla. Perché al di fuori di questa sfida rischiamo di entrare in un meccanismo che non è evangelico.

Allora c'è un Vangelo del lavoro? Tradotto dal piemontese richiamo il proverbio che dice: “scappa lavoro che io sto arrivando”. E di questi proverbi se ne trovano parecchi nelle tradizioni popolari. Forse evidenziano un sentire che abbiamo respirato e assimilato, ma che non sempre risponde a quello che è il Vangelo del lavoro. “Qual è il progetto di Dio sul lavoro? Come l'ha proposto? Quale il significato profondo del lavoro?”.

Perché poi giustamente si dice: ma di quale lavoro si parla? Agricolo? Ma oggi abbiamo tantissimo lavoro che non è prettamente manuale (anche se la manualità c'è sempre), è un'attività lavorativa molto qualificata, molto di pensiero, molto di idee, molto di informazione... E già su questo, leggendo alcune ricerche, è preoccupante ciò che sta avvenendo in Italia, perché da noi avviene ciò che non è avvenuto in altre parti del mondo. Alcuni tipi di lavori sono degli immigrati, li lasciamo a loro, non ci sporchiamo le mani, costano troppa fatica... Di questo passo in futuro sarà una fatica l'inclusione sociale: permetteremo noi ad un extra-comunitario di seconda o terza generazione di andare ad occupare posti di lavoro “qualificati”, “dirigenziali”? O forse nella nostra testa c'è che loro stanno là, a coprire i vuoti che noi lasciamo? Relegati in quelle nicchie, forse ghetti, di lavoro. Questa

è una sfida culturale ed educativa, anche per noi. Con queste prime affermazioni ho appena accennato ad alcune sfide che come mondo salesiano, come educatori, vogliamo affrontare. Proseguo in questi tratteggi, ripartendo al principio.

Nella Genesi Dio crea l'uomo e la donna e affida loro il compito di coltivare e custodire la terra. Il 18 Giugno uscirà l'enciclica del Papa sull'ambiente, annunciata, anche contestata da alcune parti, e dirà delle cose interessanti. Coltivare e custodire la terra, poi in un altro passaggio dice di dominarla e soggiogarla: c'è una funzione che viene data all'uomo e alla donna che è quella di coltivare, soggiogare, custodire e dominare la terra.

Ma c'è anche l'aspetto del sudore, che attenzione viene dopo il peccato originale e non prima: è il peccato originale, e quindi possiamo dire anche le attuali strutture di peccato, che rendono il lavoro faticoso. Ecco il perché del sudore e della fatica, che non vanno evitati: è un elemento altamente educativo, di ricostruzione e ricomposizione di quanto lacerato. Esso ci riporta a quanto contempliamo nel mistero pasquale (passione, morte e risurrezione): nella fatica e nel sudore ci sta anche lo sguardo di resurrezione. Come ha evidenziato la dr.ssa Ocmin di auto-efficacia, di auto-educazione, di conquista di qualcosa che dice io, noi, di un qualcosa che va a ripristinare quel "dominate e soggiogate".

Il lavoro nella Dottrina Sociale della Chiesa, e in particolare nell'enciclica di Giovanni Paolo II proprio sul tema del lavoro, la *Laborem exercens* (1981), dice che nella questione sociale (pensiamo alla nostra situazione attuale) il lavoro ne è chiave essenziale, centrale.

Facciamo un passettino in avanti. Se il lavoro ha questa centralità, come è possibile che come mondo salesiano lo teniamo ai margini dei nostri percorsi? E a volte succede un po' così. Non abbiamo dei gruppi esplicitamente qualificati sul tema del lavoro. Anzi forse a volte facciamo un po' fatica ad incrociare i giovani lavoratori. Abbiamo un ambito che si occupa chiaramente di lavoro, ed è la formazione professionale, che a partire da Don Bosco, si è sempre occupata dei giovani del mondo del lavoro. Però è anche vero che forse a volte abbiamo relegato questa sensibilità solo in quel contesto: da una parte la pastorale giovanile, che è fatta di attività, di gruppi, di esperienze, di percorsi formativi, e dall'altra la formazione professionale, quasi fosse altro dalla pastorale giovanile. La domanda: è possibile pensare ad un giovane senza incrociare il tema del lavoro? Quando ragioniamo in termini di cammini, i cammini di crescita e di maturazione, li immaginiamo per dei ragazzi che diventano adulti. Come possiamo immaginare la maturità di un giovane senza toccare il tema del lavoro?

Ancora nel testo della *Laborem exercens* il lavoro viene indicato come il luogo dove l'uomo e la donna esprimono la loro piena umanità, si realizzano, perché fanno qualcosa per gli altri (famiglia, persone che stanno attorno), ma è altri anche la società. Nella diffusa visione individualista del lavoro esso è ridotto a pura merce di scambio, che è proprio la negazione del valore del lavoro. Merce di scambio: io ti do tanto e tu mi devi dare tanto. Il problema è diventato il salario, quando il problema del lavoro non è solo il salario. Sullo sfondo ci vediamo una profonda sfida culturale: che senso ha il lavoro? Quale il compito, la missione che Dio ci ha affidato? Notate che Gesù ha lavorato fino a 30 anni, la sua attività pubblica è durata per 3 anni. Questo ci dice che esiste veramente un Vangelo del lavoro, un modo con cui la persona dà senso a questo lavoro, dà senso alla terra, dà senso all'universo. Il racconto della creazione è in un contesto lavorativo: 6 giorni di lavoro, il settimo si riposò. A dire che il senso del lavoro lo dà il riposo. Non il riposo che è puro divertimento, perché non faccio niente... In quel riposo è lo spazio e il compito di rimettere in equilibrio le dimensioni della persona (il rapporto con Dio e con gli altri). Due sono gli eccessi da evitare: da una parte la mercificazione del lavoro, cioè lo scambio tra forza lavoro e salario; dall'altra la totalizzazione del lavoro, di chi lavora, lavora, lavora... e al lavoro sacrifica tutto: gli altri, ma alla fine sacrifica anche se stesso e Dio. Questo non è il lavoro dignitoso che ci ha insegnato il Signore, che il settimo giorno si riposò.

Quest'anno poi celebriamo anche il Giubileo straordinario della Misericordia ed è interessante come il Giubileo tra sue caratteristiche aveva anche il riordino dei ritmi della terra: nel ritmo dei sei anni il settimo anno non si coltiva e non si raccoglie, perché la terra ha diritto al suo riposo, non è uno sfruttamento all'osso. In questi giorni il presidente Mattarella in visita all'Expo ha evidenziato che noi non dobbiamo consumare la terra, così come non dobbiamo sprecare il cibo che produciamo: soggiogare e dominare la terra non significa spremerla all'ultima goccia.

Il giubileo prevedeva la redistribuzione della terra, perché è di tutti. Allora il salario non è lo scambio di forza lavoro, ma il riconoscimento di quella destinazione universale dei beni: non è l'imprenditore che ha un capitale, perché siamo tutti un capitale, c'è il lavoro dell'uomo, il lavoro umano, il lavoro della persona. E questo va riconosciuto. Forse qualcuno ha beni in maggior quantità, per una serie di fattori e dinamiche. Ma quei beni non sono solo suoi, sono un bene comune, sono anche nostri. Questo non vuol dire negare il diritto alla proprietà, ma sicuramente significa che non ne facciamo un assoluto. È interessante come nell'enciclica citata,

Giovanni Paolo II lega il tema del lavoro al tema della solidarietà, al tema del progresso umano nella sua complessità. Anche il lavoro che può sembrare meno qualificato (secondo quella visione tipica italiana che relega agli immigrati certi tipi di lavoro e li dequalifica, perché li ritiene non dignitosi e non adeguati alla propria persona) contribuisce al progresso dell'umanità, un progresso giusto ed equo quando è anche giustamente corrisposto. Non perché il salario riconosce tutto quello che hai fatto (perché il salario non lo riconoscerà mai): quel qualcosa di grande e di bello che ciascuno di noi fa nel lavoro, è parzialmente riconosciuto dal salario. E allora è importante saper educare a quel di più che è nel salario e che non viene riconosciuto, e che noi facciamo per la dignità del lavoro e della persona. Questo è un elemento fortemente qualificante dell'educazione al lavoro.

A rafforzare quanto detto, leggo una citazione di Charles Peguy sul lavoro ben fatto. In questo testo si cela la dignità del lavoro, che è soprattutto la dignità della persona che lavora, perché il lavoro è una realtà neutra come tutte le realtà, ciò che fa la dignità del lavoro è la persona che lavora.

«Un tempo gli operai non erano servi.

Lavoravano.

Coltivavano un onore, assoluto, come si addice a 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 venuta, 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.

E sono solo io – io ormai così imbastardito – a farla adesso tanto lunga.

Per loro, in loro non c'era neppure l'ombra di una riflessione.

Il lavoro stava là.

Si lavorava bene.

Non si trattava di essere visti o di non essere visti.

Era il lavoro in sé che doveva essere ben fatto».

Péguy Charles, *Lui è qui*, Rizzoli, Milano 1998, p. 410

Il termine artigiani è bellissimo: colui che fa le cose ben fatte. Il gusto nel lavoro è quel di più che nessun salario potrà mai riconoscere. Ed è ciò che rende il lavoro bello e creativo, soddisfacente e dignitoso.

Quando Don Bosco ha avviato l'attività professionale l'ha avviata sotto la spinta di un'urgenza, come tante delle sue iniziative: ha visto un bisogno e ha dato una risposta. Ha visto i ragazzi per strada e ha iniziato a fare un oratorio. Ha visto che mancava istruzione e ha iniziato con le scuole serali e domenicali. Gli hanno bussato alla porta chiedendogli di dormire e da lì è iniziato l'ospizio annesso all'oratorio, cioè l'accoglienza dei ragazzi abbandonati. E poi la scuola domenicale è diventata scuola diurna, interna. Ha avviato i primi contratti di apprendistato, cioè di tutela dei ragazzi che andavano a lavorare perché si accorgeva che erano sfruttati. E notate, che cosa chiedeva? Il riposo domenicale. Ma perché chiedeva il riposo domenicale? Perché dovevano andare a messa, cioè dedicare quel tempo a ricomporre l'ordine di una settimana nel rapporto con Dio e con gli altri. Non solo il lavoro. Perché solo il lavoro toglie la vita.

Visto che siamo nel contesto di Expo Milano 2015, richiamo il fatto capitato nel 1884: Don Bosco è stato all'Esposizione Generale di Torino. Ha presentato lì un macchinario incredibile per quei tempi: con una macchina che aveva fatto arrivare apposta dalla Germania aveva sviluppato il percorso produttivo dagli stracci al libro (la produzione della carta, la carta stampata, la rilegatoria, la distribuzione del libro). Gli hanno dato il secondo premio, che Don Bosco ha rifiutato. Gli hanno dato il secondo premio perché il primo non potevano darglielo. Perché? Perché lui la Domenica non faceva lavorare i ragazzi. L'Expo era aperta, c'erano tutte le attività, lui non faceva lavorare i ragazzi, perché la Domenica è il giorno del Signore. Ecco che allora i massoni hanno detto non possiamo premiare un prete, tanto più che ha fatto arrivare una macchina dalla Germania, e allora gli hanno dato il secondo premio. Lui ha scritto una lettera di protesta e ha rifiutato il secondo premio.

Questo per dire che il percorso di formazione di Don Bosco era impostato perché i giovani fossero buoni cristiani, onesti cittadini e operai qualificati. E quella che inizialmente era un'attività di apprendimento di una professione, ancora vivente Don Bosco, e negli anni immediatamente successivi, è diventata scuola professionale perché era importante che nell'apprendimento nel fare qualcosa ci fosse una cultura di quello che stavano facendo. E quindi non solamente ti addestro per un lavoro, ma anche ti faccio capire il senso di quello che stai facendo.

In quegli anni c'è grande attenzione al tema del lavoro, sia in contesti ecclesiali che civili. Erroneamente si pensa che Don Bosco sia stato l'antesignano dell'apprendistato: già nel 1820, e Giovanni Bosco era ancora ragazzino, ci sono le prime esperienze di artigianato, di scuole artigianali, di laboratori, con Ludovico Pavoni e poi Don Cocchi, le cui opere sono poi passate in mano a Don Leonardo Murialdo diventata l'opera dei Giuseppini, nell'ambito della formazione professionale. Per dire che Don Bosco non è stato il protagonista primo e assoluto in quest'ambito, ma ha saputo cogliere le novità e le spinte del movimento cattolico-operaio, che ha portato alla *Rerum Novarum* di Leone XIII nel 1891: è il primo testo del magistero ecclesiale che affronta la questione sociale-operaia.

Quando parliamo di lavoro non parliamo solo dell'onesto cittadino, parliamo anche del buon cristiano. San Paolo diceva: chi non vuol lavorare, neppure mangi. Perché il lavoro non è solamente un diritto, dice la Dottrina Sociale della Chiesa, è anche un dovere; come persone, uomini e donne, abbiamo il dovere di lavorare, perché questo ci ha affidato il Signore: custodite, coltivate, dominate e soggiogate la terra. Perché la terra ha bisogno di essere elaborata, valorizzata, in qualche modo il senso alla terra lo diamo noi con il nostro lavoro.

E la fuga dal lavoro, pensiamo ai neet che sono una situazione drammaticamente attuale, anche se forse si rischia di etichettare troppo facilmente, comunque la fuga dal lavoro è una grossissima perdita di dignità e di identità della persona, la fuga dal lavoro dice che non sappiamo più chi siamo. Mettiamo questo insieme alla perdita del valore della famiglia, e io mi chiedo come salesiano: un giovane come vede il suo futuro? Tolta la famiglia e il lavoro mancano gli elementi di concretezza, di confronto con la realtà, non si può rimanere attaccati ad un calcio balilla, o attorno ad un campo di calcetto, o a fare balletti, o a fare opere teatrali, quelli sono strumenti, che noi valorizziamo per crescere, ma bisogna andare oltre, il lavoro e la famiglia sono il futuro di ogni giovane.

Ecco, questi e altri motivi dicono il perché la pastorale giovanile salesiana non può non trattare il tema del lavoro. Come salesiani non possiamo dimenticarci di questo ambito. Entra nella pastorale giovanile sia nel definire il suo obiettivo finale: il traguardo è la persona adulta, e il lavoro lo rende concreto e verificabile, soprattutto dal punto di vista culturale. Questa è la sfida più impegnativa dal punto di vista educativo, perché o cambiamo il senso e l'etica del lavoro, oppure rimaniamo nelle contrattazioni sterili a cui spesso dobbiamo assistere. E sono contento che un sindacato dica che bisogna uscire da certi garantismi, perché ci sono garantismi che

deresponsabilizzano, mentre invece il lavoro è un elemento altamente responsabilizzante: ognuno si assume la responsabilità di quello che fa per sé e per gli altri.

Inoltre il tema del lavoro entra in tutto il percorso della pastorale giovanile, perché il lavoro è uno degli strumenti con cui si educa. Mi piacerebbe che nei nostri centri si operasse con mentalità di lavoro, anche nel volontariato, anche in quelle che sono attività di animazione, catechesi. Che cosa vuol dire mentalità di lavoro. Rimando alla citazione di Charles Peguy: precisione e cura. Perché quando alcuni nostri animatori non lavorano con precisione e cura, noi non li stiamo preparando ad entrare nel mondo del lavoro. Dedizione e costanza: con troppa facilità i nostri animatori possono farsi l'orario che vogliono e arrivare quando vogliono. Dov'è la serietà dell'impegno preso? Qualificazione e aggiornamento: perché troppo spesso la nostra pastorale giovanile ha fomentato improvvisazione e approssimazione. Devi farlo bene: primo perché ti stai prendendo cura di bambini, di ragazzi; quindi devi farlo bene per loro e farlo bene anche per te. Questo vuol dire per me agire con mentalità di lavoro. Quando poi entreranno nei processi di lavoro, allora lì ci sta bene che si ragioni in termini di qualifica, di competenza, di salario. Ma se non c'è questa mentalità e questa cultura, abbiamo perso il significato del lavoro. Così come è sicuramente utile e importante inserire nei percorsi formativi dei gruppi alcuni incontri sui temi del lavoro, perché probabilmente non li affrontiamo mai, non ne parliamo mai. È una realtà di fronte alla quale i giovani sono lasciati da soli o con altri maestri.

Un'altra proposta è quella di costituire un gruppo di volontari adulti per l'affiancamento dei giovani che iniziano la prima esperienza lavorativa. Don Bosco lo aveva già fatto: i patronati erano una delle ricchezze dei nostri ambienti. Perché la prima esperienza lavorativa è decisiva, ha bisogno di una forma di iniziazione e può farlo non il prete o la suora ma chi ci sta nel mondo del lavoro. Ovviamente verificando che abbia gli strumenti culturali adeguati.

Infine bisogna curare la spiritualità del lavoro umano, perché il lavoro in sé non esiste, esiste sempre un lavoro fatto da persone. Tutte le cose che facciamo possono avere diversi significati. Conoscete quel racconto di un pellegrino che cammina per le vie di una città e ad un certo punto arriva in un cantiere dove stanno lavorando molte persone e chiede ad un primo operaio: che cosa stai facendo? Quello risponde: sto levigando queste pietre. Va avanti e incontra un altro operaio e gli chiede: tu cosa stai facendo? Quello risponde: io sto preparando i materiali che servono ad altri. Arriva

ad un terzo operaio e gli chiede: tu cosa stai facendo? Quello risponde: io sto costruendo una cattedrale. La spiritualità del lavoro dice: so cosa sto facendo, perché lo sto facendo, e so come lo voglio fare. Altrimenti se è solo merce di scambio ci sentiremmo sempre un po' alienati e forse anche derubati, perché quello che facciamo non avrà mai un corrispettivo adeguato.

4.

Nella precarietà, la speranza. Conclusioni per ripartire

di S. E. Mons Domenico Sigalini

(Convegno Commissioni Nazionali CEI - Salerno, 24-26 ottobre 2014)

Premessa

Stiamo concludendo un convegno della chiesa italiana promosso da tre commissioni episcopali: laicato, lavoro, famiglia e giovani. Il tema è di tutta la chiesa e non di queste tre commissioni, che lo hanno servito. La commissione del laicato ha fatto questo semplice ragionamento: noi dobbiamo stimolare tutte le consulte dell'apostolato dei laici ad essere attive nelle chiese particolari: non facciamo un convegno sulla nostra organizzazione, della serie: ci sono consulte in tutte le diocesi? Che riunioni fanno? Come si organizzano? No, ma facciamo un convegno su un tema tipicamente laicale, cioè in cui i laici devono essere protagonisti, e che ci sta a cuore, perché è urgente e importante: la speranza per i giovani riguardo al lavoro e al progetto di costruzione della loro nuova famiglia. Dopo il convegno, che intanto prepariamo, faremo riunioni per vedere se le nostre consulte si sono impegnate, altrimenti vuol dire che al nostro laicato associato manca qualcosa, almeno manca di lavorare assieme o per lo meno di scrivere nei propri programmi associativi qualcosa che testimonia che viviamo la comunione nella chiesa per il bene dell'umanità in situazione di povertà che rasenta lo scarto, come dice papa Francesco, che è la gioventù.

Il taglio delle mie conclusioni è quello di rispondere alla domanda semplice: Che cosa ci portiamo a casa dalla preparazione e dalla celebrazione di questo convegno, che ha avuto di più la caratteristica di un laboratorio della speranza? Questo laboratorio della speranza come può continuare e accendere speranze ovunque?

Situazione

Non abbiamo più dubbi sulla problematicità e gravità della precarietà dei giovani rispetto al lavoro e alla formazione di una famiglia. Abbiamo letto in

lungo e in largo di tutto, abbiamo fatto incontri nelle diocesi, uscendo come dice papa Francesco, dai nostri soliti quattro che ci stanno attorno, abbiamo ascoltato coppie di giovani che hanno avuto il coraggio di sposarsi anche senza lavoro di lui e di lei, abbiamo incontrato comunità che hanno iniziato ad essere segni di speranza, imprese che hanno osato, gruppi di fidanzati che stanno progettando famiglia. Ci siamo dati appuntamento qui.

Alcune fotografie vorremmo presentare a tutti, alcune sono foto ufficiali, tipo “Santuario di Lourdes”, dove sono tutti in posa con il vescovo al centro, altre sono “selfie” perché ce le siamo fatte qui tra di noi, perché ci sono molti giovani a questo convegno, molte precarietà di lavoro e di progetti di famiglia, ma anche molti segni di speranza. I giovani sono stati qui e con i social network si confrontano con i loro coetanei della loro diocesi, dell’università, della scuola e anche di diverse parti del mondo.

Ha aperto i lavori una lettera di papa Francesco, con il suo no ancora una volta gridato alla cultura dello scarto dei giovani e con il suo “non farci rubare la speranza” nelle sabbie mobili della precarietà. Il presidente dei vescovi italiani Bagnasco ci ha ricordato che la chiesa può fare supplenza con tutte le sue forze, ma chiede alla comunità civile risposte strutturali, snellimento burocratico, riforma del lavoro, contrasto all’individualismo per dare un volto concreto alla speranza che sgorga per noi dalla croce e dalla risurrezione di Cristo.

Abbiamo voluto ricucire reti di speranza in un mondo di reti vuote, strappate o tenute inerti nei magazzini.

I numeri della disoccupazione giovanile sono altissimi (43%), ma il bisogno di famiglia ancora più alto (76,5%); sono due numeri che già da soli ci dicono la pesantezza delle due situazioni: mancanza di lavoro, ma ancor più grande il bisogno di famiglia, della propria famiglia che ha per progettisti questi giovani della precarietà. Il lavoro è pesantemente segnato da insicurezza, assenza di prospettive.

Non ci siamo lasciati andare alla lamentela o alle fotografie, ma abbiamo fatto tutti lo sforzo di andare alle radici di questo malessere.

Il lavoro è visto solo ancora come posto, sistemazione, come mezzo di sussistenza individuale, non come missione, come poter progettare il proprio futuro e quello della società, dare un volto umano alla realtà, alla creazione affidataci da Dio, come dignità della persona e di una famiglia. È una chiamata di Dio a costruire mondo e società per il bene di tutti.

La flessibilità molto decantata e resa necessaria è solo il nome nobile della precarietà, se non si prospetta una possibilità di passare ad altri lavori e ti pongono in un clima di sicurezza.

Una constatazione non masochistica, ma reale è che gli adulti, noi adulti, non siamo ancora stati capaci di elaborare il lutto della perdita della giovinezza e produciamo le nuove generazioni per soddisfare i nostri bisogni e le nostre aspirazioni. Hanno responsabilità i giovani che debbono uscire dalla droga degli incentivi di stato che li ha continuamente ingannati con promesse e facilitazioni che oggi e per un po' di tempo non ci saranno più, ma anche gli adulti che producono per tutti i giovani un percorso a senso unico dalla culla alla scuola, dall'università all'interminabile precariato lavorativo, quando ce n'è una parvenza.

La famiglia è vista come una realtà privata, esclusa dai grandi interessi sociali. La famiglia e i figli sono lasciati a loro stessi perché si è interessati a quanto producono o non producono o a quanto favoriscono o ritardano i processi di produzione.

Il modello di coppia che sta affermandosi è quella in cui la coesione è legata al durare del sentimento reciproco di amore: stiamo insieme finché stiamo bene insieme. Lo stare insieme non riguarda il futuro, ma solo il presente. Di conseguenza la formazione di una nuova famiglia è costretta a passare da periodi di convivenza di prova, fatti di sfiducia sulla capacità propria e dell'altro di amare, quasi che l'amore coniugale fosse solo sentimento, come un conto bancario che diminuisce ogni volta che vien fatta una operazione, ogni volta che viene usato. Sposarsi è percepito come un lusso, si ha paura.

La più grande sfida della popolazione italiana nei prossimi decenni sarà l'accentuarsi dell'invecchiamento demografico (calo delle nascite, allungamento vita, ingrossamento delle fila degli anziani...).

Le innumerevoli coppie senza figli o con un figlio unico sono il segno più evidente di una società che non ha futuro; una mentalità antinatalista e promossa dalle politiche mondiali di salute riproduttiva, non solo determina una situazione in cui l'avvicinarsi delle generazioni non è più assicurato, ma rischia di condurre nel tempo ad un impoverimento economico e ad una perdita di speranza nell'avvenire.

Se ne può uscire? Noi crediamo e puntiamo sull'educazione

In futuro non ci si rimprovererà se abbiamo permesso che venisse abolita o introdotta una legge, se abbiamo inventato o no ammortizzatori, ma di non aver fatto nulla per cambiare la realtà sociale e culturale.

La cultura della precarietà può ben diventare non soprattutto un pericolo, da cui guardarsi, ma una occasione, anche se obbligata, un rischio

calcolato, cosciente, che implica margini di pericolo e che può essere sicuramente affrontato con prospettive di risultati buoni. La prima speranza che mettiamo in campo è quella che valorizza la precarietà.

Con una azione soprattutto culturale si può passare dal lavoro meccanico a quello umano, cioè da un lavoro che trattava l'uomo solo come il controllore di una macchina, quasi schiavo di essa, a un uomo che gode di una formazione che lo rende capace di servirsi e di inventarsi macchine diverse.

Il lavoro prima che un'attività fisica, è una interpretazione creativa, che richiede concretezza rispetto alla natura e alla società, ma anche capacità di cavare dalla natura e dalla struttura sociale risposte nuove ai suoi bisogni.

Il lavoro manuale va rivalutato nella coscienza soprattutto dei genitori. C'è una differenza abissale tra un lavoro manuale fatto con intelligenza rispondendo adeguatamente alle sfide che l'opera in corso pone e un lavoro svolto come pedissequa esecuzione di direttive generiche e generali o tanto per far passare l'orario di lavoro.

