

**GENNAIO 2008**

# **IL FOGLIO** della **PASTORALE**

**SOCIALE e del LAVORO di MILANO n. 186**

SITO INTERNET: [www.chiesadimilano.it/lavoro](http://www.chiesadimilano.it/lavoro) - POSTA ELETTRONICA: [lavoro@diocesi.milano.it](mailto:lavoro@diocesi.milano.it)

**XXVII<sup>a</sup> Giornata della Solidarietà - Domenica 10 febbraio 2008**

---

## **I valori che i giovani portano nel lavoro**



**Sabato 9 febbraio 2008**

**Convegno della Vigilia**

Milano, Corso Venezia 11 (MM1 - S. Babila)

Ore 9,30 – 12,30

## I valori che i giovani portano nel lavoro

### Il tema della Giornata della Solidarietà

La riflessione sul mondo che educa e sulla società, che si costruisce attraverso il contributo e l'operosità di tutti, ci conduce ad alcune riflessioni sul nostro futuro. E il futuro sono i giovani.

Se ne parla molto, nel bene e nel male, e si descrivono, talvolta, con accenti di sconcerto. Spesso si generalizza sugli atteggiamenti di violenza e di bullismo; si dicono avidi di danaro e ingenui, violenti e pigri, spericolati e amorali. Oppure si scoprono interessi inimmaginabili, generosità e dedizione, volontà di riscatto e impegni gratuiti, coraggio e fiducia in ciò che c'è di buono nel cuore di ciascuno.

Si fa spesso della retorica, si ripetono luoghi comuni e si fanno scoperte gioiose. Il mondo dei giovani è comunque sempre nuovo, inedito poiché vive il tempo della preparazione e il tempo degli ingressi. Qualcuno chiede permesso, qualcuno si ferma sulla soglia, qualcuno ha paura e non bussa nemmeno; qualcuno si catapultava dentro, spaventato e stordito dall'ansia di vedere che cosa c'è dall'altra parte. Vogliamo però limitare l'orizzonte del mondo giovanile, questa volta e, nello stesso tempo, tentare una rilettura interessante, curiosa, per qualcuno improbabile. Eppure ci sembra percorribile. Vogliamo, così, cercare di intravedere: **“i valori che i giovani portano nel lavoro”**.

Vogliamo rileggere **quel momento particolare** in cui il giovane si presenta al suo primo lavoro. E' il tempo della propria autonoma responsabilità dopo il tempo della custodia. E' il tempo della propria rivoluzione interiore nel suo impatto sociale.

Finora questo giovane è stato sostenuto, difeso, cautelato (e non vogliamo entrare in discussione sul come) ed ora la realtà nuova del lavoro lo trova e lo vuole, improvvisamente solo, con le proprie capacità e possibilità, competenze e volontà, responsabilità e fragilità.

### A. Il lavoro

Il lavoro è un bisogno prima che un diritto ed è una vocazione che Dio stesso iscrive nella realtà dell'uomo e della donna. Nella vita adulta Dio pone il lavoro come ovvio, in rapporto alla vita ed alla casa che vengono loro date in dono (Genesi 1-2).

E' una vita in una casa splendida, dice la Bibbia, “un giardino”. Per un ebreo è il più grande e magnifico luogo della bellezza e della felicità, della gioia

profonda dopo la fatica e del benessere dopo l'arsura del deserto.

Il giardino dell'Eden è ricco di possibilità che vanno scoperte e utilizzate. E sentirsi dire, nella benedizione, che l'uomo e la donna, a somiglianza di Dio, sono signori e produttori di novità significa che l'opera di Dio continua, dopo il riposo del sabato, nell'operosità dell'umanità per produrre e servirse. Uno scambio tra l'essere umano e il giardino: “lavorare e custodire” comporta il dono reciproco, l'utilità e la custodia.

Ciò che nella Bibbia è raccontato, come parabola, si ritrova nella vita come esigenza. Il lavoro è importante, fa parte della vita, è l'espressione della propria capacità di azione e di movimento, è rapporto tra l'essere e il vivere nel tempo e nella società.