Queste non sono teorie filosofiche, ma riflessioni fatte da esperti di economia che chiedono alla forza lavoro di andare oltre alle conoscenze tradizionali acquisite sui banchi di scuola con un pensiero critico, attitudine a risolvere problemi, creatività e disponibilità positiva nei confronti del nuovo. C'è un pacchetto di competenze da acquisire che sono le competenze del 21esimo secolo.

Insomma l'hardware principale del lavoro è la persona; le altre cose, le macchine soprattutto, sono degli utili software che non girano senza l'hardware. Mettere al centro la persona non è un pio desiderio, un buonismo da chiedere agli imprenditori comprensivi, una malattia cattolica, ma una scelta di fondo di una qualsiasi impresa.

La speranza che vogliamo abitare è quella che la comunità cristiana predica sempre, ma forse troppo tra di noi.

Hanno detto i vescovi al Sinodo: nonostante i tanti segnali di crisi dell'istituto familiare, il desiderio di famiglia resta vivo, specie tra i giovani e motiva la chiesa, esperta in umanità, ad annunciare senza sosta e con convinzione profonda il vangelo della famiglia... I giovani battezzati vanno incoraggiati a non esitare davanti alla ricchezza che ai loro progetti di amore procura il sacramento del matrimonio, forti del sostegno che ricevono dalla grazia di Cristo e dalla possibilità di partecipare pienamente alla vita della Chiesa (n. 2, n. 26).

Sperare è tendere una corda tesa tra due abissi, l'oggi e il domani, tra il presente e il futuro, è coltivare nel presente un buon futuro, è la virtù de-

gli umili che non cedono all'evidenza, ma che nelle contraddizioni e difficoltà del lavoro e della vita di coppia colgono i segni di Dio. È la virtù dei poveri, dei deboli, di chi sa di essere acqua, ma non sorgente, che fa spazio a Dio dentro di sé.

Vogliamo lanciare un segnale al convegno di Firenze? Il vero umanesimo è quello dell'uomo che lavora e della coppia che fa famiglia. C'è un modo migliore di essere uomini e donne che essere lavoratori cristiani e sposi cristiani? Noi, rispettando tutti, siamo orgogliosi di esserlo.

I segnali di speranza della società o che chiediamo alla società

Abbiamo dialogato con persone esperte e responsabili della politica, del lavoro, della economia, delle imprese, dell'Europa.

Abbiamo colto che c'è una convergenza sul mondo giovanile, un po' meno sulla nuove famiglie che i giovani vogliono progettare.

L'Europa ci offre il pacchetto occupazione, la Garanzia Giovani, un quadro di qualità per i tirocini, la imminente Alleanza Europea per gli apprendistati, e misure per ridurre gli ostacoli alla mobilità dei giovani.

Sono tutte iniziative che passano dalla progettualità delle regioni, che sono spesso o troppo lente, o senza fantasia, o ancora voraci per gli interessi di parte. Gli stanziamenti ci sono, ma il denaro o sparisce o viene rimandato al mittente.

Io propongo nella mia ingenuità una task force,

- che mette il naso nelle programmazioni delle regioni e nelle loro inadempienze
- che si specializza nei progetti
- che fa cassa di risonanza comunicativa delle possibilità dei giovani
- che fa i conti in tasca alla dispersione "intelligente" dei finanziamenti.

Potrebbe essere un gesto concreto del progetto Policoro. Iniziamo da qualche regione e poi si va a macchia di leopardo a tutto il territorio.

I segni di speranza che sperimentiamo e che chiediamo alle nostre comunità

Primo fra tutti è il progetto Policoro, cui ci impegniamo a dare valenza politica ampia, collocandolo nelle progettazioni pubbliche, nazionali ed europee, senza svendere, né inquinare. Meglio poveri su un pollaio, ma liberi che ricchi e senza ragioni di vita e di fede.

Sappiamo tutti che non è più un accattonaggio cattolico, non lo è mai stato, ma qualcuno lo ha visto con supponenza così. Abbiamo visto che ha dato segni di novità e di competenza in tempi che non ci saremmo aspettati così duri come questi, ha unito Nord e Sud, come del resto fanno tutte le nostre associazioni (Azione Cattolica, Agesci, Gioc...).

Le iniziative diocesane che si sono avviate come supplenza, ma che hanno saputo coinvolgere istituzioni e comuni, se non ancora lo stato. Penso a microcrediti di impresa, a convenzioni tra Caritas, pastorale giovanile e comuni, corsi di formazione al lavoro, corsi per insegnare il valore e il significato del lavoro.

La famiglia che lentamente, ma con continuità sta diventando soggetto della vita cristiana, della comunità e non solo target di interventi e di richiesta di prestazioni spesso a persone singole.

Non ci bastano più i corsi prematrimoniali, che pure sono una buona presa di coscienza dei sogni e delle difficoltà delle giovani coppie e una giusta preparazione alla celebrazione. Vogliamo che si vada oltre come chiede il sinodo dei vescovi. Quando si arriva ai corsi, che in genere hanno la metà almeno di conviventi, i giochi sono fatti, le scelte sono già scritte nei comportamenti, la vita di coppia è impostata.

Dobbiamo fare un salto di qualità nel predisporre e qualificare percorsi di educazione all'amore, uscendo dalle parrocchie e mettendosi di più dall'altra parte, giocando sul campo dei giovani, delle affettività bruciate, delle approssimazioni snaturate, come fa papa Francesco che gioca sempre nella metà del campo avversario.

Oggi c'è un attacco calcolato e progettuale con la teoria del genere e i nostri alunni delle scuole superiori danno per oro colato queste teorie che hanno niente di scientifico. La sessualità è ridotta a giochi di software, a scelte di comportamenti e a battaglie culturali di lobby, senza fondarsi su un hardware che è il corpo umano. Avete visto ancora funzionare dei software senza il computer che è l'hardware? Qui si vuol fare sessualità indipendentemente dal corpo, da come è fatto.

Occorre allora attrezzarsi per una educazione all'amore che è assolutamente antropologica prima che etica.

Non solo ma con le giovani famiglie ci impegniamo soprattutto dopo, nei primi anni, ad accompagnare la vita a due con un sostegno non di corsi, ma di nuclei famigliari che si aiutano a vicenda.

Qui lancio un allarme e una provocazione.

Possiamo inventare un sostegno economico partecipato alla procreazione del primo figlio? Come c'è un microcredito di impresa, e la famiglia

è una vera impresa, perché non lo inventiamo anche per la giovane famiglia intanto che si impianta e comincerà a restituire un anno o due dopo la nascita del primo figlio? Contro uno stato che fa pagare all'impresa l'Iva ancora prima di cominciare a lavorare, noi li aiutiamo a fare una vera impresa con un microcredito da assolvere molto dopo.

Qui si possono aggiungere tutte le considerazioni fatte nei gruppi di ieri e quelle di oggi.

I segni che chiediamo alla politica

È responsabilità dello stato creare le condizioni legislative e di lavoro per garantire l'avvenire dei giovani e aiutare a realizzare il loro progetto di fondare una famiglia (cfr. Sinodo n. 6).

Sogniamo delle regioni non delle spese pazze, ma dei progetti capillari sul territorio, da condurre in partenariato tra privato e pubblico e noi ci proponiamo come privato.

Per noi tutti la partecipazione è sacra e non ci stiamo a derive autoritarie, ma a prese in carico responsabili sì.

Desideriamo una edilizia che sviluppa per le giovani famiglie progetti concreti e raggiungibili di casa non di loculo a tutti i piani possibili.

Questo contributo è stato tratto da:

Conferenza Episcopale Italiana
 COMMISSIONE EPISCOPALE PER IL LAICATO
 COMMISSIONE EPISCOPALE PER LA FAMIGLIA E LA VITA
 COMMISSIONE EPISCOPALE PER I PROBLEMI SOCIALI E IL LAVORO, LA GIUSTIZIA E LA PACE

“NELLA PRECARIETÀ, LA SPERANZA”
Educare alla speranza in un tempo di precarietà,
le giovani generazioni nella ricerca del lavoro e nel progettare la loro famiglia.

CONVEGNO NAZIONALE
Salerno, 24-26 ottobre 2014

Seconda parte
Le scelte e l'impegno

Introduzione

Per tutti coloro che realizzano nella promozione del mondo giovanile verso una professione e verso una vita adulta realizzata, un obiettivo strategico per il rinnovamento della società, questo tipo di impegno comporta l'assunzione di scelte di responsabilità e di impegni concreti.

Le scelte sono quelle che puntano nella direzione del come *incontrare* il mondo dei giovani, come *accompagnare* un loro orientamento mirato ed efficace verso i percorsi di lavoro possibili, come *promuovere* la loro autoimprenditoria, come *rendere* tutto questo concretamente *realizzabile*.

Gli impegni passano attraverso la messa a punto di percorsi organizzati ed efficienti che realmente incontrino i giovani e li conducano verso un inserimento lavorativo positivo e realizzante. Tale è stata l'esperienza attuata in ben diciotto realtà salesiane italiane, che hanno saputo fornire ai giovani una risposta ed un'opportunità più specifiche rispetto alla proposta oratoriana, e più direttamente mirate ad un ingresso positivo nel mondo del lavoro.

Questo approccio può rappresentare senza dubbio una linea-guida, un programma che potrebbe essere proposto ed esteso su scala molto più grande a quanti lavorano nei contesti di aggregazione giovanile come opportunità da valorizzare, necessaria e ineludibile di fronte all'attuale sfida del mondo giovanile.

1.

Educare nei giovani un protagonismo responsabile sui percorsi del lavoro

di Giancarlo Corsi

Interi generazioni di italiani, fino alle soglie del millennio appena avviato, hanno sempre visto nei giovani, nei loro comportamenti e nei loro orientamenti, i germi dei cambiamenti e delle innovazioni sociali, con atteggiamenti molto diversificati di preoccupazione, ottimismo, diffidenza, speranza...

Nel presente millennio, in Italia, sono percepiti come un'area sociale tiepida, quasi depressa. Sommessamente inglobati nella loro sfera comunicativa sembrano gratificarsi di relazioni corte e di immersioni sempre più totalizzanti nel mediatico e nel virtuale.

In realtà, sotto gli assetti istituzionali, economici, sociali e culturali della società adulta, il sottobosco dei giovani è pure oggi in gran fermento e brulica di azioni, suoni e frequenze nuove, interessanti e già nuove a partire da chi le propone fra i propri pari.

La discriminante però per l'emersione di questa novità nella società adulta resta ancora quella determinata dimensione umana che è il lavoro.

Questo contributo propone proprio l'analisi delle posizioni e degli atteggiamenti del mondo giovanile nei confronti del lavoro: su come sia possibile stimolare nei giovani un atteggiamento di protagonismo responsabile rispetto all'accesso al lavoro, e su come sia possibile che i giovani, riscoprendo e ricevendo delle opportunità, possano sviluppare personalmente un atteggiamento più costruttivo nei confronti del mondo del lavoro.

Bisogna partire dal dato di fatto che l'attuale condizione lavorativa in Italia non predispone i giovani al protagonismo, complice anche la crisi sociologica – affettiva, relazionale e spirituale – che sta ledendo la serenità e la qualità della vita di tutti.

Ne è testimonianza il modello anagrafico che si sta oramai affermando – il nostro è un Paese con un tasso di denatalità disarmante in proporzione alla percentuale molto elevata di anziani – di cui il fenomeno della cosiddetta “adolescenza lunga” ne caratterizza soltanto un aspetto. La nostra

società è sempre più costellata di giovani che allungano la propria adolescenza ben oltre la soglia biologica e naturale, decidendo – volentieri o malvolentieri – di restare tra le mura domestiche anche molto tempo dopo la conclusione del percorso dello studio: recenti ricerche ci parlano di una media di 34 anni per i maschi e di 29-30 anni per le donne.

Fino a quest'età, pertanto, i giovani non acquisiscono una loro autonomia, e continuano ad abitare il loro piccolo spazio all'interno della vita familiare finché non intraprendono un percorso familiare per conto proprio, e solo a condizione che si stia creando una nuova famiglia.

Anche quando ciò avviene, tra l'altro, quest'impegno familiare può non avere esito felice e comportare un successivo ritorno a casa.

Queste considerazioni si accompagnano ad altre valutazioni riguardanti il mondo del lavoro: oggi, infatti, se da una parte la maggioranza dei giovani si sente indotta a intraprendere gli studi universitari, dall'altra quest'altissima percentuale di giovani, una volta conclusi gli studi, si ritrova a fare i conti con un'offerta lavorativa che il più delle volte non è direttamente collegabile e consequenziale agli studi fatti.

Di fronte alla scarsa possibilità di svolgere un lavoro congruente con i propri studi, anche la sola idea dello studiare al fine di avere un lavoro viene a cozzare con una realtà sicuramente penalizzante.

Il giovane che ha deciso di impegnare anni della sua vita nella propria formazione – auspicando un lavoro all'altezza delle proprie aspettative – si ritrova ingabbiato in un atteggiamento attendista, poiché è stato condizionato ad aspettarsi un impiego che poi, nella realtà, fatica ad arrivare.

A questo punto, quei giovani che magari desiderano svincolarsi economicamente dalla propria famiglia, accettano forme lavorative molto distanti dalla loro specifica preparazione, che poco o quasi nulla hanno a che vedere con gli studi compiuti, che sono minimamente retribuite e che, inoltre, molto spesso rasentano lo sfruttamento e la precarietà.

L'attuale condizione giovanile ben si inserisce nel più ampio contesto sociologico dell'Italia, un paese, come abbiamo detto, sempre più vecchio, drasticamente colpito dalla denatalità (la media di figli a coppia è di 1,3) e destinato, se non conoscerà un'inversione di marcia, a continuare a decrescere.

Ecco come poi, a giro più ampio, si presenta il panorama giovanile del nostro Paese: da una parte giovani figli di coppie locali, che vivono la cosiddetta 'adolescenza lunga' e che fanno molta fatica a inserirsi nel mondo del lavoro; dall'altra parte giovani provenienti da altri Paesi che arrivano qui coltivando la speranza di una vita quantomeno dignitosa, e che invece,

nonostante i loro vissuti già fortemente sofferti e vessati, sono per lo più scarsamente tutelati e soprattutto non difesi da quei poteri istituzionali che dovrebbero garantire i loro diritti e che, invece, oltre a coglierli come minaccia all'ordine pubblico, riscontrandone posizioni di irregolarità, nemmeno li tutelano dai rischi.

Questo stato di cose è ulteriormente aggravato da una cospicua e persistente presenza di figure molto adulte e/o anziane sui posti di lavoro, che, in virtù della loro esperienza, accentrano nelle proprie mani gran parte delle opportunità di lavoro, lasciando così ai giovani che vogliono e devono approdare al mondo del lavoro spazi residuali faticosamente accessibili e meno retribuiti; adducendo come giustificazione che l'esperienza consente loro di fare di più, e di farlo meglio, questi veterani negano un po' ovunque l'accesso dignitoso al lavoro di molti giovani – e tale discorso trova riscontro tanto nel settore pubblico quanto in quello privato – la cui formazione li avrebbe invece già altamente qualificati a svolgere le medesime professioni che occupano i veterani.

La conseguenza è che i giovani locali (figli di coppie italiane) devono affrontare un'offerta di mercato del lavoro ipersatura, che svaluta e dequalifica la loro formazione alla luce delle figure esperte che detengono le posizioni lavorative più ambite.

Al contempo va segnalata la mentalità che vizia l'atteggiamento e l'approccio al mondo del lavoro: sia i giovani sia gli adulti associano il valore dei propri studi e della propria preparazione alla possibilità di accesso a professioni dignitose e remunerative, forti della convinzione che esistano lavori qualificanti per chi possiede una formazione universitaria e lavori meno meritevoli riservati a chi non ha titoli di studio. Questa distinzione – frutto peculiare dei processi di riscatto in parti cospicue della nostra società dalla condizione del bracciantato e dell'operaiato dipendente del secolo scorso – induce ancora oggi i giovani italiani, spinti da molti genitori e nonni di quell'epoca, a declassare e rifiutare un certo tipo di lavori, ad esempio quelli agricoli e manuali, che si preferisce far fare a chi proviene da altri Paesi. Si è arrivati alla sconcertante e brutale separazione tra lavori che si devono fare e lavori che non si devono fare, senza riflettere con profitto su quanto potrebbe rivelarsi efficace, innovativo e altamente competitivo a livello internazionale promuovere l'interazione tra le due parti divise da questa discriminante neo-culturale, ad esempio introducendo potenzialità artistiche e tecnologiche nell'agricoltura o nell'edilizia.

Il nostro Paese propone una cultura del lavoro strutturata in maniera dualistica e, se vogliamo, ambigua: a) da un lato ci sono canali di accesso

al lavoro ritenuti meno dignitosi e rispettabili, quindi poco tutelati e potenzialmente aperti allo sfruttamento e all'illegalità; b) dall'altro lato ci sono canali di accesso al lavoro pensati come la prosecuzione dei propri studi, che incanalano tutti quei giovani i quali, pur essendo alla ricerca di un'autonomia economica, vivono il loro presente e futuro in una condizione di attendismo e acccontentamento di proposte lavorative sottopagate e sottodimensionate rispetto al livello degli studi compiuti.

Da questo quadro, emerge la necessità di interrogarci, oggi più che mai, su quale sia il destino che attende la parte giovane e innovativa della nostra società.

È necessario, innanzitutto, convincersi di come il ricambio generazionale da solo non basti a fermare il dilagare di questo disagio lampante e conclamato. Chi sta accedendo oggi all'età adulta varca tale soglia in maniera sofferta e svilente, poiché è costretto a spendere risorse ed energie in una fascia preliminare di lavori residuali, eterogenei, precari e sottopagati.

Se l'espressione giovanile di una società che intende costruire e centrare il proprio futuro sull'economia e sui vissuti familiari e personali degli individui, è rappresentata da quell'ingente parte di giovani che entra e vive la realtà lavorativa e familiare in maniera così frustrante, allora quale futuro economico, sociale e culturale dobbiamo aspettarci per il nostro Paese?

Se, per accedere alla vita adulta, i giovani devono passare attraverso una precarietà non soltanto economica ma anche affettiva, e attraverso un'instabilità così prolungata e scoraggiante, non ci sarà forse il rischio di assistere ad una preoccupante caduta di qualità della vita sociale del nostro Paese?

C'è chi affronta questa situazione semplicemente non affrontandola, ovvero con rassegnazione o indifferenza; gli adulti che hanno già tutelata la loro posizione economica sono infatti egoisticamente indotti a credere che quel che ne sarà delle generazioni successive non sia per loro così incidente e determinante.

Per uscire da questo inarrestabile trend occorre, tuttavia, svincolarsi dalla logica del fatalismo e dell'egoismo, occorre che la società adulta dedichi molta più attenzione di quanto abbia fatto sino a oggi alla condizione giovanile.

Una società che permette che la propria base giovanile – che è vitale e funzionale per la qualità della vita di tutti – si senta così fortemente provata, quale stabilità e quale futuro può garantire per sé e per tutti coloro che hanno un legame significativo con i giovani?

Diviene pertanto assolutamente doveroso non solo occuparsi di tali questioni, ma compiere anche un passo ulteriore, ripensando e rielabo-

rando, da qualunque contesto tipico, l'atteggiamento della nostra società nei confronti dei giovani.

Ciò implica, sostanzialmente:

- occuparsi di un più proficuo ed efficace collegamento tra studio e lavoro;
- occuparsi dell'atteggiamento con cui i giovani si approcciano al lavoro;
- occuparsi delle condizioni attraverso le quali i giovani accedono al mondo del lavoro mettendo in pratica le loro competenze;
- tener conto di quanto sia correlato il rapporto tra l'autorealizzazione professionale e la costruzione di una vita personale e familiare.

Il compito della società tutta è per prima cosa quello di interrogarsi – in maniera più approfondita e adeguata rispetto a quanto fatto sino a oggi – su quanto essa sia realmente in grado di offrire al mondo giovanile: su come sia possibile a livello istituzionale risolvere la distanza e la dicotomia tra studio e lavoro, tra la condizione precaria dei giovani e il loro bisogno di autonomia; sull'informazione che i giovani possono e devono avere in merito a come accedere positivamente al mondo del lavoro.

Ci si deve occupare e preoccupare di questo disagio tutt'altro che sommerso e invisibile, affinché tutti quei giovani che stanno vivendo e vivranno il complesso decennio tra i venticinque e i trentacinque anni, lo affrontino senza frustrazioni, depressioni, delusioni, sfiducia, attendismo e instabilità, condizioni spesso rese ancor più sofferte e complesse dalla nascita di figli. E questo spetta non solo alla società e alle sue istituzioni, ma anche a quelle figure che, nelle scuole e nella realtà ad esempio salesiana, per i giovani rappresentano un riferimento educativo.

Occorre ripensare l'approccio e l'accompagnamento educativo del contesto giovanile sia per chi lo fa a livello scolastico sia per chi lo fa a livello di Terzo Settore – associazioni di volontariato e no-profit, Onlus, cooperative e iniziative sociali – o comunque all'interno di tutte quelle realtà che si occupano del mondo giovanile.

Suggeriamo, ancora una volta, delle piste, delle linee-guida attraverso le quali può essere possibile ripensare l'atteggiamento nei confronti dei giovani:

- 1) fornire ai giovani una diversa conoscenza – e con essa nuove motivazioni e nuovi approcci – del mondo del lavoro;
- 2) mettere in luce, far sviluppare, valorizzare le competenze;
- 3) interloquire maggiormente con le istituzioni e la società organizzata.

Per quanto riguarda il primo punto elencato, ciò che bisogna fare è trovare spazi, tempi, opportunità, iniziative che portino i giovani a confrontarsi con i percorsi di lavoro possibili per il proprio futuro già a partire dall'adolescenza, dall'età scolare; non è più pensabile, infatti, che un giovane inizi ad affacciarsi al mondo del lavoro soltanto da adulto, in genere dai ventidue-ventitré anni. E questo è possibile farlo sia nelle strutture scolastiche sia nei contesti di aggregazione giovanile, in quei posti, cioè, dove i giovani si trovano informalmente.

Alla base, al cuore di questi suggerimenti – e così arriviamo alla seconda proposta – ci deve essere l'idea che tutto ciò sia mirato alla messa in luce, alla valorizzazione delle singole competenze, così che tali competenze possano essere trasformate in idee e proposte spendibili sul mercato del lavoro. È altresì fondamentale comunicare ai giovani che è possibile inventare lavoro nuovo, intraprendere forme di autoimprenditoria, e trovare la propria strada lavorativa senza passare attraverso vie d'illegalità, di sfruttamento e di precariato.

L'atteggiamento con cui dovremmo approcciarci ai giovani è dunque quello di potenziare, valorizzare, sfruttare quanto più ottimamente possibile le proprie competenze e personalità, stimolandoli all'autoimprenditoria di vita più che all'autoimprenditoria economica.

La sfida che bisogna lanciare è di fare in modo che nei percorsi scolastici o di scuola professionale, come anche nei percorsi formativi all'interno dei centri di aggregazione giovanile, vengano messe in luce, coltivate e incentivate le competenze, le capacità, le qualifiche delle quali i giovani sono portatori.

I giovani devono essere accompagnati nella ricerca, nella scoperta e nell'attuazione delle loro specificità e delle loro peculiari competenze, che possono riguardare la progettualità, la conoscenza del mercato del lavoro, le opportunità istituzionali, la capacità di tutelarsi da forme di sfruttamento e d'illegalità, l'attitudine alla cooperazione per la costruzione di nuove forme di lavoro.

La messa in pratica di queste competenze può costituire un vero e proprio programma di riferimento per gli educatori (scolastici e del terzo settore). Laddove queste proposte sono state già attuate in alcune esperienze, purtroppo ancora di nicchia, la risposta dei giovani nel recepire questo tipo di offerta è sempre stata molto positiva: nonostante lo scoraggiamento, lo scetticismo, l'amearezza e il disfattismo da cui sono invasi, i giovani che hanno esperito ciò di cui parliamo, si sono mostrati, di fronte ad una possibilità lavorativa credibile e concreta, ben disposti e desiderosi di rimettersi

in gioco.

Il terzo punto elencato concerne la necessità, da parte delle agenzie educative, di interloquire e collaborare con le istituzioni più attivamente e tenacemente.

In particolare la famiglia – avvertita oggi come un organo molto debole perché privo di modelli e riferimenti applicabili alle generazioni successive, e quindi limitata nella trasmissione di contenuti significativi –, la scuola e le organizzazioni educative del terzo settore.

È loro responsabilità svolgere un ruolo più efficiente e costruttivo nell'avvicinamento tra istruzione e mondo del lavoro, nel rendere più compatta la catena scuola – università – lavoro, nel superare lo squilibrio tra le professioni che competono agli adulti e quelle destinate ai giovani, in nome di un vero e proprio *accompagnamento educativo* dei giovani al mondo del lavoro.

Alla luce di queste riflessioni è chiaro che se la nostra società ha davvero intenzione di superare la fase di decadenza, regresso e impoverimento di affetti e relazioni che sta vivendo, deve adoperarsi molto di più per poter favorire il cambiamento, deve pensare a un rinnovamento di tipo umanistico di cui i nuovi percorsi di accesso al lavoro giovanili potrebbero essere la premessa vincente.

Spazi di nuovo umanesimo sono già una realtà, seppur di nicchia, che il nostro Paese ha iniziato a conoscere ormai da un ventennio: si pensi al progetto Policoro della Conferenza Episcopale Italiana o ad altri progetti sulla medesima scia che interessano il terzo settore.

In conclusione, è ormai conclamata la necessità e l'urgenza che più coinvolgenti sperimentazioni di avvicinamento e accesso guidato al mondo del lavoro vengano attuate dal mondo educativo prima e da quello istituzionale poi.

Soltanto sulla base di un accresciuto numero di accessi guidati di giovani al mondo del lavoro si potranno creare condizioni di vita sociale rinnovate, nuovi modi di rapportarsi tra le generazioni, nuove forme di avvicinamento al mercato del lavoro, nuovi desideri di ripensare progetti familiari a lungo termine.

Su queste fondamenta una società paralizzata che fa fatica a rinnovarsi, avrà persone ed esperienza per costruire un ormai imprescindibile nuovo umanesimo, già evidente là dove si incontrano il desiderio di significato dei giovani in crescita e quello di senso di chi ha investito, nelle generazioni adulte, sul cambiamento sociale autentico e sul progresso della famiglia umana.

2.

Schede tecniche

di Stefano Radelli, Claudia Buschi, Enzo Marrafino e Antonio LaMonica
(Gruppo nord / Gruppo centro-Sardegna / Gruppo sud-Sicilia)

In questa parte del secondo capitolo offriamo le schede operative dei tre laboratori costituiti durante il convegno conclusivo del Progetto LavoriAMO.

Col contributo dei partecipanti provenienti ed operanti sulle tre macroregioni nazionali, si è voluto offrire a tutti gli interessati un insieme articolato di indicazioni secondo la prospettiva ragionata dell'accompagnamento dei giovani al lavoro.

In ogni scheda si propongono approcci ai giovani che possono essere interessati a questo accompagnamento, stili e modalità di accompagnamento possibili e linee di indirizzo per gli oratori-centri giovanili che intendano promuovere questa dimensione fra i giovani che li frequentano.

Relazione Seminario Progetto LavoriAMO

Sabato, 6 giugno 2015

ISTITUTO SALESIANO S. CUORE – VIA MARSALA, 42 ROMA

Gruppo nord – Stefano Radaelli (Confcooperative)

a) Come incontrare i giovani nel discernimento e orientamento al lavoro

Incontrare i giovani nel discernimento e orientamento al lavoro, ci è apparsa da subito una questione che richiede un'**attivazione integrale del rapporto con i giovani**. Non è pensabile immaginare che si possa operare con loro a compartimenti stagni: la formazione professionale, il tempo libero, l'educazione religiosa... A maggior ragione per il fatto che **il lavoro rappresenta un elemento centrale e fondante** l'esperienza di vita di ciascuno, determinante per la piena realizzazione di sé e del proprio progetto di vita.

Ulteriormente se si vogliono incontrare i giovani, riteniamo che non si possano più “aspettare” dentro gli oratori, è necessario **andare a scovarli nei loro nuovi luoghi di aggregazione**, reali o virtuali che siano, imparando però che virtuale non è il contrario di reale, e che nella dimensione della rete e della comunicazione digitale si intrecciano relazioni vere ed effettive tanto quanto nelle piazze, nelle strade, nei centri commerciali.

In questa prospettiva è ancora più sfidante provare ad attivare **relazioni capaci di generare fiducia** tra giovani ed adulti che si candidano a rispondere all’attesa di testimonianza, accoglienza, coerenza, genuinità e protagonismo che caratterizza il mondo giovanile. Vogliamo accogliere la sfida che oggi ci impedisce di farci carico della domanda di lavoro, e di senso ad essa connessa, per la paura di creare illusioni e delusioni.

Per rispondere a tale sfida, la prima cosa che riteniamo necessario fare è **sviluppare le competenze degli adulti** educatori affinché siano in grado di parlare ai giovani con linguaggi, modalità e strumenti che consentano di capirsi. Troppo spesso abbiamo visto giovani allontanarsi per mancanza di ascolto e di comprensione. È necessario ripensare al modo di comunicare ai giovani, e mantenerlo aggiornato per rispondere alla velocità con cui si evolve e modifica. Non c’è una pedagogia ed un linguaggio buono per sempre, bisogna avere la disponibilità ed il coraggio di mettersi in gioco ogni giorno.

È necessario che gli adulti divengano sempre più dei **facilitatori di comunicazione**, degli animatori di reti territoriali e delle risorse presenti nella comunità locale.

b) Come accompagnare i giovani al lavoro (modalità, attuazioni concrete...)

Riteniamo poi necessario andare ad incontrare i giovani nei loro ambienti di vita, andare fisicamente nelle strade ed incontrarli nelle piazze virtuali per far loro **una proposta che sia di senso e di speranza**, proponendo un percorso capace di valorizzare le loro passioni e le competenze, soprattutto quelle acquisite in ambienti informali e non formali, nelle esperienze ordinarie e straordinarie, negli incontri e nei viaggi, nelle vacanze e nel tempo libero.

Crediamo sia utile far comprendere che il lavoro non è una fase della vita separata da quella dello studio e della (sic!) pensione. Che **ogni giorno è buono per imparare qualcosa** di utile e che ogni esperienza possa rappresentare un’occasione per costruirsi il lavoro, dove poter eser-

citare la propria intraprendenza, dove condividere idee e visioni. Perciò dobbiamo creare luoghi dove sia possibile **fare la pratica dell'esperienza, assumersi rischi e responsabilità**, con la certezza che se si sbaglia ci sarà la possibilità di riprovarci.

In questo senso anche le attività di volontariato, il servizio civile possono rappresentare una splendida occasione, per incontrare i giovani e per dare valore alle loro esperienze, al loro fare concreto e pratico.

Riteniamo necessario promuovere un approccio che non sia individuale alla questione lavoro ma che sia capace di **socializzare le aspettative e gli sforzi, le delusioni ma anche le soluzioni**. Proponendo le imprese collettive ma anche proponendo percorsi di gruppo per l'orientamento al lavoro e per la condivisione delle esperienze, perché si può imparare anche dalle esperienze altrui, che possono sempre insegnare, anche quando non sono immediatamente finalizzate all'obiettivo.

Dobbiamo fare in modo che questo approccio e questa **cultura del lavoro** non sia marginale e di pochi, ma che permei il territorio e le istituzioni. Per tale motivo crediamo sia fondamentale essere parte attiva dei sistemi territoriali per il lavoro, per mettere a disposizione le nostre proposte, le nostre competenze e le nostre strutture e per partecipare a realizzare orizzonti più ampi, offrendo orizzonti di senso e di speranza anche a quanti faticano a credere nelle istituzioni e nel significato di un impegno quotidiano. Dobbiamo richiamare le istituzioni alle loro responsabilità ma anche supportarle: scuole, centri per l'impiego, comuni, enti di formazione, cooperative, imprese e loro associazioni, ad esempio collaborando alla realizzazione di percorsi a supporto alla creazione di impresa, di incubatori di impresa e co-working, ad iniziative che sia in grado di **rimettere al centro il protagonismo giovanile e la sua energia rinnovatrice**.

Ai giovani dobbiamo mostrare che si può sognare, esplorare nuove attività e nuovi lavori, che i sogni possono trasformarsi in lavori appassionanti e che per fare ciò è utile conoscersi a fondo, e che dunque **momenti di discernimento**, di bilancio di competenze, di orientamento sono fondamentali, e dobbiamo farci carico di proporli.

c) Attraverso quali collaborazioni un Oratorio (CEP) può sostenere le iniziative imprenditoriali dei giovani

In questa prospettiva **un ruolo importante lo possono svolgere gli imprenditori**, artigiani ma non solo, che da sempre sono vicini alla

famiglia salesiana e ne hanno spesso rappresentato una fondamentale risorsa per l'occupazione dei giovani usciti dalla formazione professionale.

Nessuno meglio di loro sa di cosa c'è bisogno nelle imprese e che cosa serva davvero per realizzare un proprio progetto di impresa. Per questo dovrebbero rappresentare una risorsa fondamentale nelle proposte di orientamento, testimoniando con la vita vissuta la fatica, le difficoltà e le gratificazioni che derivano da un lavoro che concorre a realizzare il proprio progetto di vita.

I datori di lavoro rappresentano anche una risorsa indispensabile per consentire ai giovani, attraverso stage e tirocini, di sperimentarsi in contesti di "quasi" lavoro. Per mettere alla prova le proprie competenze e capacità, e per misurare le proprie attitudini anche caratteriali rispetto alle attese del mercato del lavoro.

Gli imprenditori possono **consentire ai giovani di fare esperienze di qualità** e significative per approcciarsi al mondo del lavoro, e per tale motivo riteniamo fondamentale rilanciare una forte alleanza con loro.

La famiglia salesiana, grazie alla propria rete diffusa a livello planetario, dovrebbe promuovere in maniera decisa la possibilità di svolgere **scambi internazionali** per sviluppare l'apertura alla diversità ed allenare i giovani a proporsi su mercati poco conosciuti.

In questo scenario così complesso ed articolato, sarà indispensabile che i Salesiani propongano con sistematicità percorsi che sappiano rimettere al centro **il senso ed il significato del lavoro** per i giovani, per la costruzione e realizzazione del loro progetto di vita, per la loro piena realizzazione sociale di cittadini liberi e consapevoli, per la piena partecipazione al disegno creativo cui il lavoro concorre attivamente.

Relazione Seminario Progetto LavoriAMO

Sabato, 6 giugno 2015

ISTITUTO SALESIANO S. CUORE – VIA MARSALA, 42 ROMA

Gruppo centro-Sardegna – Claudia Buschi - Enzo Marrafino (Cisl nazionale)

Obiettivo del lavoro di gruppo era fare il punto sulle **ESPERIENZE**.

È stato essenziale il condividere, ognuno per la propria storia, ciò che il Progetto LAVORIAMO ha lasciato come segno nella vita di ognuno dei ragazzi del gruppo, in uno scambio che ha rappresentato un momento im-

portante e di condivisione, dei passaggi positivi e di quelli critici, e infine di proposte per il futuro.

I tre temi sui quali abbiamo lasciato liberi i giovani di raccontarsi erano ben scelti e hanno permesso un lavoro accurato e soprattutto ben centrato per le finalità richieste.

Abbiamo scelto di raccontare ciò che è emerso dal lavoro di gruppo, attraverso una parola chiave per singolo tema.

1) *Come incontrare i giovani nel discernimento e orientamento al lavoro*

PAROLA CHIAVE: RELAZIONE

La parola maggiormente utilizzata nel raccontare l'esperienza vissuta è stata proprio relazione.

Relazione come ascolto, come dialogo con i giovani per far emergere la motivazione in se stessi, per metterli in condizione di riconoscere le proprie competenze, attitudini, passioni. In molti hanno sottolineato come compito dell'educatore debba essere quello di entrare in relazione con il giovane per ravvivare l'impegno e la fiducia nelle proprie capacità, e dove il ragazzo non ne abbia coscienza, fargli scoprire che può impegnarsi ed investire in un lavoro che gli permetta di realizzarsi.

È emerso come anche, in generale, si debba superare la logica assistenzialista nell'approccio con i ragazzi e come la figura dell'educatore possa diventare un punto di riferimento che faccia scattare un'azione di riscatto del giovane, che lo renda consapevole che nell'impegno e nel lavoro possa compiere il primo passo per la realizzazione del proprio progetto di vita.

Importante a tal fine, sarà prevedere nei percorsi vocazionali salesiani momenti di formazione specifica dedicata ai temi di attualità del mercato del lavoro, per informare, rendere consapevoli e pronti sulle nuove sfide che il mondo del lavoro e la politica pone alla società.

2) *Come accompagnare i giovani al lavoro*

PAROLA CHIAVE: EDUCAZIONE

Nell'analizzare questo secondo aspetto, è stata la parola educazione (e/ o educare) la più frequente.

Educazione come doppio canale: ti aiuto a riconoscere te stesso, ti aiuto a incanalare le tue passioni e le tue attitudini.

Quindi educazione al lavoro in base alle proprie competenze, aiutare i giovani a riconoscere il proprio talento, renderli consapevoli delle proprie potenzialità e che può iniziare ad impegnarsi per esprimersi attraverso il lavoro, ed accompagnarlo concretamente in questo percorso.

In molti hanno posto l'attenzione su come all'inizio di un percorso lavorativo si possa passare da una *occupazione*, intesa come occupazione non corrispondente ai propri desideri e quindi come transitoria, per poi attraverso l'impegno e l'aver incanalato le proprie passioni nella giusta direzione, arrivare al *lavoro*, che realizza i propri desideri, interessi, e obiettivi. Molti ragazzi hanno testimoniato di avere vissuto questa fase, un passaggio che ha fortificato la loro determinazione a raggiungere, attraverso anche sacrifici, il lavoro desiderato.

Altra indicazione emersa, e da sottolineare, è quella sulla necessità, di attivare un cambiamento di approccio dell'educatore con il giovane, in particolare per fascia di età.

Con un ragazzo di 15 anni, ad esempio, emerge la necessità di educarlo in primo luogo alla cultura del lavoro.

Con un ragazzo di 25-30 anni occorre instaurare una *relazione professionale*, ascoltarlo e guidarlo, costruire con lui un percorso lavorativo. Per quest'ultimo, occorre pensare a soluzioni concrete, prospettare corsi di formazione, ad esempio, accompagnarlo seriamente al lavoro; dire insomma "ti accompagno al centro per l'impiego" e non magari prospettargli impegni di tipo volontaristico per affrontare l'emergenza. Occorre pensare in maniera lungimirante, e questo il bene e il futuro dei giovani, altrimenti il rischio del permanere in una condizione di svantaggio lavorativo, sarà alto, e sarà sempre più di difficile superamento.

3) Attraverso quali collaborazioni un Oratorio (CEP) può sostenere le iniziative imprenditoriali dei giovani

LA PAROLA CHIAVE: "FARE RETE"

In questa ultima parte del nostro confronto, ci siamo soffermati sul proporre idee e suggerimenti da mettere in campo, per attivare sinergie.

Sono emerse in realtà, più parole chiave, ma tutte con lo stesso significato di fondo: si avverte sempre di più la necessità di creare reti tra diverse realtà, simili, vicine, anche se distinte tra loro. La forza dello scambio, del confronto, anche dell'aiuto reciproco, è ciò che rende prezioso ogni percorso.

In conclusione, facendo una sintesi da quanto è emerso dai ragionamenti sul primo e secondo focus, e le proposte chiave emerse in questo terzo focus, si **propongono interventi su queste linee:**

- **FORMAZIONE:** inserire nei percorsi vocazionali salesiani la dimensione del lavoro in modo nuovo e declinato sulla realtà e sui temi di stretta attualità.
- **COMPETENZE DI RITORNO:** utilizzare come testimonianza, l'esperienza di giovani che hanno partecipato ad iniziative o percorsi di formazione, organizzando incontri con i giovani, con l'obiettivo di trasmettere storie, esperienze, fiducia verso un futuro di riscatto e di impegno attraverso il lavoro.
- **FARE RETE:** fare rete come scambio e collaborazioni con progetti e realtà già esistenti in ambito ecclesiale e diocesano su obiettivi specifici e su competenze specifiche. Ad esempio con i referenti del Progetto Policoro (progetto promosso dalla CEI attivo in ambito diocesano dedicato ai giovani sui temi del lavoro, che ha già in sé la rete ben strutturata con molte associazioni) si potrebbero mettere insieme sinergie per realizzare concrete attività di accompagnamento al lavoro (es. Garanzia Giovani) e di sviluppo imprenditoriale dei ragazzi.
- **RAPPORTO CON AZIENDE E ISTITUZIONI LOCALI:** anche qui si è posto molto l'accento sul rafforzare o strutturare, laddove non presente, un rapporto più concreto con le aziende del territorio, i Comuni, i Centri per l'impiego, per creare una rete utile alla ricerca e accompagnamento all'e offerte di lavoro.

In conclusione, entusiasmo, competenze, buon lavoro, testimonianza, giovani, trasmettere, valore di sé. Queste parole possono a ben vedere raccontare il modo migliore per accompagnare i giovani verso una chiamata all'impegno per la propria comunità e per il loro futuro, di lavoro e di progetto di vita.

E poi occorre sempre più formazione, per i giovani, ma in articolare per gli educatori e gli operatori salesiani, formazione specifica, tra approfondimenti sui temi dell'evangelizzazione, della creazione del buon lavoro, della buona impresa, attraverso laboratori, momenti di confronto e dibattito con esperti e testimoni privilegiati.

Essere protagonisti della trasmissione del messaggio del carisma salesiano è una grande missione, ma anche una responsabilità, quella di aiu-

tare i giovani a scoprire il loro valore, a conoscersi e a capire che sono una risorsa per loro stessi e per il loro territorio, a fare esperienze umane ed esperienziali che gli permettano di focalizzare le scelte del futuro.

Facendo rete, condividendo progetti e responsabilità, sarà più facile guardare al futuro con fiducia, in uno sforzo comune e con la capacità di sapersi rinnovare per essere al passo con i tempi e più vicini ai bisogni concreti delle persone, dei giovani, delle famiglie.

Relazione Seminario Progetto LavoriAMO

Sabato, 6 giugno 2015

ISTITUTO SALESIANO S. CUORE – VIA MARSALA, 42 ROMA

Gruppo sud-Sicilia – Antonio LaMonica

Il progetto LavoriAMO è giunto alla sua fase conclusiva, momento di bilancio e di verifica sull'esperienza e sui risultati. Il gruppo sud/Sicilia, costituito da giovani coinvolti in più modi e sotto diversi ruoli all'interno dello sviluppo progettuale, ha elaborato, con il supporto del conduttore d'aula, delle riflessioni interessanti in materia di proposte educative e strategie d'azione al fine di implementare e migliorare l'offerta pedagogica e sociale del movimento salesiano, soprattutto con i giovani e le loro famiglie, in materia di lavoro.

La dinamica non formale e l'assetto circolare hanno contribuito alla realizzazione di un clima d'aula favorevole dove ogni giovane si è sentito partecipe di un confronto costruttivo e di una condivisione di sensazioni e opinioni orientata alla realizzazione di una sintesi di proposte da condividere con gli altri due gruppi.

Fin da subito il tema lavoro è emerso con spontaneità all'interno del gruppo. I ragazzi hanno iniziato, immediatamente dopo l'invito del conduttore, a condividere sensazioni e opinioni sul momento storico, economico e lavorativo che i giovani d'oggi vivono. L'analisi, a tratti economica, sociale finanche sociologica e pedagogica, ha messo in luce una società frammentata e sempre più ricca di disvalori dentro la quale il lavoro, inteso come opportunità di crescita e realizzazione personale oltre che di sviluppo locale, non trova più spazio. I giovani vivono con (grave) sconforto la relazione con il mercato del lavoro e, in alcuni casi, con angoscia, l'idea di doversi inserire, terminati gli studi, in un mercato privo di offerta. La scuola diventa quindi un "nascondiglio" dietro al quale il giovane riesce a sentire ancora sua una

identità che poi inevitabilmente perde o mette in discussione quando si trova di fronte alla necessità di inserirsi attivamente sul mercato.

Le politiche attive, dedicate in linea teorica allo sviluppo di opportunità di inserimento lavorativo, non funzionano e, soprattutto in una terra come quella del sud Italia, spesso vengono confuse o addirittura assorbite dalle politiche passive. Ecco che un'esperienza come il servizio civile o come Garanzia Giovani attraverso le sue misure di inserimento lavorativo, anche se classificate come politica attiva, in realtà diventano per questi giovani un ammortizzatore sociale per un periodo definito nel tempo (6 o 12 mesi). Soprattutto su Garanzia Giovani il gruppo ha molto dibattuto affermando che il programma europeo a livello nazionale e ancor di più in alcune regioni funziona male o non funziona affatto. Le critiche sono state indirizzate alla struttura di un programma che dovrebbe prevedere aiuti e incentivi per le assunzioni mentre si trasforma quasi naturalmente e senza che questo susciti sorpresa, in un'opportunità per le aziende di avere "mano-valanza" gratuita per 6 mesi. È stato chiarito al gruppo come il programma Garanzia Giovani, non essendo un programma mirato all'occupazione ma all'occupabilità, in realtà non ha in sé la finalità dell'assunzione dei giovani ma l'implementazione del bagaglio di competenze e conoscenze per favorire e facilitare l'immissione nel mercato del lavoro. Tuttavia l'entusiasmo con il quale è stato argomentato il "problema" Garanzia Giovani è stato canalizzato verso una riflessione più attenta e oculata sull'offerta formativa ed esperienziale, oltre che di contatto con il sistema lavoro che il movimento salesiano e nello specifico un oratorio, attraverso il supporto degli animatori, può offrire ai giovani.

I contributi emersi sono stati interessanti e ben strutturati, evidentemente prodotto di un'esperienza sul campo e di un'ottima conoscenza del mondo giovanile. La ricchezza del confronto è stata garantita anche dalla diversità dei contributi, dalla riflessione del responsabile dell'oratorio, da quella dei referenti delle varie aree giovanili salesiane, fino ai gruppi di giovani che hanno partecipato al progetto presentando delle idee di impresa che sono state ammesse a valutazione ed alcune anche premiate con un premio in denaro. Il confronto è quindi stato fin da subito orientato sul binario della concretezza affrontando i vari nodi problematici, le varie criticità, e trasformandole, ove possibile, in proposte operative da applicare su campo e in grado di fare la differenza.

Nodi critici emersi dal confronto d'aula sono emersi tre gravi criticità che rallentano o addirittura fermano i potenziali processi di inserimento lavorativo dei giovani:

- 1) Difficoltà nel riconoscere in se stessi, da parte dei giovani, capacità e competenze utili ad una progettazione personale e professionale mirata - i giovani nel circuito salesiano fanno spesso esperienza di competenze, sia nell'animazione che in attività manuali, tuttavia spesso questa esperienza rimane circoscritta al momento e non viene rielaborata e trasformata dal giovane;
- 2) Mancanza di un sistema di reti finalizzato in grado di rispondere alle esigenze dei giovani e ai loro bisogni primi in materia di formazione e di mercato del lavoro, disagio aggravato dall'inefficienza delle strutture preposte a dare risposte ai giovani (Centri per l'Impiego territoriali);
- 3) Enorme difficoltà ad accedere a forme di credito o micro credito per giovani imprese, aggravata dall'assenza di finanziamenti e di contributi dedicati a giovani imprenditori.

Proposte operative:

A. Come incontrare i giovani nel discernimento e orientamento al lavoro

Il gruppo ha proposto, in relazione al primo nodo problematico, e considerando che oggi i giovani vivono in atteggiamento di “rassegnazione” il rapporto con l’inserimento nel mercato del lavoro, di strutturare all’interno degli oratori salesiani e comunque nell’offerta educativa del movimento, dei momenti di elaborazione e rielaborazione, che potrebbero essere chiamati “laboratorio di competenze”, nel corso del quale i giovani salesiani rivivono, con la conduzione di un esperto in orientamento, l’anno vissuto e le esperienze svolte cercando di intercettare dietro ogni esperienza la “competenza nascosta” (esempio un giovane che spesso viene chiamato in causa per sistemare fili elettrici o quadri elettrici potrebbe essere un potenziale elettricista). Il giovane quindi viene accompagnato nella definizione di un percorso formativo utile al miglioramento di quella competenza e di quel talento e al prossimo inserimento nel mondo del lavoro. Il laboratorio quindi vuole essere un momento di forte confronto con le proprie esperienze in fase di rielaborazione utile all’individuazione di percorsi personali, un bilancio in grado di aiutare il giovane ad orientare e concentrare i suoi sforzi e le sue energie in settori a lui adeguati o in cui si sente competente e capace.

B. Come accompagnare i giovani al lavoro (modalità, attuazioni concrete...)

Il gruppo di lavoro, seguendo con coerenza i tre punti di impegno, ha cercato di individuare proposte operative in grado di interconnettersi e di rispondere insieme all'emergenza sociale in tema di lavoro. Per quanto concerne l'accompagnamento dei giovani al lavoro sono emerse dal gruppo diverse proposte valide; tuttavia, dopo una rilettura delle stesse, il gruppo ha preso atto che il rischio di tali proposte era quello di strutturare un sistema parallelo a servizi che già dovrebbero essere garantiti dal pubblico e dal privato. La riflessione allora si è spostata sulla possibilità di mettere a sistema tutte le risorse presenti sul territorio e tutte le reti in sinergia e contatto con il movimento salesiano e con gli oratori, al fine di realizzare un servizio di informazione e accompagnamento verso quelle strutture e quei servizi che hanno per compito e ruolo quello di accompagnare i giovani nell'inserimento nel mercato del lavoro. La proposta è quindi quella di strutturare uno sportello giovani attraverso il quale gli animatori, preparati e formati per gestire questo servizio, possono prendere in carico la situazione e orientare i giovani, anche attraverso modalità diretta (chiamando per il giovane, prendendo appuntamento per il giovane, accompagnando fisicamente il giovane) verso quei servizi e quelle strutture che possono rispondere alla richiesta utilizzando anche le reti interne come quella del progetto Policoro o della CISL.

Un'altra proposta emersa, in linea ed in coerenza con una delle buone prassi del metodo salesiano, è quella di implementare l'offerta formativa. La scuola salesiana infatti, riconosciuta a più livelli come una delle migliori sia per l'istruzione che per la formazione professionale, deve mantenere attiva e solida l'offerta ai giovani. Purtroppo in alcune regioni, per esempio la Sicilia, la formazione vive un momento di forte crisi, e allora potrebbe essere interessante strutturare un tavolo tecnico per trovare altre forme di finanziamento anziché fermare la struttura formativa che fino ad oggi rappresenta una delle più valide opportunità di integrazione sociale per moltissimi giovani, soprattutto se in situazione di disagio e a rischio di marginalità.