E dalla società viene una lezione fondamentale:

- bisogna prima dare per poter poi ricevere e quindi bisogna prima lavorare per poter raccogliere;

- ciò che si è dato non è mai sufficiente per progredire, poiché si scoprono possibilità ed esigenze nuove che vanno soddisfatte per noi e per gli altri, per chi vive ora e per chi verrà poi, per ciò che si è consumato e per ciò che va rigenerato.

Si vive, infatti, nel tempo e se alcune cose restano e diventano sempre più necessarie, altre deperiscono, si consumano e cambiano.

E se nei secoli il lavoro è cambiato attraverso le varie culture e sviluppi, continuiamo a ritrovare, nella trasformazione, alcune grandi esperienze di lavoro che si sono legate, influenzate, sviluppate: la pastorizia e l'agricoltura (esperienza del lavoro per produrre l'essenziale alla vita), l'artigianato (l'esperienza di produrre oggetti, dagli attrezzi e ai manufatti d'arte) e l'industria (esperienza per moltiplicare i beni di consumo il più possibile). Oggi si è affacciata la post-modernità con l'esperienza della globalità della conoscenza e del contatto immediato tra persone e popoli.

Se il lavoro è un bisogno ed una vocazione, nello stesso tempo, ogni persona cresce e sente di doversi realizzare, dando un senso al proprio vivere, in rete con gli altri.

E ciascuno si gioca, nella fanciullezza, ai ritmi della imitazione e dell'apprendere nella esaltante volontà di misurarsi, di voler vincere, di farsi accettare; e procede nell'adolescenza nella smania di capire e di essere libero, accettando modelli inusuali, significativi per il momento e, comunque, grandi su cui po-

tersi sempre misurare. Nella adolescenza i miti si identificano, se scelti, nella ricerca di grandezza, di nobiltà anche se, per noi adulti, essi ci disorientano e, a volte, addirittura ci fanno paura; eppure gli adolescenti cercano un senso. È il seme che vuole diventare pianta.

**Il risveglio.** Il momento del risveglio nello spessore quotidiano della vita il salto qualitativo, a volte, drammatico, è il momento in cui i giovani accettano o sentono di dover cercare lavoro.

## **B. La preparazione**

### **1. I genitori**

La radice (e le radici di una vita) è la famiglia. Ed anche là dove la famiglia è in difficoltà resta, per lo meno, l'incontro tra un uomo ed una donna che accettano di allevare un figlio. Nel bene e nel male, ragazzi e ragazze vengono al mondo per volontà d'altri e, nella loro vita, chiedono di essere custoditi e allevati. Così i genitori, gli adulti della famiglia, sono i custodi primi e ultimi dei loro figli, almeno fino alla maggiore età.

Sono coloro che sanno di averli generati e sanno che ne hanno responsabilità. I genitori si giocano il loro futuro per e con i figli, combattono tra le esigenze della famiglia e quelle del lavoro, si rendono conto che pochi si accorgono seriamente di loro, salvo che per condannarli e riconoscerli colpevoli.

Eppure, come possono, i genitori sono riconosciuti, a tutti gli effetti, gli educatori e i responsabili delle nuove generazioni. I genitori si portano dietro grandi interrogativi, sapendo che, comunque, essi influenzano i figli: la madre e il padre, l'amore della madre e quello del padre, la tenerezza e la robustezza, l'assenza o la presenza, la libertà e il coraggio di saper dire dei no, il desiderio e le mode. Si può continuare all'infinito sapendo che, nella famiglia, si giocano, magari inconsapevolmente, i drammi del presente e le vittorie o le delusioni del futuro.