C.- Attraverso quali collaborazioni un Oratorio (CEP) può sostenere le iniziative imprenditoriali dei giovani

Sulle iniziative imprenditoriali il gruppo si è espresso dapprima apprezzando molto il progetto LavoriAMO, e poi chiedendo che iniziative come questa possano essere ripetute nel tempo. Tuttavia è stato posto l'accento

sulla difficoltà di carattere economico, considerando che anche le iniziative premiate avranno difficoltà per la fase di *start up* data la poca disponibilità economica. Ecco perché dal gruppo è emerso il bisogno forte di favorire l'accesso al credito per i giovani che desiderano fare impresa, il che, tradotto in proposta, si può descrivere come la realizzazione di tavoli di interlocuzione con le istituzioni politiche per l'avvio di politiche mirate e concrete in favore di iniziative di impresa con l'inserimento di finanziamenti e di crediti in grado di rispondere al bisogno economico di una *start up*. Inoltre sarebbe interessante strutturare un credito salesiano alle imprese, ovvero un credito dedicato a giovani salesiani che desiderano fare impresa e che, attraverso il supporto di filiere come il progetto Policoro potrebbero definire il loro Piano di Impresa per poi accedere alla linea di micro credito dedicata.

Infine un'altra proposta che in realtà sta a cavallo tra questa area tematica e la precedente è quella di consorzio sotto qualche forma societaria o associativa i talenti emersi nel tempo grazie anche al laboratorio (vedi area tematica sul discernimento e orientamento al lavoro) per poter garantire un circuito di clienti ai giovani che intanto si sono formati e che devono inserirsi nel mercato del lavoro. Questo consentirebbe alle famiglie e alle persone dentro al circuito di avere una risposta ad un bisogno (necessità di un elettricista, idraulico, animatore per feste, badante, etc...) e ai giovani formati e accompagnati in oratorio un potenziale portafoglio clienti.

3.

Una proposta per continuare a lavorare insieme

di Enzo Marrafino

Non è da oggi che la CISL è interessata a lavorare con il mondo ecclesiale e con gruppi, associazioni e movimenti cattolici.

Quando si offre l'opportunità e si presenta la possibilità, la CISL si è sempre fatta trovare pronta a coinvolgere e a farsi coinvolgere sui temi del lavoro, dello sviluppo sociale, della formazione e della promozione della cultura del lavoro, di quello che noi CISL definiamo il "nuovo umanesimo del lavoro".

Non mi sono mai soffermato a riflettere sulla palingenesi di questo approccio culturale che negli ultimi anni lega la nostra storia sindacale ad un nuovo modo di concepire il lavoro e la persona nella visione di quello che potrebbe essere considerato il neoumanesimo del III millennio.

Riflettendo su quella che è stata per me l'esperienza del Progetto LavoriAmo, mi sono visto proiettato agli inizi degli anni '90, quando mi fu chiesto di interessarmi del Progetto Policoro. Era il 1996 quando ho cominciato a viaggiare per le parrocchie della Puglia, della Calabria, della Campania e del Molise. Assomigliavo ad un commesso viaggiatore. Un commesso che cercava di piazzare una particolare mercanzia: la speranza di un nuovo lavoro, la possibilità per i giovani del Mezzogiorno di potercela fare.

Proponevamo una terapia particolare per debellare quella malattia endemica che bloccava i nostri giovani in una sorta di ipertrofia della volontà e li costringeva a vivere nella rassegnazione e nella necessità di mendicare un lavoro. Eravamo "seminatori di speranza".

Considerato quello che è diventato il Progetto Policoro penso proprio che quel seme, che il Buon seminatore ci aveva affidato tramite la sua Chiesa, sia caduto in un terreno buono, e "diede frutto dove il 100, dove il 60 e dove il 30".

Parlava ai giovani di una "nuova cultura del lavoro" che vedeva nella persona il valore più alto, e considerava il lavoro nella sua dimensione dialogica e teleologica, cioè come attraverso il lavoro la persona riconosce e

sviluppa la sua vocazione ed esercita la sua missione come concreatore creato, che come tale riflette la missione di Dio creatore. Il che non significa che l'uomo "gioca ad essere Dio", ma che diventa una sorta di "amministratore delegato" cui è demandata la corretta gestione dell'amministrazione della vita del mondo.

Sono stati anni particolarmente intesi e ricchi di significato. Dal Progetto Policoro nacque l'idea di allargare a tutto il mondo del lavoro una riflessione più mirata sul lavoro e sulle sue implicazioni teologiche, filosofiche, dogmatiche e pastorali.

Con l'Ufficio Pastorale sociale e del lavoro della CEI, diretto da don Mario Operti, si elaborò un percorso di sperimentazione con tanto di protocolli di intesa.

La CISL affidò la sperimentazione di alcuni moduli formativi dei Corsi lunghi per dirigenti all'Ufficio Pastorale del lavoro della CISL.

Si legge nel preambolo:

«Tenendo conto della grande presenza di militanti e quadri che nella CISL si riconoscono nella fede cattolica, si è offerta all'ufficio pastorale del lavoro della CEI la possibilità di partecipare ai corsi di formazione sindacale più impegnativi del Centro Studi CISL di Firenze nel 1999, nella convinzione che il dialogo che può scaturire da un confronto con l'ispirazione cristiana dei valori comunemente praticati possa arricchire tutti».

Il protocollo si concludeva con una speranza e una possibilità: qualora questo esperimento avesse dato esiti positivi non si sarebbe indugiato a valorizzarlo, anche nei corsi di formazione sindacale decentrati, e ad aprirlo ad altre istanze culturali significative della società civile.

L'iniziativa, come auspicato, ebbe risultati molto lusinghieri: la CISL ritornava ad alimentarsi della sua visione personalistica che trova nell'antropologia cristiana il suo valore fondante, mentre la Chiesa parlava al "cuore" del lavoro, fissava i suoi occhi negli occhi dei lavoratori e si incamminava nelle periferie esistenziali del mondo del lavoro.

Stava fermentando il vino nuovo nei tini della Chiesa e del sindacato. L'Ufficio della Pastorale sociale e del lavoro della CEI dal canto suo redasse una dichiarazione di disponibilità:

«La pastorale sociale e del lavoro guarda con attenzione a tutte le forze sociali, come la CISL, che si ispirano ad un'antropologia di tipo personalista e che pongono al centro della loro progettualità e della loro azione la realizzazione autentica dell'uomo in tutte le sue dimensioni».

Nasceva il progetto CEI-CISL, che aveva come finalità quella di elaborare un Sussidio su “Il senso dell’impegno sociale”, quale proposta di formazione di base da affidare alle parrocchie, ai gruppi, alle associazioni, ai movimenti, alle classi dirigenti della CISL, per la formazione dei delegati, attivisti, militanti.

Venne costituito un gruppo di lavoro coordinato da don Mario Operti e da Massimo De Sanctis, coordinatore della Formazione sindacale CISL.

L’obiettivo del lavoro di redazione era quello di “immergersi in una visione del lavoro che trascende il contingente per ancorarsi su una riflessione della persona e del lavoro”, creando un mix tra la riflessione etica laica e il magistero sociale della Chiesa, prestando molta attenzione a non far nascere una “nuova domanda di soggettività”, come venne definita da don Angelo Casile, all’epoca segretario dell’Ufficio Pastorale del lavoro e collaboratore di don Mario Operti.

A tutti i partecipanti al gruppo di lavoro si pose dunque la questione: come far nascere una domanda etica che non sia il rastrello dei problemi sociali e come evitare che la formazione si trasformi in formalismo?

A tutti era ben chiaro che parlare di persona significava parlare alla coscienza e, quindi, formare le coscienze.

Si decise di collocare la riflessione sulla persona nell’ambito della società industriale, anche perché il postindustriale di per sé non era ancora ben definito.

Oggi il tema sarebbe ancora più intrigante, perché si tratterebbe di collocare la riflessione del lavoro “nelle vite di corsa della società liquida” (Bauman).

Il gruppo di lavoro si impegnò per diversi mesi: definì i temi della formazione, la struttura delle schede monografiche, i percorsi di formazione e gli strumenti della formazione.

Venne definito anche l’arco temporale del programma formativo: 2000-2001.

Vennero individuati gli ambiti tematici:

- 1) il lavoro: un bene da condividere;
- 2) quale militanza per quale sindacato (militanza e radicamento);
- 3) responsabilità e libertà;
- 4) globalizzazione e giustizia;
- 5) sussidiarietà e bene comune;
- 6) persona e solidarietà;
- 7) fondamenti ed atteggiamenti per costruire una buona società.

Per ogni ambito tematico vennero elaborate delle schede monografiche che furono affidate ai gruppi di lavoro. Si costituirono 6 gruppi di lavoro.

Mentre si stavano raccogliendo le prime schede (io ero il responsabile della raccolta del materiale), il gruppo subì prima una sospensione dei lavori e poi venne bloccato definitivamente.

Ebbi la possibilità di raccogliere solo 2 schede:

- 1) Il lavoro: un bene da condividere. L'impegno del cristiano per ripensare al lavoro e per far germinare la speranza (D'Ambrosio - Marrafino);
- 2) quale militanza per quale sindacato (Operti - Scuccimarra).

Perché l'iniziativa non decollò? Mi furono riferite alcune cose che non ho mai verificato. A distanza di anni, conoscendo meglio la Chiesa, posso rispondere con immagine evangelica: probabilmente il carisma profetico di don Mario Operti e di altri amici stava facendo fermentare un vino nuovo, forte e vigoroso. Pensavamo di preparare 6 giare (il sussidio) per poi servire il vino buono ai commensali. Probabilmente non c'erano giare nuove, ma otri vecchi.

Nella pigiatura non conclusa di quella uva, io penso, io credo che qualche seme di uva sia caduto nel campo, e che nel cuore della terra abbia continuato la sua "germinazione".

In quest'anno di lavoro con Voi amici salesiani ho potuto sperimentare che il germoglio di quel tralcio innestato da don Mario Operti nella vite della Chiesa non è appassito.

Sicuramente quel progetto ideato 15 anni fa ha bisogno di essere potato/purificato, e l'Agricoltore quest'oggi si serve di noi per la potatura e la concimazione.

Il Progetto LavoriAmo ha dimostrato che un lavoro comune è possibile, anzi necessario. Si tratta di individuare un percorso comune dove ognuno di noi diventa prossimo per l'altro, dove ogni organizzazione diventa "giumento" sul quale caricare le speranze deluse e i sogni infranti dei nostri giovani. Dove ogni organizzazione diventa la "locanda in cui prendersi cura" dei nostri giovani e ognuno di noi diventa l'albergatore, prodigandosi per rimarginare le ferite di chi è senza lavoro.

Cosa può fare il sindacato, cosa può fare la CISL? Da oltre 65 anni la CISL è impegnata ogni giorno accanto a milioni di iscritti per condividere il "pane del lavoro", per fare in modo che questo pane ci sia per tutti e che possa durare per la vita.

La CISL è radicata nelle fabbriche e nei territori con migliaia di operatori, con decine di migliaia di RSU-RSA (oltre 60 mila). Possiamo realizzare campi di lavoro nei quali i nostri delegati diventano portatori di esperienze per i giovani. Questo potrebbe essere un modo per superare quella che **Romano Guardini** chiama la crisi dell'esperienza che caratterizza l'età dei giovani.

Si possono realizzare sui territori iniziative che coinvolgono il nostro Progetto Giovani che è in fase di incubazione. Possiamo instaurare un filo diretto con i giovani per quanto riguarda il Mercato del Lavoro. Qui non si tratta di fare l'elenco della spesa, ma di individuare un "campo di semina", un obiettivo specifico, e di aprire il cantiere di lavoro, guidati da un unico interesse, animati da un'unica missione: ridare dignità al volto sfigurato del lavoro, e dare volto ai giovani nel lavoro.

L'icona che possiamo assumere è quella della Veronica che ridona dignità al volto sfigurato del "Condannato".

“Formazione responsabili sedi operative”***PROFILO in ingresso dei Responsabili di Sede: valorizzazione del potenziale associativo*****a) Destinatari**

18 partecipanti di età compresa tra 28-30 e 40-42, selezionati nell'ambito (o a cura) delle associazioni che aderiscono al Progetto, CGS – TGS – SCS – CNOS (uno per ciascuna regione aderente)

b) Competenze in ingresso

Nelle competenze in ingresso bisogna senz'altro annoverare il potenziale associativo che esprime il “carisma” dei salesiani a contatto con la realtà giovanile. In particolare si tratta di valorizzare i seguenti tratti:

1. MONDO DEL LAVORO E NETWORK DEL TERRITORIO
Esperienza e/o conoscenza del lavoro locale, di contesti lavorativi, delle problematiche e delle prospettive, degli assetti lavorativi economici e/o istituzionali, dei vissuti giovanili locali in accesso al lavoro
2. ACCOMPAGNAMENTO GIOVANI
Esperienza (positiva) “in” e “in conduzione, promozione, formazione di” giovani e/o gruppi giovanili
3. CULTURA DEL PROTAGONISMO GIOVANILE
Competenza e motivazione alla promozione del protagonismo giovanile e/o dell'auto-promozione sociale e lavorativa dei giovani.
4. AGIRE PROGETTUALE E COLLABORATIVO
Esperienza e motivazione al lavoro collaborativo, in équipes o team compositi, su base progettuale, in corresponsabilità e complementarietà

c) Competenze preliminari (da implementare per quanto possibile prima della formazione)

Vista la complessità dell'azione progettuale e del ruolo multitasking che viene ad assumere il responsabile di progetto, è necessario che i Responsabili delle sedi operative abbiano conoscenze ed esperienze nelle attività di counseling allo sviluppo personale e alla promozione occupazionale.

In particolare i responsabili delle sedi operative promotrici devono aver acquisito:

- una buona conoscenza del territorio (punti di forza e di debolezza, vincoli ed opportunità) nel quale si deve intervenire;
- conoscenze e competenze in materia di sviluppo locale e competitività territoriale, dinamiche occupazionali, sviluppo delle imprese e marketing posizionale;
- conoscenze della legislazione nazionale e regionale di sostegno all'autoimprenditorialità (Dlgs 185/2000, titolo I e successive modifiche DL 145/2013) e degli strumenti finanziari di promozione imprenditoriale.

Tra le competenze in ingresso va anche considerata la buona conoscenza delle nuove politiche europee per la lotta alla disoccupazione giovanile che prende il nome di Garanzia Giovani (Youth Guarantee).

PERCORSO FORMATIVO

• **Obiettivi di competenze (finali di progetto)**

Al termine del Corso i 18 Responsabili di Sede saranno abilitati a:

1. Svolgere funzioni di mentoring per i giovani che intendono realizzare progetti di imprenditorialità giovanile e sociale;
2. Orientare i giovani nella costruzione di reti fiduciarie locali per lo sviluppo e il sostegno ai progetti di imprenditorialità giovanile e sociale (network finanziari, reti di sviluppo commerciale, amministrazione friendly);
3. Facilitare l'acquisizione e la crescita di capitale sociale attraverso il potenziamento delle risorse relazionali personali, familiari e sociali (associazioni, gruppi e movimenti) e del network di progetto;

4. Accompagnare ed assistere i giovani con difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro locale (self employment) con la ricerca di nuove qualifiche (Progetto Excelsior);
- **Obiettivi di competenza gestionali (fase dell'implementazione del progetto)**
5. Conoscere e gestire tutte le fasi e le procedure connesse allo sviluppo e alla realizzazione del progetto LavoriAmo.
- **Profilo delle competenze**

I responsabili delle sedi operative alla fine del percorso formativo devono essere in grado di implementare nelle diverse fasi del progetto **le abilità di seguito riportate. Ogni singola abilità viene messa in relazione ai moduli formativi che caratterizzeranno la Fase 3, attività 3.1. Corso di formazione all'imprenditorialità giovanile.**

MAPPA DELLE ABILITÀ	Moduli formativi - Fase 3.1
Abilità di Orientamento	
1. Essere in grado di motivare e orientare i giovani a sviluppare un'attenta ed approfondita analisi di self empowerment per far emergere vocazioni, tratti ed atteggiamenti utili al successo dell'idea del progetto;	Mod. 3 Valutazione propria esperienza (bilancio delle competenze)
2. Essere di in grado di aiutare i giovani a saper individuare le fonti legislative di sostegno e di promozione alla loro idea progetto;	Mod. 4 Strumenti programmatici e finanziari di sostegno alle imprese
3. Essere in grado di orientare i giovani a saper selezionare gli strumenti finanziari, le opportunità di credito, le fonti di finanziamenti pubblici e privati a sostegno della realizzazione della loro idea di progetto;	Mod. 4 Strumenti programmatici e finanziari di sostegno alle imprese
4. Essere in grado di orientare i giovani ad interloquire con le agenzie del territorio (pubbliche e private) esperte nella gestione e realizzazione delle idee imprenditoriali (master plan).	Mod. 2 Politiche di sviluppo locale
Abilità di sostegno (coaching)	
1. Essere in grado di affiancare i giovani nella elaborazione dell'Analisi SWOT e nelle strategie di visioning, che possono essere alla base dello sviluppo della loro idea di progetto;	Mod. 1 Lettura socio-economica del contesto locale
2. Essere in grado di accompagnare i giovani nella costruzione di una rete di sostegno alla loro idea di progetto, individuando gli stakeholder che possono interagire con la loro idea progettuale, gli attori istituzionali pubblici e privati che hanno come loro mission il sostegno alle attività di promozione di sviluppo economico e sociale;	Mod. 2 Politiche di sviluppo locale Mod. 1 Lettura socio-economica del contesto locale

(segue)

3. Essere in grado di accompagnare i giovani nello sviluppo delle diverse fasi progettuali per la realizzazione di intrapresa economica (dall'idea allo studio di fattibilità, dall'individuazione della forma societaria allo start up).

Mod. 4
Conoscenze tecniche di base

- **Modalità dell'intervento formativo**

Il corso si struttura in 3 giorni di formazione per un totale di 20 ore di attività didattica.

- **Metodologia formativa**

Il breve percorso di formazione si sviluppa attraverso il modello dell'atelier della formazione, cioè una bottega del fare, uno spazio creativo in cui l'idea (gli obiettivi di competenze) si trasformano in un manufatto applicativo, in azioni da realizzare con i giovani, soggetti beneficiari del progetto LavoriAmo.

“Formazione dei giovani”

La formazione specifica dei giovani destinatari del Progetto LavoriAmo è il fulcro che consente all'intero percorso di potersi snodare con efficacia e di poter trarre le finalità e gli obiettivi posti.

La formazione diventa la porta di accesso al “campo da gioco” dei giovani, e quindi, oltre a fornire le necessarie conoscenze per poter ricoprire il ruolo richiesto – self manager – deve orientare ad individuare le risorse personali latenti e le energie motivazionali per dare forza e vigore all’“intrapresa progettuale”, sviluppare un’idea di impresa sociale/culturale, obiettivo e finalità del progetto.

Il tempo della formazione specifica si caratterizza come una risorsa limitata e, pertanto, va utilizzata al meglio senza sbavature, o peggio ancora, senza dispersioni.

La presente proposta progettuale è orientata a non perdere del tempo prezioso e capitalizzare al meglio la presenza dei docenti esperti.

- **Sviluppo delle azioni formative**

MODULO 1 LA LETTURA SOCIO ECONOMICA DEL CONTESTO	
Azione formativa	Sviluppo progettuale
<p>1. Conoscere la realtà sociale, culturale ed economica del territorio in cui si andrà a realizzare l'idea progettuale</p>	<p>■ Cosa deve conoscere il giovane</p> <p>L'analisi della realtà deve partire necessariamente dall'ambito di interesse dell'idea di impresa sociale/culturale che si vuole sviluppare.</p> <p>Il target al quale si riferisce l'idea di impresa deve aiutare a delimitare il campo dell'analisi del contesto territoriale che potrà e dovrà interagire con lo sviluppo dell'impresa.</p> <p>Al docente, pertanto, chiederò di sviluppare un'analisi del contesto territoriale con particolare riferimento a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. popolazione target (caratteristiche demografiche, livello di istruzione, tasso di occupazione e di disoccupazione); 2. economia locale con particolare riferimento al settore in cui andrebbe ad operare l'impresa che si vuole realizzare (numero delle imprese che operano nel settore, numero di dipendenti e caratteristiche organizzative, tasso di natalità/mortalità delle imprese, servizi alle imprese già esistenti, fonti di finanziamento). <p>■ Cosa deve saper fare</p> <p>Alla fine di questo modulo il partecipante deve avere chiaro il contesto nel quale andrà ad operare, deve saper leggere ed analizzare una tabella statistica</p> <p>■ Come lo apprende (stile di apprendimento):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. con accuratezza; 2. sviluppando una capacità di analisi critica. <p>■ Attenzione agli equivoci</p> <p>Evitare di affrontare temi in modo molto ampio che farebbero disperdere i contenuti in un quadro di conoscenze indistinte e poco funzionali agli obiettivi prioritari del modulo.</p> <p>■ Cosa devo ricordare di fare:</p> <ul style="list-style-type: none"> – definire bene l'idea o le idee di progetto con i giovani, mettendo a fuoco il core business dell'impresa; – fornire al docente una scheda sintetica degli obiettivi.

**MODULO 2
LE POLITICHE DI SVILUPPO LOCALE**

Azione formativa	Sviluppo progettuale
<p>2. Conoscere e sapersi orientare nelle politiche che gli attori istituzionali e sociali mettono in campo per lo sviluppo del territorio</p>	<p>■ Cosa deve conoscere il giovane</p> <p>Questo modulo è finalizzato a ricostruire tutte le opportunità che offre il territorio allo sviluppo di una impresa sociale/culturale.</p> <p>Il partecipante deve conoscere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la legislazione di sostegno all'economica locale (leggi regionali, nazionali); 2. gli interventi previsti e prevedibili nei Regolamenti dei Fondi Strutturali Europei; 3. le politiche e le iniziative realizzate dagli Enti Locali (comuni e province); 4. l'accesso alle fonti di finanziamento (banche, fondazioni bancarie); 5. le caratteristiche del Mercato del lavoro locale con particolare riferimento ai bacini professionali (albi, ordini, facoltà universitarie). <p>■ Cosa deve saper fare</p> <p>Deve saper elaborare una griglia di attrattività del contesto locale come potenzialità allo sviluppo dell'idea progettuale.</p> <p>In questo caso devo chiedere al docente di sviluppare una analisi SWOT.</p> <p>■ Come lo apprende (stile di apprendimento):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sviluppando un atteggiamento di coping; 2. rafforzando la convinzione e la motivazione a superare le difficoltà (atteggiamento di resilienza). <p>■ Attenzione agli equivoci</p> <p>Gli argomenti già di per sé complessi potrebbero essere inconcludenti se il docente svilupperà un approccio dispersivo. Il rischio è di perdersi nelle informazioni e vanificare il tempo: spreco del poco tempo con conoscenze parzialmente utili.</p> <p>■ Cosa devo ricordare di fare</p> <p>Per evitare di perdersi in questa galassia di informazioni e dati, devo chiedere al docente, rispetto all'idea progettuale di impresa, di elaborare schede sintetiche per ogni item che viene messo a fuoco sulla base dell'idea di impresa.</p>

MODULO 3 VALUTAZIONE DELLA PROPRIA ESPERIENZA (BILANCIO DELLE COMPETENZE)	
Azione formativa	Sviluppo progettuale
3. Esplorare il potenziale personale come leva di empowerment professionale finalizzato alla buona riuscita del progetto	<p>■ Cosa deve conoscere il giovane</p> <p>L'obiettivo di questo modulo è di saper costruire e gestire un proprio brand personale al fine di mettere in evidenza la propria posizione professionale e di valorizzare i propri punti di forza personali</p> <p>■ Cosa deve saper fare</p>
Per progettare e realizzare questo modulo vi potete avvalere delle competenze distintive del CNOS/FAP	<p>■ Come lo apprende (stile di apprendimento)</p> <p>■ Attenzione agli equivoci</p> <p>■ Cosa devo ricordare di fare</p>

MODULO 4 STRUMENTI PROGRAMMATICI E FINANZIARI DI SOSTEGNO ALLE IMPRESE E CONOSCENZE TECNICHE DI BASE	
Azione formativa	Sviluppo progettuale
4. Costruire un quadro sintetico e ragionato dei principali strumenti per la gestione dell'impresa	<p>■ Cosa deve conoscere il giovane</p> <p>Questo modulo è finalizzato alla conoscenza degli strumenti di gestione contabile, economica e finanziaria di un'impresa.</p> <p>Il partecipante deve conoscere quali sono gli strumenti indispensabili per gestire un'impresa, quali sono le responsabilità dell'imprenditore e a quali rischi si espone in caso di una cattiva gestione.</p> <p>La seconda parte del modulo può essere dedicata a ricostruire sinteticamente le principali fonti di sostegno e di approvvigionamento finanziario.</p> <p>■ Cosa deve saper fare</p> <p>Il partecipante deve saper ricostruire un quadro sintetico degli strumenti di gestione contabile, economica e finanziaria di un'impresa.</p> <p>Deve sapersi orientare tra gli strumenti finanziari ai quali può attingere l'impresa.</p> <p>■ Come lo apprende (stile di apprendimento):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. con accuratezza; 2. con coscienza; 3. sviluppando un forte senso di responsabilità.

(segue)

	<p>■ Attenzione agli equivoci</p> <p>In questo modulo si tratta di dare un quadro sintetico e completo dei principali strumenti che deve obbligatoriamente assumere un'impresa per la corretta e legale gestione economica, finanziaria e patrimoniale.</p> <p>■ Cosa devo ricordare di fare</p> <p>Mi posso rivolgere ad un bravo commercialista chiedendogli di utilizzare schede sintetiche che poi commenterà con i giovani.</p>
--	--

MODULO 5 LA SOSTENIBILITÀ: ETICA DELL'IMPRESA	
Azione formativa	Sviluppo progettuale
<p>5. Costruire un sistema di work habits orientati alla definizione di una leadership etica per la gestione dell'impresa</p>	<p>■ Cosa deve conoscere il giovane</p> <p>Questo modulo può essere finalizzato ad aiutare i giovani ad elaborare una propria visione del mondo dell'impresa in una dimensione etico-valoriale.</p> <p>Si tratta di elaborare una weltanschauung che guarda alla responsabilità sociale dell'impresa, allo sviluppo sostenibile, a come costruire i rapporti con il territorio, con gli stakeholders, improntati al senso della comunità e del bene comune.</p> <p>■ Cosa deve saper fare</p> <p>Il partecipante deve saper elaborare una mappa dei valori etici che lo devono orientare nel fare impresa: responsabilità, equità, cooperazione, sensibilità ambientale, trasparenza.</p> <p>■ Come lo apprende (stile di apprendimento):</p> <p>L'approccio può e deve essere quello della spiritualità salesiana.</p> <p>■ Attenzione agli equivoci</p> <p>Questo modulo assume un'importanza rilevante perché orienta i partecipanti ad essere leader di impresa con uno sguardo spirituale (salesiano) ai temi dell'economia, del mercato e dell'agire sociale.</p> <p>■ Cosa devo ricordare di fare</p> <p>nello sviluppo di questo modulo mi posso far aiutare dagli amici salesiani o dagli amici del Progetto Policoro della CEI.</p>

“Formazione responsabili sedi operative”

• **Obiettivi di risultato**

Al termine del percorso formativo, i 18 responsabili delle sedi operative devono raggiungere i seguenti obiettivi:

1. essere in grado di orientare i giovani nella costruzioni di reti fiduciarie locali che possano sostenere la realizzazione e lo sviluppo dei progetti di autoimprenditorialità da loro elaborati alla fine del percorso formativo e dell'esperienza “pratico professionale” svolta presso le imprese sociali e culturali del territorio;
2. essere in grado di svolgere funzioni di mentoring per il gruppo nella fase di individuazione delle idee di progetto e dell'elaborazione del progetto finale da presentare agli esperti valutatori;
3. essere in grado di valorizzare il “capitale sociale delle strutture salesiane” per accrescere il capitale relazionale (asset immateriale) che entra a far parte delle risorse disponibili dei progetti elaborati dai giovani;
4. essere in grado di gestire tutte le fasi e le procedure connesse allo sviluppo del progetto con particolare riferimento a: 1. promozione ed individuazione delle candidature, raccolta domande di partecipazione e selezione dei giovani partecipanti al progetto (attività 1); 2. gestione del corso di formazione all'imprenditorialità giovanile, con verifica finale (attività 2); 3. creazione del network di imprese sociali e culturali con accompagnamento dell'esperienza di lavoro (attività 3); 4. facilitazione dei processi di emersione delle idee progettuali negli incontri che accompagnano le esperienze dei giovani nelle imprese sociali e culturali; 5. elaborazione dei progetti di auto imprenditorialità da presentare al Comitato di valutazione; 6. monitoraggio e valutazione delle diverse fasi di realizzazione del progetto.

• **Metodologia**

Il percorso di formazione per i responsabili delle sedi operative del progetto si svilupperà prestando attenzione all' acquisizione delle competenze operative necessarie alla corretta e buona gestione dell'intero impianto progettuale. In particolare il corso sarà gestito con il **metodo dell'aula trasformata**, cioè in un “**atelier formativo**”, in cui i partecipanti, par-

tendo **dalle loro esperienze sociali e professionali**, declinano ogni obiettivo formativo in un **“saper fare contestualizzato”**. Ciò consente ad ogni partecipante di poter acquisire una **“comprensione significativa” dal problem solving** che è contenuto in ogni obiettivo di competenza: es. individuazione, raccolta e selezione dei candidati, come la possiamo gestire a partire dalle nostre esperienze, confrontandole con i metodi più in voga?

“Visite di studio”

Il Progetto prevede 40 ore di esperienze pratiche presso le imprese del territorio.

Nel progetto si legge “verranno individuate realtà territoriali che hanno posto in essere esperienze produttive di successo (sia per l’oggetto della produzione che per i contesti organizzativi) con particolare attenzione agli ambiti sociali, culturali, turistici”.

Le esperienze pratiche prendono il nome di “Visite di studio” e si svolgono nell’ambito di un Protocollo di Intesa firmato tra l’Associazione partner del progetto (Cgs, Tgs...) e le imprese individuate dal Responsabile di sede operativa.

• **Come impiegare le 40 ore? Cosa chiedere alle aziende?**

L’art. 2 del Protocollo sintetizza gli obiettivi didattici e formativi che dovranno perseguire le Visite di Studio

ART. 2 - OBIETTIVI

Al fine di raggiungere le finalità di cui al precedente articolo 1, le parti si impegnano, congiuntamente, a realizzare, attraverso le esperienze pratiche di studio, un’opportunità per i giovani destinatari del Progetto LavoriAmo di conoscere ed approfondire la vita dell’impresa in tutte le sue specifiche attività.

Per poter realizzare questi obiettivi (conoscere, analizzare, approfondire, fare sintesi e valutare i principali aspetti che regolano la gestione dell’impresa), si sviluppano le azioni previste all’art. 3.

ART. 3 - AZIONI

L’esperienza pratica di studio si svolgerà presso la sede legale e/o le sedi operative dell’impresa. Lo studio interesserà gli aspetti societari, amministrativi e finanziari, la gestione del personale, il marketing e la pianificazione della produzione dei servizi, la gestione degli utenti, l’erogazione dei servizi, il controllo della qualità dei servizi erogati, il sistema di relazione con gli stakeholders (pubblici e privati).

Nel corso dell’esperienza pratica di studio analizzeranno le pratiche di problem solving strategico applicato al contesto d’impresa sociale/culturale.

L'esperienza pratica di studio si svolgerà in 40 ore nei tempi e nei modi stabiliti, tenendo conto delle esigenze organizzative e produttive dell'impresa sociale/culturale.

• **Quale sarà il ruolo del Responsabile di sede operativa?**

L'art. 4 del Protocollo evidenzia il lavoro che deve svolgere il responsabile operativo.

In particolare a definire con il management dell'impresa tempi, modalità, organizzazione e realizzazione delle esperienze pratiche di studio, contemperando le esigenze organizzative e produttive dell'impresa sociale/culturale con i tempi di realizzazione previsti nel pert progettuale.

Il responsabile di sede operativa terrà i rapporti con i tutor aziendali e presenterà loro un "piano di studi" per uno sviluppo graduale e progressivo delle conoscenze e competenze e concorderà con i tutor aziendali l'agenda delle visite di studio presso l'impresa.

Quindi il Responsabile compie le seguenti azioni:

1. definisce con l'impresa tempi, modalità ed organizzazione delle visite di studio, tenendo conto che il tutto si svolge in 40 ore, seguendo le indicazioni del timing del progetto (febbraio 2015);
2. elabora e sottopone all'azienda un "piano di studi" che viene presentato in "macro aree delle conoscenze e delle competenze dei partecipanti alle Visite di Studio". Le "aree specifiche di apprendimento" e le "metodologie formative" saranno definite con i tutor aziendali (es. di metodologia: presentazione del tema di studio – come nasce l'azienda – visita, consultazione degli atti costitutivi e delle pratiche relative alla costituzione della società), defriewing (domande di chiarimento, di approfondimenti, osservazioni/considerazioni);
3. accompagna i giovani nelle visite e cura i rapporti con i tutor aziendali;
4. elabora un report delle visite aziendali.

• **Cosa deve contenere il Piano di studi?**

Non potendo a priori definire il settore di attività dell'impresa, la proposta del Piano di Studio con le relative macro aree delle conoscenze e delle competenze del Piano non può che essere di carattere generalista.

■ ARCHITETTURA DELLE MACRO AREE DELLE CONOSCENZE E DELLE COMPETENZE

• **Assetto societario**

1. Profilo giuridico dell'impresa

• **Assetto finanziario**

2. Profilo finanziario (dal momento della costituzione ad oggi)

• **Assetto gestionale**

3. Marketing e posizionamento del servizio sul mercato

4. Analisi degli stakeholder

5. Organizzazione del lavoro e Gestione delle Risorse Umane (Organigramma)

6. Processi di pianificazione del servizio e/o del prodotto

7. Sistemi di controllo e valutazione

8. Gestione del problem setting e del problem solving

• **Gestione delle risorse umane**

1. Formazione del personale

2. Sistemi di incentivazione

3. Percorsi di carriera

4. Mobilità interna

5. Turnover

• **Architettura del Piano di Studio**

ASSETTO SOCIETARIO	ASSETTO FINANZIARIO	ASSETTO GESTIONALE	GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
Come nasce l'idea di costituire un'impresa	Capitale sociale	Marketing e posizionamento del servizio sul mercato	Formazione del personale
I passaggi più significativi	Fatturato	Analisi degli stakeholder	Sistemi di incentivazione

(segue)

La forma giuridica	Fund raising	Organizzazione del lavoro e Gestione delle Risorse Umane (Organigramma)	Percorsi di sviluppo di carriera
I fondatori e i soci		I processi di pianificazione del servizio e/o del prodotto Sistemi di controllo e valutazione Gestione del problem setting e del problem solving	Mobilità interna Turnover

- **Valutazione VISITE DI STUDIO**

Ogni Responsabile di sede illustra in sintesi i risultati delle visite con particolare attenzione alle ricadute sui Giovani partecipanti.

Accoglienza da parte delle Imprese	
Frequenza da parte dei Giovani	
Interesse e interazione con i contenuti espressi	

COMPRESIONE DI:	
Assetto societario Profilo giuridico dell'impresa	
Assetto finanziario	
Assetto gestionale <ul style="list-style-type: none">• Marketing• Stakeholders• Org. Lavoro...	
Gestione delle risorse umane	
Eventuale influsso sullo sviluppo di idee imprenditoriali	

- **Bozza Protocollo Visita di studio**

PROTOCOLLO DI INTESA PER VISITE DI STUDIO
PROGETTO “LAVORIAMO”

Premessa

Visto il progetto denominato “**LavoriAMO. Percorsi innovativi ed imprenditoriali per giovani svantaggiati**” presentato dalla Federazione SCS/CNOS (associazione capofila) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in relazione alla Linee di indirizzo 2013, legge 7 dicembre 2000 n. 383, art. 12, comma 3, lett. F).

Rilevato che la Fase 3.2 del progetto LavoriAmo prevede una **esperienza pratica di studio** presso le imprese socio/culturali di successo del territorio per una durata complessiva di 40 ore per poter studiare, analizzare e comprendere il modello organizzativo, la struttura giuridica, normativa e societaria dell'impresa (e della cooperativa), le principali funzioni di produzione e servizi (struttura gestionale, economica e finanziaria, mezzi e provvista finanziaria, marketing e pianificazione ed erogazione dei servizi prodotti).

Considerato che l'esperienza pratica di studio si inserisce in un percorso di formazione all'autoimprenditorialità e che l'esperienza presso imprese sociali/culturali è finalizzata alla contaminazione della cultura di impresa e alla predisposizione di progetti imprenditoriali.

Ritenuto che l'impresa sociale/culturale stipulante esprime sul territorio un'esperienza di successo, sia per l'oggetto della produzione sociale che per il contesto organizzativo, alla quale attingere e dalla quale poter trarre un modello di riferimento per la fase 4.1. Elaborazione di progetti imprenditoriali di gruppo.

Ritenuto utile, per i motivi sopra descritti, dai soggetti sotto indicati, sottoscrivere un protocollo d'intesa.

FRA

la

e

si conviene e si stipula quanto segue per la realizzazione di “esperienze pratiche di studio”.

ART. 1 - FINALITÀ

Le esperienze pratiche di studio rappresentano il valore aggiunto del Progetto LavoriAmo che si propone di far vivere ai giovani un apprendimento diretto ed efficace attraverso lo studio, l'analisi e il confronto con una realtà d'impresa e con il lavoro e le performance produttive che vengono svolte in essa per raggiungere gli obiettivi aziendali. L'esperienza pratica di studio può rappresentare una forma vicaria di apprendimento di quell'expertise distintivo che rende l'impresa una realtà produttiva di successo.

ART. 2 - OBIETTIVI

Al fine di raggiungere le finalità di cui al precedente articolo 1, le parti si impegnano, congiuntamente, a realizzare, attraverso le esperienze pratiche di studio, un'opportunità per i giovani destinatari del Progetto LavoriAmo di conoscere ed approfondire la vita dell'impresa in tutte le sue specifiche attività.

ART. 3 - AZIONI

L'esperienza pratica di studio si svolgerà presso la sede legale e le sedi operative delle imprese. Lo studio interesserà gli aspetti societari, amministrativi e finanziari, la gestione del personale, il marketing e la pianificazione della produzione dei servizi, la gestione degli utenti, l'erogazione dei servizi, il controllo della qualità dei servizi erogati, il sistema di relazione con gli stakeholders (pubblici e privati).

Nel corso dell'esperienza pratica di studio analizzeranno le pratiche di problem solving strategico applicato al contesto d'impresa sociale/culturale.

L'esperienza pratica di studio si svolgerà in 40 ore nei tempi e nei modi stabiliti, tenendo conto delle esigenze organizzative e produttive dell'impresa sociale/culturale.

ART. 4 - IMPEGNI DELLE PARTI

Gli Enti firmatari, ciascuno per quanto di propria competenza, si impegnano a favorire lo sviluppo e l'attuazione delle esperienze pratiche di studio, offrendo, compatibilmente alle risorse disponibili, le competenze professionali, le strutture e i mezzi necessari.

In particolare

La si impegna con il proprio responsabile di sede operativa a coordinare e gestire l'intera fase 3.2 del Progetto LavoriAmo. In particolare a definire con il management dell'impresa, tempi, modalità, organizzazione e realizzazione delle esperienze pratiche di studio, temperando le esigenze organizzative e produttive dell'impresa sociale/culturale con i tempi di realizzazione previsti nel progetto.

Il responsabile di sede operativa terrà i rapporti con i tutor aziendali e presenterà loro un "piano di studi" per uno sviluppo graduale e progressivo delle conoscenze e competenze e concorderà con i tutor aziendale l'agenda delle visite di studio presso l'impresa.

La provvederà a stipulare apposita Assicurazione per la copertura dei rischi personali dei giovani in azienda e della Responsabilità civile per i danni provocati.

L'impresa si impegna ad ospitare presso la sede legale ed operativa i giovani destinatari del progetto, secondo l'agenda delle visite di studio.

L'impresa indicherà uno o più tutor che programmeranno con il responsabile della sede operativa del Progetto LavoriAmo un piano di studio, un'agenda delle visite con i relativi orari.

ART. 5 - DURATA

Il presente protocollo di intesa ha valore di mesi.

5.

Giovani e Lavoro: Il profilo istituzionale

del Dott. Maurizio Drezzadore

(Consulente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

Sono lieto di sostituire il sottosegretario Luigi Bobba, impegnato per motivi istituzionali a Torino, per due buone ragioni: la prima è che conosco abbastanza bene il mondo salesiano da saper apprezzare il significato e l'importanza della sua missione nel mondo giovanile d'oggi sia in funzione educativa che aggregativa. Il saper essere in dialogo con le giovani generazioni è questione di rilevante importanza per la società italiana visto il grande divario generazionale che si è generato sia in termini di diritti, sia di tutele. Il secondo motivo per cui ho aderito con molto interesse a questa vostra iniziativa riguarda il tema di questo incontro che individua una questione nevralgica per il futuro del nostro paese: la capacità della politica di promuovere riforme che sappiano creare più lavoro correlata alla capacità delle imprese di essere vincenti nella sfida dei mercati globalizzati.

Una questione fondamentale, che anche nelle vostre testimonianze avete esposto, è che oggi parlare di lavoro e impresa significa cogliere una dinamica nuova: cioè che i due mondi si stanno avvicinando. Il conflitto è stato l'elemento ordinatore delle relazioni tra capitale e lavoro nel secolo passato, anche perché bisognava superare ingiustizie e negazioni dei diritti. Mentre oggi il lavoro, anche se dipendente, ha sempre più la grande esigenza di essere imprenditivo, mentre l'impresa ha la grande sfida di ripensarsi non solo in termini di capacità competitive, cioè di stare sui mercati, ma anche di saper costruire un sistema di relazioni industriali capaci di valorizzare le competenze e l'impegno di ogni suo dipendente. Purtroppo su questi obiettivi latita la politica non meno di quanto siano assenti le proposte delle forze sociali, ma è soprattutto su questo piano che si giocano il futuro del paese e la sua capacità di rinnovarsi continuando a creare progresso e benessere anche nel ventunesimo secolo.

Impresa e lavoro si stanno avvicinando anche perché oggi è richiesto ad entrambi un ruolo più dinamico e attivo. Al lavoratore non è più chiesto di eseguire ordini, ma di conseguire risultati. E all'impresa non sono più richiesti solo investimenti finanziari, ma anche cura delle proprie risorse

umane e delle loro competenze, requisito ineludibile per quel successo che per l'Italia non può che essere legato a qualità, innovazione e nuovi modelli di comunicazione.

Ciò che ho potuto sentire dalle comunicazioni dei gruppi di lavoro esprime con chiarezza che voi state consapevolmente dentro a questi grandi scenari di cambiamento. Ci state dentro con le caratteristiche di chi vuol costruire “socialità” e quindi esprime una grande attenzione anche ai soggetti del disagio sociale, che si manifesta prevalentemente nei quartieri delle grandi città, soprattutto del Meridione. Lo fate attraverso i vostri oratori, l'educazione, la formazione professionale e la cura delle competenze professionali; con la convinzione che è il lavoro la più importante arma per contrastare questi fenomeni di marginalità. Questo prezioso impegno è tanto più importante perché ancor oggi le principali agenzie educative, in primis la scuola, stentano a trovare la giusta attenzione al lavoro e alle forme che possano realmente arricchire di opportunità il curriculum di ogni giovane studente.

Anche al Ministero del lavoro c'è in questi mesi un fervente impegno nella direzione di cambiare le vecchie regole e introdurre nuove tutele e soprattutto intervenire per dare nuove opportunità di occupabilità ai giovani. Alcune cose significative stanno uscendo dai decreti attuativi del Jobs Act, mi riferisco principalmente alla riforma dell'apprendistato con la valorizzazione delle componenti formative di questo contratto di lavoro, possiamo citare inoltre la nascente sperimentazione di un nuovo sistema duale in cui sia consistentemente sviluppata la componente di apprendimento acquisita in impresa. Una sperimentazione che sarà esplicitamente annunciata con il decreto che la prossima settimana il Governo porterà al Consiglio dei Ministri, l'ultimo dei decreti attuativi del Jobs Act. Quindi ci sono grandi novità nello scenario delle politiche per il lavoro.

Noi siamo stati il paese che negli anni '80 era l'emblema del successo della piccola e piccolissima impresa; abbiamo fatto uno slogan di questo modello: lo abbiamo chiamato “piccolo è bello”. Venivano a studiarci gli americani, ci studiavano i tedeschi, rappresentavamo quel modello in cui in molti territori la crescita proveniva dall'impresa diffusa. Dal nord est a scendere fino alla Puglia, nella fascia adriatica, sono sorti distretti industriali dentro a cui gravitavano prevalentemente aziende di piccole dimensioni, che hanno conseguito un certo successo, prevalentemente perché orientate al mercato interno in un periodo di forte crescita dei consumi. Oggi questa formula sembra essere al capolinea. L'esigenza che si pone, di essere competitivi nei mercati internazionali, sta dimostrando che “piccolo

non sempre è bello” e che molto spesso le micro dimensioni aziendali sono diventate un freno alla crescita e alla conquista dei mercati esteri, nell'epoca della globalizzazione.

Allora sia ai giovani che accettano la sfida di essere imprenditori, sia a quelli che con spirito imprenditivo guardano al futuro del proprio lavoro, perché hanno capito che anche per essere dipendenti bisogna essere imprenditori di se stessi; ai tanti giovani che vogliono giocare questo impegno a stare dentro gli scenari del cambiamento del lavoro e dell'impresa, che vogliono rimboccarsi le maniche pur in mezzo a tante precarietà e limiti, lanciamo l'invito ad acquisire sempre più padronanza nell'uso delle nuove tecnologie. Né il lavoro, né l'impresa di oggi sono uguali al passato, anche i normali lavori manuali hanno bisogno di essere comunicati di fare marketing attraverso le nuove tecnologie della comunicazione.

Ogni lavoro e ogni impresa oggi devono inventarsi nuovi modelli di presentarsi, di essere ascoltati, di entrare nelle case attraverso i network e quindi di sapere comunicare. Questa è la grande capacità innovativa che i giovani sanno utilizzare meglio degli adulti perché si destreggiano con molta più naturalezza tra gli strumenti digitali; essa è un requisito imprescindibile di lavoro e impresa. Ecco allora emergere una caratteristica formidabilmente importante: parlare di lavoro e di impresa oggi significa parlare di tecnologie che producono innovazione.

Ma ci vuole anche quello spirito inventivo e quella determinatezza che proviene da un progetto a cui si crede fermamente. Ci vuole uno spirito alla Steve Jobs. Oggi infatti il modo migliore per stare sui mercati è produrre beni che nessun altro produce, sbaragliare la concorrenza con prodotti fortemente innovativi.

Nulla di nuovo in fondo. Le stesse cose potremmo dire degli inventori e delle scoperte che hanno dato uno straordinario impulso allo sviluppo e al progresso più di un secolo fa. L'elettricità, il motore a scoppio la lampadina, la radio, l'aeroplano, quante scoperte hanno trainato per decennio la crescita e il benessere di gran parte dei continenti. Ma c'è anche un grandissimo spazio di miglioramento e di innovazione sui prodotti che già conosciamo ed anche sui servizi. Ai giovani il compito, certamente non facilitato dalle condizioni attuali del paese, di prendere in mano con determinazione queste leve di crescita per il futuro.

È un grande percorso educativo quello che va intrapreso, rivolto non solo ai giovani, ma all'intera società. Se la società è seduta, se la sfiducia prevale, se la politica si rassegna, se le organizzazioni sociali non saranno percorse da un sussulto di profondissimo rinnovamento, sarà faticosissimo

per le giovani generazioni sottrarsi al richiamo che esercitano Londra, New York, Berlino. Tuttavia qualche strumento in più in questi anni lo si vuole mettere a loro disposizione. Fatene buon uso.

6.

Prospettive operative

di Giancarlo Cursi

Tavole sinottiche con indicazioni operative

Questa griglia fornisce, a colpo d'occhio le diverse indicazioni operative, d'approccio e di metodo, che possono ispirare azioni culturali e sociali a favore dell'introduzione dei giovani nel mondo del Lavoro.

	Nord Italia	Centro Italia e Sardegna	Sud Italia e Sicilia
L'APPROCCIO CON I GIOVANI	<ul style="list-style-type: none"> • Una questione che richiede un'attivazione integrale del rapporto con i giovani: la formazione professionale, il tempo libero, l'educazione religiosa... • È necessario andare a scovarli nei loro nuovi luoghi di aggregazione, reali o virtuali che siano, virtuale non è il contrario di reale, nella dimensione della rete e della comunicazione digitale si intrecciano relazioni vere ed effettive tanto quanto nelle piazze, nelle strade, nei centri commerciali. • Attivare relazioni capaci di generare fiducia tra giovani ed adulti che si candidano a rispondere all'attesa di testimonianza, accoglienza, coerenza, genuinità e protagonismo che caratterizza il mondo giovanile. • Sviluppare le competenze degli adulti educatori affinché siano in grado di parlare ai giovani con linguaggi, modalità e strumenti che consentano di capirsi. • Ripensare al modo di comunicare ai giovani, e mantenerlo aggiornato per rispondere alla velocità con cui si evolve e modifica. • È necessario che gli adulti divengano sempre più dei facilitatori di comunicazione, degli animatori di reti territoriali e delle risorse presenti nella comunità locale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relazione come ascolto, come dialogo con i giovani per far emergere la motivazione in se stessi, per metterli in condizione di riconoscere le proprie competenze, attitudini, passioni. • Compito dell'educatore debba essere quello di entrare in relazione con il giovane per ravvivare l'impegno e la fiducia nelle proprie capacità, e dove il ragazzo non ne abbia coscienza, fargli scoprire che può impegnarsi ed investire in un lavoro che gli permetta di realizzarsi. • Superare la logica assistenzialista nell'approccio con i ragazzi e come la figura dell'educatore possa diventare un punto di riferimento che faccia scattare un'azione di riscatto del giovane, che lo renda consapevole che nell'impegno e nel lavoro possa compiere il primo passo per la realizzazione del proprio progetto di vita. • Prevedere nei percorsi vocationali salesiani momenti di formazione specifica dedicata ai temi di attualità del mercato del lavoro, per informare, rendere consapevoli e pronti sulle nuove sfide che il mondo del lavoro e la politica pone alla società. 	<ul style="list-style-type: none"> • Strutturare all'interno degli oratori salesiani e comunque nell'offerta educativa del movimento, dei momenti di elaborazione e rielaborazione, che potrebbero essere chiamati "laboratorio di competenze", nel corso del quale i giovani salesiani rivivono, con la conduzione di un esperto in orientamento, l'anno vissuto e le esperienze svolte • Il giovane quindi viene accompagnato nella definizione di un percorso formativo utile al miglioramento di quella competenza e di quel talento e al prossimo inserimento nel mondo del lavoro. • Forte confronto con le proprie esperienze in fase di rielaborazione utile all'individuazione di percorsi personali, • Un bilancio in grado di aiutare il giovane ad orientare e concentrare i suoi sforzi e le sue energie in settori a lui adeguati o in cui si sente competente e capace.