La famiglia, o chiunque abbia sostenuto ed allevato queste giovani vite, ha costruito, molto spesso, in loro, passo passo, un capitale sociale non comune, fatto di buona volontà, di educazione e abitudini strutturate dal tempo della nascita, dall'impegno preso di sviluppare coscienza e consapevolezza, formando secondo principi e valori maturati e condivisi dal mondo adulto. E vi si ritrovano conoscenze e relazioni, competenze e formazioni che avranno poi a che fare col mercato del lavoro, solidarietà e rapporti sociali tra individui e famiglie che compongono un'unità sociale. E per questa ricchezza di capitale interiorizzato si sono fatti investimenti economici non indifferenti. In fondo ai genitori chiediamo il possibile e l'impossibile, chiediamo a tutte le famiglie una statura di lealtà e di umanità che po-

chi sanno sviluppare e i nostri tempi, con i ritmi affannati, le reti familiari allentate, i modelli di vita fasulla e appariscente, giocata sul danaro facile e sulle mode fragili e inconcludenti, sono spesso nemici dell'educazione dei giovani che crescono tra noi.

### **2. La scuola**

Se il mondo dell'educazione e della crescita è gestito fondamentalmente dalla famiglia, si allarga poi alla scuola ed alla formazione che permettono di sviluppare competenze e attitudini diverse. Il patri-monio si allarga e le potenzialità si affinano.

La scuola è una grande salvezza ed è una fortuna a cui tutta la realtà civile e religiosa deve tenere, offrendo le migliori energie. Le famiglie alla scuola credono ancora, magari per disperazione, ma certamente perché non possono, da sole, per la stragrande maggioranza, offrire cultura, strumenti ed educazione capaci di poter reggere alle esigenze dell'oggi e del domani. Salvo poi riversare nella scuola stessa, per angoscia, tutta la propria difficoltà o, a volte, la propria insicurezza educativa, difendendo i figli come se si trattasse di un tribunale o di una rivendicazione condominiale.

### **3. La Comunità cristiana**

Soprattutto nei primi anni, ragazzi e ragazze, nella nostra realtà di terre lombarde, vengono a contatto con una particolare aggregazione, molto capillare, molto presente, ricca di valori educativi e sviluppata con antiche e sempre vive tradizioni che è la Comunità cristiana. Con gli oratori, i riti della Iniziazione Cristiana ai sacramenti e la esigente preparazione che via via si estende ai genitori, essa coltiva, con l'insistenza che è propria di una convinzione, una espressa libertà di scelta e di attenzione educativa cristiana.

L'impegno e lo stile pastorali sono vivaci e ricchi di stimoli. La Comunità cristiana tende ad essere coinvolgente, non solo per l'età dell'infanzia e della pubertà, ma incoraggia ad una frequenza educativa che si prolunghi nel tempo, trasformandosi nella maturità in testimonianza ed attività palesi sul territorio (Mt 5,16). Si assiste, invece, ad un abbandono legato a fasce di vita (ragazzi all'oratorio, gli adolescenti a gruppi per le strade o nei centri commerciali, gli adulti al lavoro) senza aver maturato una consapevolezza di valori credenti, almeno all'apparenza. Ad una certa età si fa così.

E si ha l'impressione che quella personalizzazione della fede, esigente certo, ma motivata, si perda per strada secondo i diversi tempi di vita. Un limite spesso verificato, a cui risulta difficile porre rimedio, anche se le vie sono tracciate, è quello di non saper dare valore alla dimensione quotidiana della vita che si lega con le scelte della famiglia, del ma-

trimonio, del quartiere, della dimensione e responsabilità sociale, dei fatti politici e, non ultimo certamente, del lavoro. La vita religiosa, per lo più, resta legata al rito e non alla totalità di una testimonianza quotidiana.

Così le linee morali, riproposte nella Dottrina sociale della Chiesa, le attenzioni alla realtà sociale, le solidarietà e le decisioni sul bene comune, proprio per ricordare alcuni riferimenti, non sono pensati come parti essenziali del vivere la fede.

Sotto questo profilo il rapporto tra valore e fede è molto esiguo.