	Nord Italia	Centro Italia e Sardegna	Sud Italia e Sicilia
L'ACCOMPAGNAMENTO DEI GIOVANI ALLA DIMENSIONE LAVORO	<ul style="list-style-type: none"> • Incontrare i giovani nei loro ambienti di vita, andare fisicamente nelle strade ed incontrarli nelle piazze virtuali per far loro una proposta che sia di senso e di speranza, proponendo un percorso capace di valorizzare le loro passioni e le competenze, soprattutto quelle acquisite in ambienti informali e non formali, nelle esperienze ordinarie e straordinarie, negli incontri e nei viaggi, nelle vacanze e nel tempo libero. • Far comprendere che il lavoro non è una fase della vita separata da quella dello studio e della (sic!) pensione. Che ogni giorno è buono per imparare qualcosa di utile e che ogni esperienza possa rappresentare un'occasione per costruirsi il lavoro, dove poter esercitare la propria intraprendenza, dove condividere idee e visioni. • Creare luoghi dove sia possibile fare la pratica dell'esperienza, assumersi rischi e responsabilità, con la certezza che se si sbaglia ci sarà la possibilità di riprovarci. • Anche le attività di volontariato, il servizio civile possono rappresentare una splendida occasione, per incontrare i giovani e per dare valore alle loro esperienze, al loro fare concreto e pratico. • Promuovere un approccio che non sia individuale alla questione lavoro ma che sia capace di socializzare le aspettative e gli sforzi, le delusioni ma anche le soluzioni. Proponendo le imprese collettive ma anche proponendo percorsi di gruppo per l'orientamento al lavoro e per la condivisione delle esperienze, 	<ul style="list-style-type: none"> • Educazione come doppio canale: ti aiuto a riconoscere te stesso, ti aiuto a incanalare le tue passioni e le tue attitudini. • Quindi educazione al lavoro in base alle proprie competenze, aiutare i giovani a riconoscere il proprio talento, renderli consapevoli delle proprie potenzialità e che può iniziare ad impegnarsi per esprimersi attraverso il lavoro, ed accompagnarlo concretamente in questo percorso. • Attivare un cambiamento di approccio dell'educatore con il giovane, in particolare per fascia di età. • Con un ragazzo di 15 anni, ad esempio, emerge la necessità di educarlo in primo luogo alla cultura del lavoro. • Con un ragazzo di 25-30 anni occorre instaurare una relazione professionale, ascoltarlo e guidarlo, costruire con lui un percorso lavorativo. • Per quest'ultimo, occorre pensare a soluzioni concrete, prospettare corsi di formazione, ad esempio, accompagnarlo seriamente al lavoro; dire insomma "ti accompagno al centro per l'impiego" e non magari prospettargli impegni di tipo volontaristico per affrontare l'emergenza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettere a sistema tutte le risorse presenti sul territorio e tutte le reti in sinergia e contatto con il movimento salesiano e con gli oratori, al fine di realizzare un servizio di informazione e accompagnamento verso quelle strutture e quei servizi che hanno per compito e ruolo quello di accompagnare i giovani nell'inserimento nel mercato del lavoro. • Strutturare uno sportello giovani attraverso il quale gli animatori, preparati e formati per gestire questo servizio, possono prendere in carico la situazione e orientare i giovani, anche attraverso modalità diretta (chiamando per il giovane, prendendo appuntamento per il giovane, accompagnando fisicamente il giovane) verso quei servizi e quelle strutture che possono rispondere alla richiesta utilizzando anche le reti interne come quella del progetto Policoro o della CISL. • Implementare l'offerta formativa. La scuola salesiana infatti, riconosciuta a più livelli come una delle migliori sia per l'istruzione che per la formazione professionale, deve mantenere attiva e solida l'offerta ai giovani. • In alcuni regioni, per esempio la Sicilia, la formazione vive un momento di forte crisi, e allora potrebbe essere interessante strutturare un tavolo tecnico per trovare altre forme di finanziamento anziché fermare la struttura formativa.

<ul style="list-style-type: none"> • Essere parte attiva dei sistemi territoriali per il lavoro, per mettere a disposizione le nostre proposte, le nostre competenze e le nostre strutture e per partecipare a realizzare orizzonti più ampi, offrendo orizzonti di senso e di speranza anche a quanti faticano a credere nelle istituzioni e nel significato di un impegno quotidiano. • Richiamare le istituzioni alle loro responsabilità ma anche supportarle: scuole, centri per l'impiego, comuni, enti di formazione, cooperative, imprese e loro associazioni, ad esempio collaborando alla realizzazione di percorsi a supporto alla creazione di impresa, di incubatori di impresa e co-working, che siano in grado di rimettere al centro il protagonismo giovanile e la sua energia rinnovatrice. • Mostrare che si può sognare, esplorare nuove attività e nuovi lavori, che i sogni possono trasformarsi in lavori appassionanti e che per fare ciò è utile conoscersi a fondo, e che dunque momenti di discernimento, di bilancio di competenze, di orientamento sono fondamentali, e dobbiamo farci carico di proporli. • Andare ad incontrare i giovani nei loro ambienti di vita, andare fisicamente nelle strade ed incontrarli nelle piazze virtuali per far loro una proposta che sia di senso e di speranza, proponendo un percorso capace di valorizzare le loro passioni e le competenze, soprattutto quelle acquisite in ambienti informali e non formali, nelle esperienze ordinarie e straordinarie, negli incontri e nei viaggi, nelle vacanze e nel tempo libero. 		
---	--	--

IL SUPPORTO DEGLI ORATORI E CENTRI GIOVANI ALL'APPROCCIO AL LAVORO

	Nord Italia	Centro Italia e Sardegna	Sud Italia e Sicilia
	<ul style="list-style-type: none"> • Un ruolo importante lo possono svolgere gli imprenditori, artigiani ma non solo, che da sempre sono vicini alla famiglia salesiana e ne hanno spesso rappresentato una fondamentale risorsa per l'occupazione dei giovani usciti dalla formazione professionale. • Dovrebbero rappresentare una risorsa fondamentale nelle proposte di orientamento, testimoniando con la vita vissuta la fatica, le difficoltà e le gratificazioni che derivano da un lavoro che concorre a realizzare il proprio progetto di vita. • I datori di lavoro rappresentano anche una risorsa indispensabile per consentire ai giovani, attraverso stage e tirocini, di sperimentarsi in contesti di "quasi" lavoro. Per mettere alla prova le proprie competenze e capacità, e per misurare le proprie attitudini anche caratteriali rispetto alle attese del mercato del lavoro. • Gli imprenditori possono consentire ai giovani di fare esperienze di qualità e significative per approcciarsi al mondo del lavoro, e per tale motivo riteniamo fondamentale rilanciare una forte alleanza con loro. • La famiglia salesiana, grazie alla propria rete diffusa a livello planetario, dovrebbe promuovere in maniera decisa la possibilità di svolgere scambi internazionali per sviluppare l'apertura alla diversità ed allenare i giovani a proporsi su mercati poco conosciuti. • Sarà indispensabile che i Salesiani propongano con sistematicità percorsi che sappiano rimettere al centro il senso ed il significato del lavoro per i giovani, per la costruzione e realizzazione del loro progetto di vita, per la loro piena realizzazione sociale di cittadini liberi e consapevoli, per la piena partecipazione al disegno creativo cui il lavoro concorre attivamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proporre idee e suggerimenti da mettere in campo, per attivare sinergie. • La forza dello scambio, del confronto, anche dell'aiuto reciproco, è ciò che rende prezioso ogni percorso. • FORMAZIONE: inserire nei percorsi vocazionali salesiani la dimensione del lavoro in modo nuovo e declinato sulla realtà e sui temi di stretta attualità. • COMPETENZE DI RITORNO: utilizzare come testimonianza, l'esperienza di giovani che hanno partecipato ad iniziative o percorsi di formazione, organizzando incontri con i giovani, con l'obiettivo di trasmettere storie, esperienze, fiducia verso un futuro di riscatto e di impegno attraverso il lavoro. • FARE RETE: fare rete come scambio e collaborazioni con progetti e realtà già esistenti in ambito ecclesiale e diocesano su obiettivi specifici e su competenze specifiche. Ad esempio con i referenti del Progetto Policoro (progetto promosso dalla CEI attivo in ambito diocesano dedicato ai giovani sui temi del lavoro, che ha già in sé la rete ben strutturata con molte associazioni) si potrebbero mettere insieme sinergie per realizzare concrete attività di accompagnamento al lavoro (es. Garanzia Giovani) e di sviluppo imprenditoriale dei ragazzi. • RAPPORTO CON AZIENDE E ISTITUZIONI LOCALI: anche qui si è posto molto l'accento sul rafforzare o strutturare, laddove non presente, un rapporto più concreto con le aziende del territorio, i Comuni, i Centri per l'impiego, per creare una rete utile alla ricerca e accompagnamento alle offerte di lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Progetto LavoriAMO: iniziative come questa possano essere ripetute nel tempo. • Favorire l'accesso al credito per i giovani che desiderano fare impresa. • Realizzazione di tavoli di interlocuzione con le istituzioni politiche per l'avvio di politiche mirate e concrete in favore di iniziative di impresa con l'inserimento di finanziamenti e di crediti in grado di rispondere al bisogno economico di una start up. • Strutturare un credito salesiano alle imprese, ovvero un credito dedicato a giovani salesiani che desiderano fare impresa e che, attraverso il supporto di filiere come il progetto Policoro potrebbero definire il loro Piano di Impresa per poi accedere alla linea di micro credito dedicata. • Consorziare sotto qualche forma societaria o associativa i talenti emersi nel tempo grazie anche al laboratorio (vedi area tematica sul discernimento e orientamento al lavoro) per poter garantire un circuito di clienti ai giovani che intanto si sono formati e che devono inserirsi nel mercato del lavoro. Questo consentirebbe alle famiglie e alle persone dentro al circuito di avere una risposta ad un bisogno (necessità di un elettricista, idraulico, animatore per feste, badante, etc...) e ai giovani formati e accompagnati in oratorio un potenziale portafoglio clienti.

Terza parte
Cantieri aperti



Introduzione

L'accompagnamento fattivo e innovativo dei giovani al mondo del lavoro è un processo appena avviato che comunque ha già offerto numerose storie che, pur contrassegnate da grande flessibilità ai numerosi ostacoli che improvvisamente attraversano i sentieri di speranza di molti gruppi imprenditoriali nascenti, sono comunque un segno evidente delle opportunità che si aprono oggi in questa direzione.

Seguono qui alcune esperienze che evidenziano in concretezza, come cammini importanti di sviluppo lavorativo e imprenditoriale siano nati dalla scommessa sul futuro di piccoli gruppi di giovani aggregati e accomunati da un sogno e dalla voglia di prendersi sul serio.

Segue pure una breve bibliografia di riflessioni sull'accesso al lavoro da parte di giovani, ripresa da un lavoro dell'equipe larinese del Progetto Policoro della CEI.

Presentazione di alcune idee imprenditoriali elaborate dai giovani coinvolti

ROMA:

L'esperienza del "Coniglio Ubriaco"

■ **Storia**

L'esperienza del "Coniglio Ubriaco" nasce il 25 settembre del 2014, giorno in cui mi viene conferito l'incarico da parte TGS, di formare un gruppo di 8 giovani al momento non impegnati nel lavoro e nello studio. Questo gruppo avrebbe dovuto, dopo aver ricevuto una formazione in aula e sul campo, essere in grado di redigere un progetto imprenditoriale valido con l'intento di realizzarlo. La partita in gioco si è mostrata sin da subito molto allettante: bisognava cercare 8 giovani motivati a voler intraprendere un percorso formativo e imprenditoriale. Credevo fosse facile contattare e coinvolgere dei giovani ad un progetto simile, d'altronde si dimostrava come un'ottima opportunità da sfruttare. In realtà la fase di reclutamento si è mostrata da subito complessa e difficoltosa. Poche erano le persone interessate a intraprendere un percorso del genere: dopo oltre un mese e più di 100 persone contattate sono giunte solo 9 candidature; un dato inaspettato e piuttosto negativo dal mio punto di vista, ma dal quale bisognava partire. A questo punto era necessario scegliere se coinvolgere tutti i candidati oppure fare una selezione, decisi per la seconda opzione, preferivo un gruppo motivato a un gruppo numeroso. Ho inviato ai 9 candidati, che in precedenza avevano già ricevuto tutto il materiale informativo sul progetto, un breve questionario sulle aree d'interesse personali e professionali con una domanda specifica su un'idea imprenditoriale personale. Confrontando le risposte e privilegiando le persone che sembravano più motivate a costruire un progetto imprenditoriale nel sociale ho scelto 5 di loro: Stefano (psicologo), Roberta (ingegnere gestionale), Martina (laureanda in psicologia), Rosanna (ingegnere biomedico) e Tania (educatrice professionale). Questi candidati, oltre a presentare idee originali in campo impen-

ditoriale, erano accomunati dalla volontà di fare impresa in campo sociale e ognuno di loro presentava un percorso umano e professionale distinto. La differenza dei punti di vista sarebbe stata una ricchezza nel progetto.

La formazione teorica, suddivisa in 5 moduli, è iniziata con gli aspetti inerenti alla mappatura del territorio (modulo 1), successivamente ha toccato i temi dell'etica d'impresa in relazione alla mission e alla vision (modulo 2) e infine ha trattato gli aspetti relativi al progetto d'impresa, il team building, il networking e la raccolta fondi (modulo 3-4-5). Tale percorso formativo, curato rispettivamente da Enrica Ottone, Alessandra Smerilli e Francesca Busnelli, ha fornito ai partecipanti gli strumenti essenziali utili alla redazione del progetto imprenditoriale. Inoltre, nell'esperienza della formazione in aula il gruppo ha modificato e consolidato l'idea progettuale che originariamente riguardava la realizzazione di uno spazio di orientamento e di servizi al lavoro e allo studio. In seguito ad un incontro avvenuto durante una cena, le ragazze del gruppo hanno ideato un percorso nuovo: quello di uno spazio strutturato d'aggregazione in cui artisti emergenti potevano esporre le proprie opere e dove gli avventori potevano mangiare e bere alimenti genuini: nasce così il progetto del "Coniglio Ubriaco". Questo progetto di aggregazione all'insegna dell'arte emergente e dell'enogastronomia ha generato un forte entusiasmo nelle ragazze, ma altrettanto scetticismo nell'altro componente del gruppo, più motivato dal primo progetto; questa divergenza in termini di idee ha fatto sì che Stefano di lì a poco abbandonasse il gruppo.

Tuttavia la chiara idea progettuale ha facilitato il gruppo, da un lato, nell'utilizzare la formazione in aula per tradurre l'idea in progetto, dall'altro, nello scegliere che tipo di visita studio andare ad affrontare. Le esperienze delle visite, fatte presso due pub e un bistrot hanno permesso loro di cogliere i punti cardine di un'attività commerciale, nei suoi aspetti più pratici: la dedizione al lavoro, i lunghi orari, il rapporto con il pubblico, la gestione dei prodotti e del personale. Quanto sperimentato e appreso nelle visite di studio ha permesso loro di arricchire il progetto *in itinere*: ha consentito ad ognuna delle componenti del gruppo di comprendere a pieno quale fosse lo spirito e l'impegno nell'organizzazione e nel mantenimento di un'attività commerciale e le ha messe in contatto con una prima rete di persone disponibili ad aiutarle nella fase iniziale della loro impresa.

■ **Impatto sul gruppo**

La proposta di auto progettazione è ancora oggi la parte più difficile da affrontare per il gruppo. Il primo passo difficoltoso è stato quello di pen-

sare ad una propria idea imprenditoriale e attuarla; superata con successo questa difficoltà, l'autogestione delle attività all'interno del gruppo stesso è diventata la problematica più importante da gestire. Le ragazze tendono ancora, a volte, ad aspettare una soluzione proveniente dall'esterno, una direttiva sulle cose da fare o sulla gerarchizzazione delle attività. Su questo aspetto stiamo lavorando molto, affinché il gruppo impari ad essere autonomo quanto prima ed in grado di assumersi le proprie responsabilità. Ho cercato in questi mesi di far sentire il gruppo affiancato e ho cercato (a volte facendo un grande sforzo) di non intervenire sia in merito alle questioni interne, come nel caso di Stefano, sia in merito alla direzione da scegliere o alle decisioni da prendere. Sono intervenuto direttamente tutte le volte che il gruppo non prendeva decisioni oppure non affrontava i problemi, cercando di spronarlo a trovare delle soluzioni e a mantenere alte le motivazioni. Nel mio ruolo ritengo sia stato utile cercare di mantenere dai componenti una "giusta equidistanza" rivolgendomi a loro, sin da subito, come ad un gruppo, al di là delle personali simpatie o antipatie. La mia priorità è stata quella di mettere insieme un gruppo capace di prendersi cura di un proprio progetto e portarlo avanti; la dimensione che ho cercato di valorizzare è stata quella della *possibilità* di "pensare in grande", ossia di poter vedere realizzarsi un progetto desiderato, cercando di evitare di puntare in basso per arrivare a tirar fuori un progetto che avesse come unica caratteristica la praticità.

Al momento il gruppo sembra abbastanza sicuro nel voler intraprendere questo percorso anche se alcune variabili hanno nel frattempo inciso sugli equilibri interni: una di loro è prossima alle nozze, un'altra ha trovato lavoro in un'altra città. Queste aspetti stanno giocando un ruolo importante nella realizzazione del progetto, ma il gruppo sembra motivato a ristabilire nuovi equilibri per portarlo avanti. Tania, Roberta, Martina e Rosanna hanno ottime risorse, e parte di esse devono ancora essere espresse e messe in gioco: hanno comunque saputo, in questo periodo, tirare fuori un ottimo spirito creativo, esprimendo buone capacità organizzative e comunicative, mostrando di essere in grado di mettere in atto le loro competenze in favore di un obiettivo comune.

ANCONA:



■ *Parte storica*

L'idea di creare una nuova realtà commerciale come un caffè culturale all'interno di una città quale Ancona è sicuramente una sfida, ma anche una buona opportunità per risolvere delle esigenze che nascono dalle varie tipologie di persone che vivono nella città.

Ci siamo concentrati su due target principali a noi vicini: gli studenti universitari che cercano luoghi di incontro e di scambio, e i cittadini stranieri con i quali si potrebbero creare sinergia e dialogo: CULTURA e CULTURE... CULTURÆ.

Un caffè letterario che di giorno offre un servizio bar/caffè tradizionale con un'attenzione particolare a prodotti sostenibili per l'ambiente (provenienti da agricoltura biologica o da terreni di cooperative sociali) ed a piatti di diversa provenienza culturale, mentre alcune sere si alternano eventi culturali ed interculturali capaci di creare scambio di opinioni e discussioni interessanti anche tra diverse generazioni.

La diversità di culture non trasparirebbe soltanto attraverso gli eventi organizzati: uno degli obiettivi è quello di creare una selezione del personale multietnica capace di mettere ciascuno a proprio agio; altra cosa importante è pensare ad un design eclettico del locale che rispecchi elementi di culture diverse che convivono bene insieme. La presenza di libri e giochi da tavolo selezionati, ai quali tutti possano liberamente accedere, sarebbe il primo piccolo passo verso la socializzazione tra clienti giovani e meno giovani.

Un locale come questo, pensato nel centro di Ancona, potrebbe essere una buona partenza verso il rispetto dell'Altro: conoscere significa tollerare ed imparare ad apprezzare la ricchezza della diversità!

Nel percorso di formazione di particolare utilità sono state le visite di studio nella Cooperativa UndicesimaOra che ha garantito una particolare attenzione all'accoglienza, ed ha fatto in modo che i giovani coinvolti non si sentissero fuori luogo durante le attività proposte.

La presenza di un team giovane e fresco che lavora all'interno della cooperativa ha favorito particolare interesse ed ammirazione per i numerosi progetti che si svolgono nell'associazione, generando spunti di riflessione e miglioramento degli ambienti di provenienza dei giovani stessi.

Si sono constatati influssi positivi e dinamici sullo sviluppo di prospettive imprenditoriali, capaci di generare idee nuove e slanci verso nuovi sprint imprenditoriali attenti alla società.

■ **Parte relativa all'impatto**

L'idea finale del progetto è nata spontaneamente grazie alla consapevolezza di ciascun partecipante di voler creare qualcosa che non solo fosse utile per la società cittadina, ma che fosse anche espressione delle proprie idee, delle proprie prospettive e dei propri sogni. La presenza di attitudini personali dei ragazzi coinvolti (studenti in filosofia, arredatori di interni, ingegneri, universitari o già figure professionali) ha permesso un'analisi specifica quanto più ampia possibile della fattibilità dell'idea iniziale. Questo ha creato, già da subito, uno slancio appassionato nell'approccio al lavoro che ha permesso un ottimo risultato.

Una figura che non fosse pienamente "dentro il progetto" e che non conoscesse dettagliatamente tutte le specifiche tecniche dell'idea è risultata non utile, ma addirittura indispensabile nel momento in cui le osservazioni fatte mettevano in discussione decisioni non ottimali o risolvevano alcuni intoppi di progettazione che venivano a crearsi.

Passare dalla teoria alla pratica è sempre difficoltoso.

È una bellissima opportunità che speriamo si possa realizzare e che crediamo possa essere sostenuta dalla città.

PEDARA (CT):

“Coo-work”

La sede di Progetto è il comune di Pedara (CT), centro situato nella provincia di Catania alle porte dell'Etna, nella parte orientale della Sicilia.

Dopo aver seguito il corso di formazione a Roma, rientrato in sede, ho impiegato il primo periodo a modellare le nozioni apprese per adattarle al contesto socio-economico del territorio in cui sono stato chiamato ad operare.

Pianificato il metodo di lavoro e redatto tutto il materiale pubblicitario atto a far conoscere il progetto, ho contattato i referenti della stampa locale affinché dessero risalto all'iniziativa tramite le loro testate; successivamente ho iniziato a pubblicizzare “LAVORIAMO” presso le Associazioni sportive, religiose, culturali del territorio, con le quali però ho inteso instaurare una collaborazione attiva e di rete che si è rivelata importantissima nelle fasi successive.

Ho organizzato all'interno delle loro sedi svariati incontri per far conoscere l'articolata proposta formativa e imprenditoriale che il progetto prevedeva per i propri beneficiari.

Conclusa la fase divulgativa, ho avuto il piacere di raccogliere numerose adesioni dei ragazzi del territorio che hanno manifestato sin da subito la loro piena adesione al progetto.

Il momento della selezione non è stato facile perché i profili dei beneficiari che avevano fatto domanda erano tutti validi e la scelta si è rivelata molto difficile ed articolata.

Nei mesi di novembre e dicembre 2014, il sottoscritto, responsabile di sede, ha strutturato e organizzato, di concerto con il responsabile della formazione CILS locale, il dott. Lorenzo Asero, cinque giornate di formazione trattando gli argomenti indicati dal progetto.

Nello specifico, gli incontri didattici hanno avuto luogo presso la sala formazione della Fraternita di Misericordia di Pedara, grazie al lavoro di coesione e partecipazione che avevo posto in essere al momento della presentazione del progetto alle varie organizzazioni locali.

Le lezioni sono state tenute da docenti del territorio tra i quali il direttore di Confcooperative Catania, il dott. Luciano Ventura, e la dott.ssa Adina Celona, responsabile dell'orientamento giovani CILS Catania.

Le ore di formazione in aula, oltre alla parte meramente nozionistica caratterizzata da lezioni frontali, hanno previsto parecchi momenti di interattività tra docenti e discenti, così da creare un setting di apprendimento attivo.

Si è cercato di calare nella realtà locale tutti i punti previsti dagli argomenti trattati, permettendo ai docenti di fatto di attivare nei giovani utenti la capacità di leggere il territorio e di interpretare i bisogni in cui potersi inserire per creare nuove opportunità lavorative.

Durante i cinque incontri formativi, grazie alla location individuata, attrezzata di impianto di video proiezione e lavagna didattica, i ragazzi hanno avuto la possibilità di completare la loro formazione con materiale audiovisivo e strumenti interattivi messi a disposizione dai docenti.

Ultimata la fase formativa in aula, il progetto prevedeva un cospicuo numero di ore da impiegare presso aziende locali per far conoscere i metodi e le pianificazioni di marketing, business e logistica che esse adoperavano.

Si è trattato quindi di convincere i Responsabili delle varie aziende a far entrare i ragazzi proprio nelle stanze dei bottoni delle varie realtà imprenditoriali e, vinte le ovvie iniziali resistenze, posso dire che l'esperienza è stata più che positiva.

Ed eccoci arrivati al momento in cui tutto ciò che si era appreso e visto doveva essere messo a frutto attraverso l'idea progettuale.

Qui i ragazzi hanno molto apprezzato la novità del progetto che per la prima volta non aveva come obiettivo il raggiungimento di una determinata qualifica, ma prevedeva che ciascuno di loro fosse protagonista attivo del proprio futuro lavorativo.

Qui il mio ruolo di accompagnamento è stato determinante perché i ragazzi, con l'andare del tempo, prendevano coscienza di quanto stessero facendo e il supporto, soprattutto nei momenti di smarrimento, è stato fondamentale e collante per l'intero gruppo.

Con spirito di trasporto, di innovazione e di voglia di farcela, i ragazzi si sono cimentati nella stesura dell'idea progettuale che hanno pianificato, progettato e strutturato a tal punto da prevedere la sua collocazione del mercato locale nei primi tre anni di attività.

Oggi, dopo essersi aggiudicati la somma per lo start up dell'impresa, i ragazzi vivono un momento di grossa difficoltà perché si trovano davanti a delle scelte non facili in cui non trovano più il supporto offerto dal progetto ma devono necessariamente cavarsela da soli.

Questo non vuol dire che farò mancare loro il mio sostegno, tuttavia adesso siamo nella fase in cui bisognerà concretizzare tutto ciò che fino ad oggi è stato idealizzato, scontrandosi a volte con la tanto vituperata burocrazia italiana.

NAPOLI:

“Percorsi innovativi ed imprenditoriali per giovani svantaggiati”

La scelta fatta sul nostro territorio, ispirati dal carisma salesiano, è stata quella di dare, attraverso questo progetto, un'opportunità concreta a quei giovani cosiddetti “a rischio”, ragazzi che sono stati in qualche modo seguiti già in passato (case famiglia, centri polifunzionali, centri di formazione professionale).

I colloqui, svolti con l'aiuto di una psicologa, sono stati di tipo motivazionale ed hanno portato alla costituzione di un gruppo di 7 ragazzi (di cui un'unica donna) di età media 26 anni, con diploma di scuola media superiore o qualifica professionale. Un gruppo eterogeneo che ha iniziato il percorso di formazione professionale nel mese di dicembre sotto la guida di docenti (del mondo della CISL e del privato sociale) che hanno portato i ragazzi a fare una prima riflessione sul percorso da intraprendere.

Il gruppo era formato da due anime distinte, le loro inclinazioni andavano, infatti, in due direzioni diverse e che potevano sembrare diametralmente opposte:

- Ristorazione
- Campo artistico (soprattutto teatro e danza)

I formatori che li hanno seguiti nella prima fase (Anna Letizia, Antonio Follo, Francesco Massone – CISL Campania, Giancarlo Cursi - Supervisore scientifico del progetto; Fedele Salvatore – Cooperativa Irene95) attraverso una lettura socio-economica del contesto, affrontando gli strumenti per la finanziabilità delle imprese e non trascurandone i valori etici, hanno fornito ai ragazzi una prima base di lavoro e ragionamento che è stata successivamente approfondita durante le visite di studio.

Si è cercato di sostenere i ragazzi nel progetto di sviluppo di un'autonoma capacità di conoscenza, valutazione e “attivazione” del proprio potenziale “imprenditivo”, anche attraverso il confronto in e con contesti concreti.

Ciò che però è emerso nel corso dei vari incontri è che tutti i partecipanti avessero avuto un'esperienza nel campo della ristorazione ed era già intenzione di alcuni aprire un'attività in tale settore. È cominciata così a maturare un'idea che potesse facilmente coniugare i due spiriti del gruppo, riuscendo a coinvolgere tutti i partecipanti attivamente.

Per le visite di studio sono state scelte così tre realtà differenti, tre esperienze di successo, sia per l'oggetto della produzione sociale che per il contesto organizzativo: un teatro ed un ristorante "sociali", un'azienda che si occupa di ristorazione per dare un panorama quanto più ampio possibile ai ragazzi, si tratta precisamente di:

1. **NUOVA CUCINA ORGANIZZATA** di San Cipriano d'Aversa – si configura come una vera e propria attività imprenditoriale innovativa, un laboratorio che permanentemente ricerca e sviluppa modalità di trasformazione e di vendita sia di prodotti locali sia di quelli provenienti dai terreni confiscati alla criminalità organizzata, nonché di servizio di pizzeria, ristorante e catering, con il valore aggiunto dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Nel nome è contenuta una provocazione e una sfida: negli anni '80 in Campania l'acronimo "Nuova Camorra Organizzata" è stato sinonimo di una realtà che si è organizzata per lottare e impoverire i territori, oggi l'acronimo "NCO – Nuova Cucina Organizzata" è sinonimo di una realtà che si organizza per restituire diritti, dignità e reddito a partire dagli ultimi.
2. **NUOVO TEATRO SANITÀ** sito nel Rione Sanità di Napoli, crogiuolo di strade contraddittorie, dove l'arte e la malavita si incrociano ad ogni angolo, incuranti l'una dell'altra, un teatro di circa ottanta posti, ricavato all'interno di una chiesa settecentesca rimasta abbandonata per decenni. Ma in quel luogo c'è anche un gruppo di ragazzi, decine di ragazzi, che lì lavorano e che vedono il teatro come unica fuga da un quartiere che in qualche modo li tiene prigionieri. Quel teatro è il luogo dove possono creare bellezza, arte, un'altra vita, forse. E gli appartiene, perché sono loro che hanno contribuito a costruirlo e a farlo vivere ogni giorno. Il teatro è gestito da un gruppo formato da giovani sotto i trent'anni coadiuvati da un gruppo di professionisti del settore teatrale.
3. **GESTIONE SERVIZI INTEGRATI S.R.L.**, sede di Napoli, società che opera nel settore della ristorazione collettiva da circa venti anni. Nel corso del tempo, l'azienda ha sviluppato un sistema di gestione all'avanguardia che l'ha portata ad essere una presenza significativa nel panorama nazionale di riferimento.

Tutti i referenti di queste realtà ci hanno aperto le porte con entusiasmo, hanno fornito nuovi spunti di riflessione cui poter attingere e poter trarre un modello di riferimento per la nostra idea imprenditoriale. Molto

spesso sono stati loro a fare domande a noi, a metterci alla prova e farci ponderare le nostre scelte.

È stata così maturata ed elaborata la nostra idea imprenditoriale **“Sapori in scena”**, il cui obiettivo è creare uno spazio di ritrovo in cui si coniughi ristorazione e passione artistica. Si pensa ad uno spazio polivalente in cui realizzare: una sala da the per la mattina con libri in consultazione e wi-fi per poter essere anche luogo in cui lavorare (da soli o per riunioni), trattoria/pizzeria a pranzo (con pranzi anche da asporto) e serate con cene spettacolo. Si pensa anche ad uno spazio espositivo dove ospitare mostre di artisti emergenti. Si cercherà inoltre di coinvolgere attivamente la clientela con serate ad esibizione libera e l'organizzazione di laboratori di teatro e/o ballo. Si tratta quindi non di una struttura al servizio della ristorazione ma un servizio di ristorazione camaleontico al servizio del luogo.

Il nome esprime la mission: soddisfare il palato dei clienti con ricette tradizionali e innovative e, contemporaneamente, divertire gli stessi con interpretazioni teatrali estemporanee e/o programmate. Particolare attenzione sarà prestata alla creazione di un ambiente accogliente che possa trasmettere anche delle emozioni alla clientela: spazi multisensoriali che stimolino i clienti e creino un 'atmosfera calda ed un ambiente accogliente che li spinga a ritornare.

Si vuole creare uno spazio che diventi anche un punto di riferimento per la città, luogo di cultura e di ritrovo. Si pensa ad una sede spaziosa nel centro storico (soprattutto considerando l'obiettivo del punto fisso di luogo di incontro), vicino ad uffici, alle università, visibile ai turisti, facilmente raggiungibile anche con mezzi pubblici.

Il punto di forza di tale idea è rappresentato proprio dall'esclusività ed originalità, non esistendo realtà simili nella nostra città. Dall'analisi del contesto è emerso infatti che attualmente non esistono esempi di questo tipo; esistono locali che cercano di organizzare cene spettacolo ma in maniera occasionale e tutti con un indirizzo specifico (cabaret, musica tradizionale napoletana...) e si tratta di locali che sono aperti solo la sera e per serate organizzate o da associazioni culturali.

Dopo aver individuato la sede adatta (si pensa ad un locale già esistente possibilmente nel centro della città, solo da ristrutturare), il lavoro sarà suddiviso su base funzionale: produrre, vendere amministrare, progettare, controllare, ecc., in relazione alle competenze di ciascun socio. Ogni membro sarà responsabile del settore a lui affidato e prenderà le relative decisioni concordando e coordinandosi col resto del gruppo.

Allo stato attuale il gruppo è seguito da un commercialista che ha predisposto il business plan pronto per la presentazione a canali di finanziamento. Una psicologa, invece, lavora ancora sul gruppo con azioni di rinforzo dei servizi di counselling e coaching per l'accompagnamento dello start-up, sostegno alla motivazione.

I ragazzi hanno infatti ancora bisogno di accompagnamento, non dobbiamo trascurare il fatto che si tratta di un gruppo creato a tavolino, di persone che non si conoscevano e che devono lavorare sul cambio di prospettiva di futuro... forse fino a qualche mese fa nessuno di loro avrebbe mai pensato di inventarsi il proprio lavoro!

Attraverso dinamiche di gruppo si sta tirando fuori il loro potenziale per metterlo in rete col resto dei partecipanti.

Oggi i destinatari hanno imparato a progettare il loro futuro, sono più dinamici sicuramente rispetto all'inizio, hanno cambiato la loro dimensione professionale e diventano ogni giorno più sicuri.

Sono ancora spaventati perché il sogno di un futuro potrebbe diventare realtà, anche se il limite della concretizzazione rimane la ricerca dei fondi per poter partire.

Di certo avranno bisogno ancora di una guida che li accompagni in questo cammino, con uno sguardo però più dall'esterno, come una madre che guarda i propri figli crescere e li sa consigliare quando richiedono il suo aiuto.

FORLÌ:

“Io&tè”

Al rientro dall'incontro di Roma del luglio scorso, mi era stato reso chiaro il percorso da intraprendere per individuare i ragazzi adatti ad intraprendere questo progetto. Ebbi qualche riserva sul lessico: 'giovani svantaggiati' fu sostituito da 'giovani che risentono particolarmente delle criticità del tempo presente', per rendere giustizia al valore personale di chi avrei incontrato.

Procedetti secondo quanto indicatomi: contattai fin dal 25 luglio il Direttore dell'Oratorio che, impegnato, rimandò il colloquio (avrei desiderato coinvolgere almeno qualche ragazzo disoccupato che frequenta l'Oratorio) nonostante le mie ripetute richieste. Giunti alla fine di settembre, a ridosso dei termini, decisi di 'reclutare' i ragazzi nei posti più critici (vicinanze di kebab, barbieri stranieri, etc.). Misi una locandina fuori dallo studiolo dove, previo consenso ricevuto dal Direttore della Casa Salesiana, svolsi i colloqui e, dopo aver vinto la sfiducia che stava per insinuarsi in me, vidi affacciarsi timidamente qualche giovane. Molti furono i ragazzi che vennero (conservo l'intera documentazione): molti di loro, fra l'altro, trovarono di lì a breve lavoro.

Rimasi con un gruppo eterogeneo di ragazze e ragazzi (laureati, analfabeti, giornalisti, diplomati) motivati soprattutto dalla fiducia riposta nel progetto e della possibilità, offerta da quest'ultimo, di farli sentire protagonisti del loro presente, di raccoglierne le istanze e di uscire da quella rassegnazione che uccide le prospettive interiori.

La disponibilità della Casa Salesiana è stata limitata, su suggerimento del Direttore, all'incontro conclusivo con Monsignor Franco Appi e all'incontro con un imprenditore bolognese dal profilo culturale notevole: per gli altri incontri ci si è ritrovati presso un noto caffè della città mentre per i moduli di formazione ci si è recati direttamente presso la sede dei professionisti (o delle Istituzioni) coinvolti.

Mi sono trovata di fronte a culture del lavoro diverse fra loro: chi voleva realizzare se stesso sedeva accanto a chi avrebbe fatto qualsiasi cosa pur di sottrarsi all'infamia della disoccupazione (presso i ragazzi magrebini, l'uomo senza lavoro non osa sposarsi o, peggio, se disoccupato e già sposato, non gode né del rispetto della moglie né di quello dei di lei familiari): la difficoltà è stata nel cercare di avvicinare ad un'idea di lavoro che permettesse l'accezione di contributo alla società, che nascesse dalla risposta ad un'esigenza attentamente individuata. Il lavoro è la propria offerta alla

domanda della società, non un semplice mezzo (seppur corretto) di *fare soldi*.

La difficoltà nel tradurre (o, meglio, avvicinare a) questo concetto è stata accresciuta dalla necessità di affrontare prima la parte 'teorica' e poi la parte 'pratica' (le visite di studio): per la maggioranza dei ragazzi incontrati, 'parlare' è distante da 'lavorare'. Ritengo che, avvalendomi dell'esperienza vissuta, 'parlare' mentre si lavora e sui temi legati al lavoro, incoraggiando in tal modo una riflessione su un'esperienza concreta e tangibile, avrebbe permesso ai ragazzi un maggior 'radicamento' nel progetto e una maggior fruizione dello stesso.

Esprimo la mia gratitudine a tutti i professionisti validissimi (...abbiamo addirittura avuto modo di assistere ad una lezione tenuta in Prefettura da un economista di chiara fama, il prof. Stefano Zamagni, apprezzatissimo dai ragazzi per l'umanità presente in ogni suo pensiero) che hanno aderito al progetto senza richiedere nulla: anche il gruppo di Forlì è stato parco: ognuno si portava carta e penna da casa, senza gravare sulle finanze collettive.

Ci siamo mossi con determinazione e, dopo le festività natalizie, abbiamo individuato insieme le realtà più adeguate a competenze, aspirazioni ed esigenze personali dove svolgere le visite di studio. E' stata un'esperienza importante poiché, dopo aver riscontrato una certa ritrosia da parte dei responsabili del progetto *Policoro*, contattati a settembre, mi misi alla ricerca di aziende/realtà valide che avessero potuto ospitare adeguatamente i ragazzi, fornendo loro un esempio di lavoro etico e, al contempo, di qualità. La risposta della città è stata estremamente positiva e abbiamo trovato accoglienza: la maggioranza dei ragazzi era straniera e il progetto stesso riguarda un punto di ritrovo fra culture diverse (*Io&tè*), ancora non del tutto dialoganti (per usare un eufemismo). Mi sono avvalsa, per creare presupposti durevoli, anche delle conoscenze che avevo maturato presso il Centro di Cultura Islamica (avevo favorito in settembre l'incontro fra l'Imam locale e il Responsabile del dialogo interreligioso della Diocesi).

Non mancano le note dolenti: uno dei ragazzi, in gennaio, è stato selvaggiamente picchiato da uno dei suoi precedenti datori di lavoro (stagionale) perché aveva preteso i contributi.

Si era avvalso dei suoi diritti e ciò, per il datore di lavoro, era intollerabile: l'aggressione (due contro uno) è avvenuta di fronte agli occhi esterrefatti della moglie e del figlioletto di tre anni: l'intera nottata al pronto soccorso e strascichi pesanti (risvegli notturni, prescrizione di psicofarmaci anche alla moglie, bambino dimagrito in maniera preoccupante nel giro di una settimana, etc.).

Che cosa dovevo fare? Permettere che la sfiducia avesse di nuovo il sopravvento?

Una rapida visita alle redazioni cittadine ha risolto alla radice il problema: in prima pagina, il giorno successivo, figurava ovunque l'aggressione. Questo destabilizzò il bruto che non si aspettava nulla di simile: pensava che una *lezione* avesse messo fine alle *velleità* del lavoratore e che questi fosse scollegato da una rete di conoscenze capace di arrivare così *in alto*. Ricerca del patrocinio gratuito per essere difesi, Carabinieri, colloqui con l'Assessore al Welfare: non potevo non esserci.

Le visite di studio sono state un'esperienza veramente positiva.

Il risultato della selezione (primo fra i progetti non finanziati), meno: non è stato tanto un discorso legato al mancato contributo economico quanto un desiderio frustrato di maggior attenzione, soprattutto vista la validità del progetto (il dialogo interculturale è uno degli obiettivi che il presente non può ignorare) e le difficoltà di ogni tipo incontrate durante il percorso.

Il coraggio di incontrare i ragazzi non c'è stato: il coraggio di riprendere in mano il progetto e di presentarlo ad istituzioni validissime (C.I.S.E., Centro per l'innovazione e lo sviluppo economico, azienda speciale della Camera di Commercio di Forlì – Cesena, Museo interreligioso di Bertinoro, Centro universitario di Bertinoro) per avere suggerimenti, consigli per la realizzazione, invece mi ha sorretto: devo aver in mano qualche cosa per poter vedere confermato quanto svolto con impegno da parte di tutti fino a questo momento.

Posso far prevalere la sfiducia proprio ora?

Alcune idee imprenditoriali in Concorso:

Contributo finale sede di Brienza (PZ)

■ **Parte storica:**

Partecipare al progetto LavoriAMO come responsabile di sede si è rivelata un'esperienza altamente formativa. Inizialmente avevo timore di non riuscire a rispettare le scadenze, di non essere in grado di gestire un gruppo variegato di giovani curiosi e con caratteri diversi, a volte, contrastanti.

Purtroppo non ho potuto partecipare all'*iter* formativo tenutosi nel mese di luglio 2014, dal momento che l'incarico mi è stato proposto nel mese di settembre, ma la sfida si è rivelata ancora più interessante.

Mi sono trovato immerso nel bel mezzo del reclutamento dei giovani destinatari; ho studiato approfonditamente le linee guida del progetto e sono andato alla ricerca dei ragazzi che avrebbero potuto rispecchiare le caratteristiche suggerite dal programma. Grazie all'aiuto di alcune collaboratrici interne alla casa delle F.M.A. di Brienza e alla segreteria nazionale del T.G.S., sono riuscito a mettere a punto un piano per pubblicizzare adeguatamente l'iniziativa, attraverso distribuzione di brochure, affissione di manifestini, incontro di presentazione e promozione dell'iniziativa, a cui sono seguiti colloqui e interviste individuali, fino a giungere alla raccolta delle adesioni. Il team finale è stato composto da 8 ragazze di età media di 25 anni.

Il passo successivo è stato quello di reclutare i docenti per il corso di formazione all'imprenditorialità giovanile; un compito abbastanza arduo, poiché si è ritenuto necessario selezionare i migliori professionisti sul campo al fine di fornire ai destinatari nozioni sintetiche ma efficaci, utili per continuare il loro percorso. Dopo aver contattato dei docenti altamente qualificati, ho pensato di organizzare un incontro conoscitivo tra i formatori, in modo tale da spiegare loro la missione da portare avanti e presentare i moduli del corso.

I docenti hanno assunto, da subito, un atteggiamento positivo nei confronti dell'iniziativa e si sono resi disponibili per qualsiasi evenienza. E così, all'inizio di dicembre 2014 si è dato il via al corso di formazione, conclusosi nei primi giorni di gennaio 2015. Il corso si è rivelato estremamente interessante e coinvolgente; i formatori sono riusciti ad instaurare un rap-

porto di fiducia con i destinatari, fornendo allo stesso tempo gli strumenti necessari per andare avanti.

La seconda metà del mese di gennaio è stata dedicata ad incontri con il gruppo per valutare il corso di formazione ed attuare un confronto sulle competenze acquisite. Nello stesso periodo ho cominciato a contattare le aziende della zona che avrebbero potuto ospitare le visite di studio in vista dell'idea progettuale. Tre sono state le imprese/cooperative che hanno ospitato i destinatari: Fattoria Burgentina (C.da Braide, Brienza); APT Basilicata (Via del Gallitello, Potenza); CEAS di Accettura (Località Palazzo). Anche le aziende hanno accettato di buon grado la proposta ed hanno organizzato giornate dedicate appositamente ai destinatari, che hanno potuto toccare con mano le dinamiche di azienda.

Concluse le visite di studio, non restava altro che mettere a punto l'idea progettuale; le proposte sono state tante, diverse e spesso contrastanti, ma l'esperienza pratica in azienda ha aiutato molto a chiarire le idee del gruppo, che è riuscito a mettere su una proposta che potesse piacere a tutti: **un caffè letterario/libreria con laboratori artigianali, ubicato nel centro storico di Brienza**. Le ragazze si sono rimboccate le maniche ed hanno cominciato ad effettuare indagini di mercato sul territorio di Brienza per presentare un lavoro finale che fosse originale e preciso.

Durante la messa a punto dell'idea progettuale il gruppo ha incontrato qualche difficoltà iniziale, soprattutto per quanto riguarda la strutturazione del progetto; in questa fase è stato utile il contributo di alcuni docenti del corso di formazione che si erano resi disponibili per ogni tipo di consulenza. Nonostante lo scetticismo e la poca fiducia che hanno caratterizzato la fase iniziale, l'idea progettuale è stata presentata, entro il termine stabilito, con l'approvazione e l'entusiasmo di tutte le ragazze. Dal canto mio, posso dire di essere soddisfatto della riuscita del progetto, ma soprattutto dell'entusiasmo con cui le ragazze hanno accolto le proposte e si sono messe in gioco.

■ **Parte relativa all'impatto sui ragazzi:**

1. La sfida che è stata proposta ai destinatari all'inizio del progetto è stata accolta ben volentieri ma con qualche titubanza e soprattutto timore per un'eventuale non riuscita. Il gruppo si è mostrato da subito aperto alle sfide, ma l'idea di costruire un progetto personale porta con sé entusiasmo e paura; innanzitutto perché le ragazze non si conoscevano e prima di questa esperienza non si frequentavano. Pertanto hanno cominciato

ad entrare in confidenza e a scoprire le une le passioni delle altre, incontrandosi anche al di fuori della sede di attuazione del progetto. Le paure che sono emerse più frequentemente sono state relative alla tempistica, poiché le ragazze credevano di avere poco tempo a disposizione e si preoccupavano di consegnare un progetto poco accettabile. Ciò che, invece, le ha spronate a crederci è stato il fatto di dover pensare ad un lavoro proprio, personale, costruito grazie alle loro capacità e al loro impegno, in base alle abilità di ognuna. Un grande calderone che avrebbe potuto contenere una mansione per ogni tipo di attitudine.

2. La presenza della mia figura in quanto responsabile di sede è stata fondamentale in alcuni punti nodali dell'esperienza, soprattutto per quanto riguarda le visite di studio presso le aziende. Ciò sia dal punto di vista dello spostamento fisico, poiché ho accompagnato personalmente le ragazze nelle varie sedi, sia dal punto di vista della comunicazione, fungendo spesso da intermediario tra i destinatari e il personale dell'azienda. Inoltre, la mia figura è stata presa come punto di riferimento assoluto per qualsiasi tipo di problema, chiarimento o eventuale lamentela, che le ragazze da sole non avrebbero saputo risolvere. Il momento in cui maggiormente la mia presenza è stata indispensabile si è rivelato essere il periodo di stesura del progetto, perché le idee c'erano, ma non venivano messe su carta; quindi ho cercato di dare consigli utili e indicazioni essenziali, che hanno guidato sulla strada giusta le ragazze. Sono uscite a testa alta dall'esperienza e soddisfatte per aver ideato un lavoro che è completamente farina del loro sacco.
3. Le ragazze hanno aspettato con ansia il giorno del verdetto e, anche se il progetto della sede di Brienza non è rientrato tra i primi cinque vincitori, si è posizionato comunque all'ottavo posto. Ad esperienza conclusa i destinatari sono stati estremamente soddisfatti del progetto, ma soprattutto del proprio lavoro. Le strade si sono divise, infatti alcune hanno trovato lavoro in paese o nei centri limitrofi, ma altre sono decise a continuare nell'impresa e hanno intenzione di perfezionare l'idea progettuale per presentarla, con l'appoggio del Comune, ad altri enti o fondazioni, al fine di sfruttare al massimo ogni possibile risorsa. Il percorso che è stato intrapreso in questi mesi di lavoro ha lasciato in ognuna di loro un buon bagaglio culturale riguardante la cultura d'impresa, corredato da giornate intense di pratica sul campo che difficilmente potranno dimenticare.

Gennaro Santorufo

Responsabile della sede di Brienza (PZ)

Genova:
C.G.S. Club Amici del Cinema
“Nuove figure professionali per la sala digitale”
e Fainà film distribuzione

Distribuzione



Il progetto lavoriAMO curato dal C.G.S. Club Amici del Cinema di Genova, è stato proposto ad un gruppo di giovani che nel tempo hanno partecipato a vario titolo alle molteplici attività del cinecircolo.

Tutti i giovani selezionati per il progetto erano fortemente attratti dalle attività legate al mondo dello spettacolo:

Elisa ha svolto attività come ricercatrice nel campo dei beni culturali; Valentina ha collaborato alla produzione di cortometraggi e documentari; Federico si è cimentato come attore in varie rappresentazioni e partecipa ad una scuola di teatro ed a una compagnia locale; Niccolò è attualmente un tecnico di cabina presso una sala della comunità; Francesco ha realizzato alcuni video; Tiziano si è occupato dell'organizzazione di una sala della comunità; Daniele e Alessandra sono interessati alla comunicazione e alla grafica pubblicitaria.

Da un'analisi territoriale si è constatato che esiste la presenza di una rete di sale cinematografiche e spazi polivalenti presso Comuni, Comunità ecclesiali, Biblioteche che pur dotate di nuove tecnologie, sono carenti di animatori e personale qualificato. In questo senso è nato il titolo del workshop “*Nuove figure professionali per la sala digitale*”, che voleva delineare per la filiera dello spettacolo e della comunicazione un profilo professionale nettamente diverso da quello dell'epoca analogica. I nuovi soggetti devono essere in grado di assumere più ruoli e più competenze, da quelli tecnici, nel passato svolti solamente dal proiezionista, a quelli culturali e gestionali utilizzando le nuove tecnologie di informazione attraverso internet (social network, web 2.0, apps, ecc.). Inoltre è strategico conoscere tutta la filiera del settore d'impiego (produzione, distribuzione ed esercizio) e date le difficoltà e problematiche congiunturali, devono intraprendere nuove proposte di presentazione del prodotto (multiprogrammazione, organizzazione di eventi e contaminazione di linguaggi).