#### 4. Altre realtà educative: aggregazioni e gruppi

Dopo i 12 o 13 anni, comunque, le consapevolezza di ragazzo/a prima e di adolescente poi, con il cammino e le possibilità diverse, le crisi e i superamenti delle delusioni, la stabilità sempre incerta e tuttavia più solida si rifanno alle diverse esperienze che lo hanno sostenuto: oltre le Comunità cristiane, interagiscono altre realtà di aggregazione come gruppi sportivi, ricreativi, di montagna, di musica; altri, però, passano anche attraverso tempi emotivamente vivi di impegno sociale e di volontariato; non molti, infine, scoprono e sviluppano attenzione a realtà politica e di impegni collegati.

#### C. L'ingresso nel lavoro

Finalmente ogni giovane, con la sua ricchezza umana, le sue fragilità e una piccola ma tenace speranza, si presenta alle soglie del lavoro.

E lo si aspetta senza saper dire grazie a nessuno per quello che ha dentro, per le capacità che esprimerà. Si discute semplicemente su di loro se sono capaci di scegliere, ci si interpella sulle loro attitudini e, quindi, sulla tenuta di impegno, sulla competenza e sulla correttezza di comportamento.

In fondo, il mondo del lavoro e la società, insieme, si attendono una persona formata, affidabile, preoccupata di operare, assolvendo obblighi e doveri, secondo le esigenze del lavoro e dell'azienda e si dà per scontato che ci possano essere, nelle persone che arrivano, capitali umani ricchi, freschi per il lavoro.

Vorremmo ancora una volta precisare e circoscrivere il tema che ci siamo proposti. Non si parla dei valori dell'"oggi", né si vuole analizzare il nuovo da cui i giovani si sentono attratti e mostrano particolari attitudini.

Si scatenerebbero confronti sulle loro competenze circa il funzionamento dei computer o sulla loro duttilità nel conoscere e parlare una lingua.

Facciamo riferimento, più profondamente, a quella ricchezza e a quella particolare sensibilità che i giovani portano e che possono diventare patrimonio aperto dell'azienda e del lavoro, se apprezzati e ca-

piti per tempo, e non bruciati. Ci fermiamo a quel momento magico dell'ingresso nel mondo del lavoro, al primo impatto e al primo impiego. E' qui che vanno valutati i valori che i giovani portano.

#### I bisogni dei giovani diventano i loro valori

Quali sono le esigenze, le urgenze, le necessità, le attese in quel primo incontro? Credo che ciascuno possa fare una distinta. Ne ricorderemo solo alcuni. La loro formulazione, va ricordato, anche se non esaurisce l'elenco, per un verso, può sembrare strampalata e per un altro fuori dal mondo.

In questo primo impatto

1. Si sente **il bisogno di autorità**. Lo spaesamento in cui vivono molti, per difficoltà di orientamento, non ha ancora manifestato la povertà di non avere una rotta. Ma ora sentono che qualcuno debba, con chiarezza, dire ciò che serve, ciò che vale, ciò che è permesso.

2. All'interno del proprio cammino sorgerà anche il desiderio di sapere dei perché, ma questo sarà il segnale di una stabilità incipiente, il segnateempo di una ubbidienza che desidera capire. Ma questo verrà dopo, speriamo. Ora è importante **avere indicazioni precise** da parte di chi sa perché sappia comunicare ciò che ritiene urgente necessità.

3. **La coscienza del proprio limite** di fronte ad un progetto sorge quasi subito, straniti perché non si sa dove mettere mano. Istintivamente ci si sente disorientati poiché bisogna rivedere atteggiamenti che si vivono fuori del lavoro e che sono diversi.

4. La dipendenza da chi sa. Non è più l'autorità che dà le linee e segna una strada e delle regole, ma **il bisogno dell'esperto**, della persona più anziana che sa come ci si muove. Rapporto difficile poiché concreto, sempre a rischio di sentirsi trattati come bambini o come delle persone già navigate. Si viaggia nell'irritazione di dover dipendere per fare quello che tutti ormai ritengono il tuo impegno e il tuo lavoro. Non saper fare ti fa sentire un incapace, una persona su cui sorridere, un inetto.