Come metodologia d'intervento si è privilegiato il classico incontro di gruppo, stimolando il contributo dei corsisti e favorendo la conoscenza e la relazione tra essi. A tal fine, l'incontro formativo si è concluso spesso con un momento di aggregazione conviviale. Da uno di questi momenti conviviali è nato il brand della nuova etichetta di distribuzione indipendente "Fainà film" per la promozione di video, lungometraggi, documentari esclusi dalla normale circuitazione nelle sale. Infatti il nome dell'etichetta rimanda ad una tipica specialità genovese: la Farinata (Fainà in dialetto).

La ricerca del brand è stato uno dei momenti più significativi per la messa a fuoco della nuova idea imprenditoriale. A conferma di ciò, si riporta la comunicazione dello studio grafico e pubblicitario SINERGICA, sede dello stage di lavoriAMO in risposta alle proposte dei corsisti per l'ideazione del logo:

«Daniele ho visto le tue prove e mi sembra che hai fatto un buon lavoro di ricerca ma credo che sia ancora un po' acerbo e al momento trovo che le tue proposte siano un po' rigide e con un'atmosfera un po' datata. Sono d'accordo con Federico sul pensare a un logo che non si limiti alle iniziali ma che si sviluppi nella sua interezza "Fainà Film" anche ragionando in termini di posizionamento nel web. Cercherei di studiare un marchio logotipo più moderno magari utilizzando delle font lineari ma morbide e arrotondate, a questo proposito ti consiglierei di vedere come esempio la famiglia di font "ubuntu", le trovo altamente leggibili. Condivido anche l'idea di differenziare la "elle" per permettere il gioco di parole o con un colore o con un carattere diverso dal resto. Per evidenziare il concetto di genovesità mi limiterei all'accento sulla seconda "a" per aiutare la lettura e cercherei di sfruttare la rotondità della farinata per inventare un simbolo al fine di avere un vero e proprio marchio logotipo. Il cerchio della farinata ricorderebbe anche il cerchio della lente del proiettore cinematografico. Non ritengo necessario inserire ulteriori elementi grafici che possano ricondurre al cinema come la pellicola cinematografica o alla territorialità come la lanterna o il doppio accento. Per ultimo nella scelta dei colori impiegherei il nero per la scritta e il giallo, giallo ocra per il simbolo in modo da richiamare il colore della farinata...».

Oltre agli incontri previsti dal programma, si sono promossi altri momenti aggiuntivi di confronto e di aggiornamento culturale presso il Club Amici del Cinema e la sede AGIS di Genova, tra questi sono risultati particolarmente riusciti ed apprezzati: "Distribuzione indipendente" con Giovanni Costantino e l'anteprima del film documentario "Il filosofo ignoto".



Incontro con Giovanni Costantino di “Distribuzione indipendente”
presso sede AGIS Liguria



After dinner con il produttore Ivan Olgiati e il regista Adriano Sforzi

La messa a punto dell'idea progettuale ha visto il gruppo concentrarsi sulla fattibilità di realizzare un'etichetta di distribuzione regionale. Sono stati avviati contatti con Genova-Liguria Film Commission, con alcuni autori indipendenti e con uno studio legale per la definizione della forma societaria e i relativi aspetti amministrativi/fiscali. I primi esiti di questi colloqui hanno confermato l'interesse e la validità dell'iniziativa imprenditoriale; alla notizia della possibilità della “Fainàl film Distribuzione”, un regista ha esclamato: “Finalmente, c'è n'era bisogno!”.

Anche se non è ancora stata ufficializzata e formalizzata la nuova idea imprenditoriale, sono stati già opzionati alcuni titoli da distribuire: “Il filosofo ignoto”, “Il monologo di Palinuro” e “Nessun fuoco nessun luogo”. Ma soprattutto si è visto il forte interesse da parte degli autori alla credibilità del progetto.

■ **Nuovo cinema 2.0**

I giovani del progetto hanno accolto e vissuto la proposta di progettarci il lavoro con grande attenzione e coinvolgimento. In un momento storico particolarmente complesso del mondo del lavoro, è stata riscontrata la voglia di potersi costruire una posizione lavorativa basata sui talenti e le passioni di ciascuno e che possa comunque garantire la libertà e l'autonomia gestionale.

Negli incontri con i relatori si è notato un forte interesse agli argomenti presentati che hanno suscitato interventi e domande specifiche utili alla messa a fuoco del progetto.

Inoltre l'obiettivo finale non è stato solo quello di formare nuove figure professionali specializzate e capaci di agire in autonomia nel “nuovo cinema 2.0”, che irrimediabilmente sta cambiando anche le piccole realtà come la nostra, ma soprattutto quello di realizzare qualcosa di concreto che possa essere un trampolino per giovani desiderosi di trovare opportunità in questo settore, fatto di realtà troppo spesso chiuse.

Da questo, oltre al progetto distribuzione, sono arrivate anche suggestioni creative. In particolare ha riscosso molto interesse l'idea presentata da Francesco e supportata da tutti con entusiasmo, di realizzare un video dedicato ai 120 anni dalla prima proiezione in una sala pubblica, da quel lontano 28 dicembre 1895 quando al Salon indien du Grand Café di Parigi nasceva il cinema. Chi erano i primi proiezionisti? Che tipo di immagini venivano scelte e perché? In che cosa consisteva allora la magia? Cosa è cambiato e cosa è rimasto immutato nel tempo?

■ **Nuove motivazioni**

Lo stimolo degli animatori durante il corso è stato continuo, in quanto la precarietà porta spesso a doversi confrontare con momenti difficili da superare, evidenziando la fragilità di una generazione preparata e pronta a mettersi in gioco, ma che si è scontrata con una società chiusa e conservatrice.

Sono state applicate tutte le dinamiche maturate nella lunga esperienza di animazione del cinecircolo: ascolto individuale e di gruppo, osservazioni condivise, verifiche e conferme dei percorsi intrapresi, cambiamenti di prospettiva di fronte a difficoltà ed incomprensioni, costante rimotivazione dei giovani coinvolti.

La complementarietà degli skill ha favorito un ottimo livello di gruppo che ha visto fin dall'inizio come un valore aggiunto la rete di contatti che si è venuta a creare. Questo ha determinato un interesse reciproco per i percorsi individuali di ciascuno che sono stati motivo di condivisione e coesione del gruppo.

Durante tutto il periodo di realizzazione del progetto lavoriAMO è sempre stato presente un osservatore esterno che ha contribuito a rilevare aspetti delle dinamiche del gruppo.

■ ***Fainàl film distribuzione***

Del gruppo originario solo alcuni corsisti stanno continuando a sviluppare il "sogno". Si sono create delle aspettative che non vanno deluse. Si respira un'aria di entusiasmo rispetto a qualcosa di nuovo per modalità e contenuti.

La "*Fainàl film distribuzione*" coinvolgerà alcuni giovani nella gestione diretta dell'impresa, i più creativi continueranno il progetto di realizzazione di un video che una volta ultimato troverà nell'etichetta una sua collocazione e un suo posizionamento sul mercato audiovisuale. Alcuni, meno convinti, terminato il periodo di stage hanno ripreso le precedenti attività ma con nuove competenze e soprattutto con maggiore consapevolezza delle proprie potenzialità. Non è escluso che all'avvio ufficiale della iniziativa imprenditoriale, tutti a vario titolo possano dare il loro prezioso contributo.

Mauro Belluci
Giancarlo Giraud

S. Maria la Longa (UD):

Impresa scelta: Piccola Cooperativa Sociale

Il territorio del Friuli Venezia Giulia in cui si colloca l'idea imprenditoriale è quello situato a sud della città di Udine, nella zona pianeggiante che si estende fino al mare denominata genericamente Bassa Friulana. All'interno di quest'area il settore socio-assistenziale fino ad ora è stato gestito attraverso gli Ambiti territoriali (alcuni cambiamenti saranno possibili in relazione alla riforma degli assetti territoriali) che hanno demandato attraverso Bandi di gara la conduzione di alcuni servizi a grosse Cooperative Sociali. In particolare i servizi dedicati ai bambini-ragazzi con disabilità sono gestiti da tali Cooperative e coprono tutte le esigenze riguardo l'ambito scolastico, ma solo in parte quello pomeridiano o extra-scolastico.

Nonostante il territorio sia coperto in modo uniforme quindi dalla gestione di servizi socio-assistenziali ed educativi per i bambini-ragazzi disabili e le loro famiglie da parte di grosse Cooperative Sociali, mancano piccole strutture capaci di venire incontro alle esigenze individuali, in particolare nei periodi nei quali le scuole sono chiuse. Inoltre sul territorio gli interventi e i servizi non assolvono pienamente la questione della disabilità nella sua dimensione sociale e di qualità di vita.

Lo scopo del progetto è creare perciò un servizio socio-educativo per accogliere i minori portatori di disabilità lieve, dando sostegno e sollievo alle famiglie durante l'orario extra-scolastico e durante le vacanze.

■ Target e analisi dei bisogni

Andiamo ad analizzare più nello specifico il target di riferimento della piccola Cooperativa sociale che si andrà a costituire, cioè i ragazzi con certificazione di disabilità cognitiva o motoria d'età compresa tra i 10 ai 16 anni. Gli alunni certificati dalla legge 104/92 della Provincia di Udine iscritti nelle scuole secondarie di 1° Grado sono 395, di cui nei comuni limitrofi sono circa una trentina senza contare i ragazzi certificati che sono in uscita dalla scuola primaria e quelli del biennio delle superiori. Nel nostro territorio per questa tipologia di utenza, come detto, sono presenti dei servizi socio-educativi individuali erogati dai servizi sociali di Ambito attraverso le Cooperative, oppure sono le famiglie che si fanno supportare autonomamente da educatore a domicilio. Strutture che si occupano di questa tipologia di target in orario pomeridiano o durante la chiusura delle scuole non sono presenti nel territorio. Sono presenti altre tipologie di realtà come la Nostra Famiglia

di Pasion di Prato (a circa 20 km) che è una struttura sanitaria che opera in convenzione/accreditamento nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale e Regionale con diverse patologie che rientrano nella disabilità soprattutto grave. I Centri per la disabilità CAMPP e CISI ospitano invece ragazzi dai 16 anni in su. L'unica struttura è gestita dall'Associazione Onlus Fabiola che si occupa di giovani dai 14 ai 25 anni, con disabilità che limita parzialmente o gravemente l'autonomia, in un centro distante circa 30 km. I dati sono stati raccolti mediante ricerca sul web e reperiti dal sito della Provincia di Udine, servizio rivelazione dati Osservatorio delle politiche sociali. I dati sono stati rintracciati anche in maniera informale tramite colloqui, incontri con diverse figure professionali per comprendere l'esigenza del territorio (per esempio: assistenti sociali, coordinatori e responsabili amministrativi della cooperativa dove si è svolta l'esperienza pratica del progetto). Per comprendere l'esigenza delle famiglie e dare un servizio migliore saranno distribuiti alle famiglie dei questionari d'interesse. Alcune famiglie del territorio con minori disabili hanno dimostrato interesse per l'iniziativa.

■ **Organizzazione del lavoro: ruoli e metodo**

Le esperienze vissute dai membri del gruppo soprattutto nell'ambito sociale e le diverse competenze e requisiti posseduti possono essere delle risorse fondamentali per il progetto. Le varie formazioni professionali danno la possibilità di assolvere a tutti i compiti del Servizio e creare un'equipe eterogenea e funzionale.

Questi i ruoli individuati:

❖ EDUCATORE PROFESSIONALE

La sua funzione funge da Coordinatore nei lavori: realizza, organizza, gestisce i progetti educativi sia individuali sia di gruppo, per promuovere e contribuire al pieno sviluppo delle potenzialità di crescita personale, di inserimento e partecipazione sociale, e per il raggiungimento di livelli sempre più avanzati di autonomia. Inoltre si occupa di mantenere i rapporti con le famiglie collaborando con loro, creando delle reti di sostegno e di informazione. L'educatore organizza, gestisce e verifica le proprie attività professionali all'interno della struttura in modo coordinato con le altre figure professionali, attraverso il coinvolgimento diretto e la costante comunicazione, creando così un lavoro di equipe per far sì che il lavoro sia svolto al meglio. Queste funzioni sono svolte dall'operatore in quanto laureato in Educazione Professionale e avendo fatto già esperienza lavorativa nell'ambito della disabilità minorile;

❖ RAGIONIERA

La sua funzione consiste nel mantenere tutti i rapporti burocratici, amministrativi ed economici, la contabilità della struttura, affiancata da un commercialista, mantenere i rapporti con le famiglie degli utenti e con i servizi sociali locali, con l'amministrazione comunale e il territorio. Sarà inoltre necessaria la consulenza da parte di un commercialista che affiancherà l'impiegata in tutte le funzioni amministrative e di contabilità. Queste funzioni sono svolte da una ragazza del gruppo fondatore in quanto diplomata in perito aziendale corrispondente in lingue estere;

❖ OPERATRICE

L'operatore gestisce, organizza, coordina e opera nei laboratori artistici stabiliti in base alle esigenze e alle richieste degli utenti. Queste funzioni sono svolte da una ragazza del gruppo fondatore in quanto diplomata in tecnico dell'abbigliamento e della moda, e ha numerose esperienze in laboratori creativi e animazione;

❖ INSEGNANTE E OPERATRICE

La sua funzione è quella di affiancarsi agli utenti per lo svolgimento dei compiti, per i laboratori artistici e di lettura; si occupa inoltre della gestione e organizzazione di possibili uscite didattiche.

Queste funzioni sono svolte da una ragazza del gruppo fondatore in quanto ha una laurea magistrale in Conservazione dei beni culturali;

❖ OPERATORE E TECNICO

La sua funzione è quella di gestire e coordinare un laboratorio di informatica; inoltre si occupa di un eventuale sito web in cui verranno comunicate tutte le informazioni necessarie ed illustrati i vari progetti. Queste funzioni sono svolte da un ragazzo del gruppo fondatore in quanto egli è Perito capotecnico in elettronica e telecomunicazioni;

❖ PSICOLOGO

La sua funzione è quella di supervisore delle attività che verranno svolte, che successivamente verranno valutate; inoltre egli supporta le famiglie attraverso attività di formazione (convegni, riunioni, colloqui individuali). Lo psicologo segue gli operatori per comprendere e risolvere le diverse problematiche che possono incontrare nell'operato e nel rapportarsi con gli utenti, realizza e organizza assieme all'educatore i progetti educativi, può inoltre effettuare degli interventi di riabilitazione di abilità cognitive-motorie e psicosociali.

Da puntualizzare che verrà svolto un lavoro in equipe, che saranno mantenuti costantemente i rapporti tra i vari operatori per favorire il miglioramento continuo del servizio.

La modalità lavorativa aspira a creare all'interno dello spazio un contesto sociale che stimoli le relazioni tra gli utenti finalizzate a migliorare il loro modo di stare assieme, di socializzare. Lo spazio tenderà fin da subito all'integrazione con il territorio di riferimento, con le associazioni e gli Enti che si occupano del target. Sarà importante creare reti stabili di relazione tra le diverse associazioni e servizi che il territorio fornisce per aiutare gli utenti a sentirsi realizzati e meno emarginati e soprattutto per dare la possibilità alla struttura di essere riconosciuta e inserita.

Gli obiettivi specifici saranno: incrementare ed aumentare le abilità sociali e di relazione degli utenti, sviluppare le abilità manuali svolgendo diversi laboratori e migliorare l'autonomia creando progetti educativi individualizzati e di gruppo. Saranno forniti degli strumenti di approfondimento anche per le famiglie inserendo nel programma incontri specifici con specialisti.

Sarà importante il lavoro del Coordinatore educativo individuato tra gli ideatori del progetto che dovrà gestire l'equipe per creare un contesto positivo di lavoro che si rifletta poi nelle proposte agli utenti. Una psicologa potrà dare le indicazioni necessarie a gestire situazioni di difficoltà e a supportare le famiglie.

I laboratori attivati permetteranno di favorire la socializzazione e l'integrazione dei ragazzi con le proprie capacità alla realizzazione di un obiettivo comune. I ragazzi principalmente svolgeranno i loro compiti con l'aiuto degli operatori.

Le varie attività verranno svolte con la seguente scaletta:

- 14.30-15.00: arrivo degli utenti e accoglienza;
- 15.00 16.30: gestione del doposcuola e svolgimento dei progetti educativi individualizzati;
- 16.30-17.00: merenda. La merenda è un momento conviviale che permette agli utenti di relazionarsi. Gli alimenti non verranno offerti dalla struttura ma verranno portati da casa dal singolo utente;
- 17-18: laboratorio. I diversi laboratori saranno svolti con giornate e tempi prefissati per favorire all'utente la gestione del tempo;
- 18-18:15: saluti e rapporti con la famiglia.ù

Ipotesi di laboratorio:

- il martedì e venerdì il laboratorio di aerobica e ginnastica dolce;

- il lunedì il laboratorio informatico;
- il giovedì il laboratorio d'arte e pittura;
- il mercoledì la giornata si svolgerà con la gestione di giochi organizzati dagli operatori e dagli utenti per favorire la socializzazione.

■ **Fase iniziale**

La fase iniziale del progetto di creazione della piccola Cooperativa Sociale conterà sul supporto dell'Ass. La Viarte Onlus per l'utilizzo iniziale di alcuni spazi come ufficio e per la consulenza del suo personale che ha esperienza nel settore e conosce il territorio. Sarà necessario nel primo periodo richiedere una consulenza per la stesura di un Business Plan accurato che possa indicare le condizioni economiche del progetto. In particolare bisognerà individuare la sede delle attività andando a fare una valutazione dei costi di gestione. Ci si prefigge di ricorrere a spazi inutilizzati delle amministrazioni comunali che diano la disponibilità ad accogliere il progetto o a strutture di realtà sociali del territorio o a spazi privati con canoni di affitto agevolati. Le attrezzature saranno dove necessario acquistate ma si prevede anche una raccolta volontaria tra le famiglie di materiale di riciclo o inutilizzato per lo svolgimento dei laboratori.

Per raggiungere gli obiettivi prefissati sarà necessario riuscire ad avere un finanziamento per le imprese giovani che sarà bandito dalla Regione FVG. Inoltre sarà importante riuscire a stipulare delle convenzioni con Aziende sanitarie e Ambiti socio-assistenziali affinché il servizio possa avere dei canali privilegiati e le famiglie agevolazioni per l'accesso.

Il progetto di creazione dell'impresa partirà dopo una valutazione economica e una stima del concreto interesse delle famiglie al servizio mediante un sondaggio durante la fase preparatoria.

Dopo aver consolidato le alleanze territoriali si prevede un ampliamento dei servizi dell'impresa sulla base delle esigenze delle famiglie. Potrebbero essere attivati un servizio di trasporto per gli utenti, un servizio mensa e delle attività dedicate ai disabili più gravi.

Bibliografia



Progetto Policoro Diocesi di Termoli-Larino (PZ)

IL LAVORO NELLA LETTERATURA CONTEMPORANEA

Si sono moltiplicati, negli ultimi anni, i giovani scrittori che hanno pubblicato testi sul mondo del lavoro, raccontando spesso la propria esperienza personale e fotografando una generazione, quella dei trentenni di oggi, sospesa tra la voglia di futuro e l'incertezza del presente. La maggior parte delle storie raccontate ha un ch  di tragicomico, segno di un'esperienza lavorativa che rasenta il ridicolo per le modalit  con cui si svolge (contratti a progetto rinnovati decine di volte, stage gratuiti in cui si svolgono mansioni di responsabilit  etc.), ma che allo stesso tempo ha risvolti drammatici nella vita delle persone.

Il Progetto Policoro della diocesi di Termoli-Larino vuole mettere a disposizione di chi   interessato una breve bibliografia sul tema del lavoro nel mondo contemporaneo, nella consapevolezza che essa non sar  esaustiva, ma potr  almeno presentare uno spaccato della realt  lavorativa attuale.

M. MURGIA, *Il mondo deve sapere*, ISBN 2007

Un romanzo, una commedia, un'inchiesta. Che diverte, fa tremare e indignare. Il mondo deve sapere   il diario di un mese in un call center. Per trenta interminabili giorni, l'autrice ha venduto aspirapolvere al telefono a migliaia di casalinghe per la Kirby, una multinazionale americana. Intanto annotava tecniche di persuasione e castighi aziendali.

Il mondo deve sapere racconta la precariet , riuscendo miracolosamente anche a far ridere. Fino alle lacrime.

AA.Vv., *Sono come tu mi vuoi. Storie di lavori*, Laterza 2009

Il testo è un insieme di racconti dei mille lavoretti atipici che caratterizzano l'Italia di oggi: dal portiere di notte ai macchinisti, dai commessi stagionali ai centralinisti.

Da questo vissuto nascono le motivazioni che hanno spinto un gruppo molto ampio di giovani scrittori a fondare "il Maleppeggio", un giornale che ha voluto raccontare il presente – immobile, come eternamente congelato – attraverso le sue "storie di lavoro". Storie mai semplici, mai assimilabili l'una all'altra, mai consolatorie. Questo libro è il racconto di quelle storie e del quadro emozionale di un'Italia frammentata, tra desideri di normalità, frustrazioni per un presente depresso, rabbia e sconcerto. "A fine lettura – dice Carola Susani – *Sono come tu mi vuoi* si scopre manifesto. Il manifesto di una generazione incapace di manifesti, che non sa neanche alzare la voce perché teme il ridicolo, che già si aspetta i colpi dall'inizio e si rifiuta perciò di darsi peso. Eppure che vede nelle pieghe, tra la vita quotidiana e il lavoro, tra i sentimenti e la necessità che preme, dove ci siamo ritirati".

AA.Vv., *Lavoro da morire – racconti di un'Italia sfruttata*, Einaudi 2009

Undici racconti di scrittori italiani ispirati a storie ed esperienze di lavoratrici e lavoratori che hanno vissuto situazioni lavorative condizionate da un mancato rispetto dei propri diritti e che hanno vissuto una vicenda esemplare riguardo ai problemi connessi a forme di discriminazione, mobbing, disabilità, precariato, fino a toccare il fenomeno di triste attualità delle morti bianche.

A. INCORVAIA - A. RIMASSA, *Generazione mille euro*, Rizzoli 2006

Generazione mille euro è la storia di Claudio, un ragazzo emiliano di 27 anni, laureato, che lavora a Milano come junior account nel marketing di una multinazionale e condivide un appartamento in affitto con alcuni coetanei – Rossella, Alessio e Matteo – in zona periferica. Il suo impiego lo soddisfa, ma la sua posizione (in co.co.pro. a 1.028 euro netti al mese senza tredicesima) non gli concede nessun beneficio e nessuna garanzia. Nonostante questo, Claudio non rinuncia a godersi il bello della vita e considera la sua condizione di precario non come un limite ma come uno stimolo a reagire e a trovare ogni giorno nuove prospettive.

Ma *Generazione mille euro* è anche la storia di tutte le persone come Claudio, che oggi costituiscono una vera e propria generazione: quella dei "Milleuristi" (o "G1000"). Persone che, pur con 1.000 euro al mese – rimboccandosi le maniche –, continuano a sperare in un futuro migliore e meno incerto.

Nota sugli autori

Giancarlo Cursi (1959) è ricercatore sociale e docente di Metodologia Pedagogica e Sociologia dello Sviluppo nel Curricolo di Pedagogia Sociale della facoltà di Scienze dell'Educazione presso l'Università Pontificia Salesiana in Roma.

Ha operato per 25 anni presso le Caritas di Roma, Italiana ed Europea per la promozione delle Caritas Parrocchiali, Centri di Ascolto, Osservatorio della Povertà, Solidarietà Sociale e Politiche Sociali, formazione nel Progetto Policoro (giovani-vangelo-lavoro) della CEI.

È stato referente delle reti nazionali del Volontariato nella Fondazione Italiana per il Volontariato, nella Conferenza dei Presidenti delle Principali Organizzazioni del Volontariato Italiano (ConVol), consigliere della Fondazione per il Sud, e Comitato Scientifico del Centro Nazionale del Volontariato.

Con la moglie ha operato nella Promozione della Solidarietà familiare nella Chiesa Italiana, ha condotto una casa-famiglia per minorenni in difficoltà familiare, ed ha diretto il Consultorio Familiare della Diocesi di Albano Laziale.

Coopera da molti anni con le Opere Salesiane in Italia.

Enzo Marraffino (1956) è formatore sindacale della CISL Nazionale con una ventennale esperienza nella Formazione degli Adulti. Formatore abilitato dell'UNSC per la formazione degli operatori locali di progetto (OLP) e dei volontari in Servizio Civile. Dal 1996 ha collaborato alla formazione degli animatori del Progetto Policoro.

Iscritto all'AIF (Associazione Italiana Formatori) dal 1997.

Ha conseguito il Magistero in Scienze Religiose presso l'Istituto Superiore di Scienze Religiose "S. Matteo" di Salerno, Pontificia Facoltà dell'Italia Meridionale.

Giornalista Pubblicista dal 1982, è stato corrispondente dell'Agenzia Ansa (1984-1998), del quotidiano "Il Mattino" di Napoli (1982-1992), caporedattore dell'emittente privata locale "TeleAgro" (1979-1990) e collaboratore dell'Agenzia foto giornalistica Alfa Press (1976-1982). Ha collaborato con di Napoli.

È stato Presidente del Consiglio Scolastico Provinciale di Salerno (1992-1997). Ha ricoperto incarichi di capo scout e di presidente parrocchiale di Azione Cattolica, ed è stato componente del Consiglio Pastorale Diocesano della Diocesi di Nocera Sarno (1996-2011).

Avendo ricevuto i ministeri permanenti del Lettorato e dell'Accolitato, collabora nelle attività pastorali del territorio.