5. **L'incapacità a saper fare**, poiché, spesso, non solo non ci si sente allenati, ma addirittura ci si riconosce inesperti di criteri, incapaci di scoprire, da soli, regole di lavoro e trucchi del mestiere. Sempre in ritardo su ciò che si deve fare. Sempre imperfetto. Spesso solo passabile.

6. Si sente **il bisogno di rapporti con gli altri** poiché la solitudine, nel lavoro, è come un inferno. Impoverito, stanco di ritmi che non finiscono, con incontri che senti competitivi o perfino maligni.

Il bisogno di ricreare con la parola nel vuoto, inventare il mondo con la rete di scambi, con la solidarietà. E' qui che può nascere il bisogno del sentire l'altro come parte di te e come forza per cambiare ciò che non è dignitoso. Ma al primo impatto è solo

una intuizione fuggevole, l'illuminazione di un istante. Troppo preso a capire, ad ubbidire, a stare alle regole, a cogliere l'assenso di chi ti è superiore.

7. E quella ossessiva sensazione di **frustrazione che viene dall'orario**, dal dover essere puntuale tagliando altre cose più piacevoli che in casa era iniziato già di mattino con la sveglia e a scuola con il ritmo del cambio delle ore, ora si materializza nel cartellino, nei recuperi, nelle multe, nel dover sostituire nel turno o aspettare quello che viene dopo di te, per le consegne del lavoro da continuare.

8. Così scopri di voler **essere all'altezza degli altri ma te lo devi guadagnare**. Non bleffi, non vale l'apparire, ma contano i fatti, le intuizioni, i progetti, le bolle di acquisto, il numero dei clienti, i prodotti che arrivano puntuali, la soddisfazione di coloro che servi, i ringraziamenti, i pagamenti a scadenza, le persone affidabili. Infiniti elementi su cui fare i conti per portarli, su un immaginario libro paga, alla stima di chi ti fa lavorare.

9. E se si arriva, allora, accompagnati, alle dimostrazioni del fare si scopre che **un passo avanti è frutto, soprattutto, dell'aver capito**. Capire e capire ciò che si è capito. Imparare a fare ciò che si è capito e sviluppare interesse e voglia di studio. Imparare ad imparare, imparare a disimparare per imparare di nuovo.

10. **Interpretare** ciò che si vorrebbe, **ciò che vale** davvero e che, per ora, è solo intuizione. Interpretare con il coraggio di sapersi fermare a tempo per non dover dire: "Io credevo che...". Poiché questo fa precipitare al primo momento, alla soglia del lavoro, al bussare con trepidazione.

### **Quando poi il lavoro è per i giovani disabili**

Un significato a parte, molto indicativo, del valore del lavoro come liberante e come ricchezza per la persona e per la comunità civile, oltre che per l'azienda, si esprime nella possibilità e nell'inserimento lavorativo dei portatori di handicap (tenendo anche presente che i ritmi della vita spesso convulsa portano a moltiplicare i traumi in varie forme, ed in particolare, negli incidenti sul lavoro e sulle strade.

Soprattutto per loro il lavoro rappresenta:

- un grande salto nella vita poiché ci si stacca dal proprio mondo e si affronta da soli il mare aperto,
- un riscatto di fronte alla paura,
- una volontà di autonomia e di vita.

Così portano il coraggio di affrontare un mondo che li giudica o li compassiona, desiderando di inserirsi con gli altri, pur sapendo di non poter essere facilmente competitivi.

Offrono, così, con la loro vita, una grande lezione di autonomia e di responsabilità che supera privilegi e personalismi. Si sentono appagati di poter lavorare ed offrono tutto quello che hanno, con il desiderio di

portare il massimo, senza nascondersi dietro il paravento della difficoltà. Sperano di sentirsi uguali agli altri e quindi sperano di essere accolti.

**Al primo impatto del lavoro queste sono esigenze e diventano valori**. Ma hanno bisogno, dall'altra parte, di un sensore particolare che sappia cogliere ed interpretare. E' il mondo degli adulti.

### **D. Attenzione degli adulti**

Dall'altra parte del tavolo i giovani incontrano gli adulti imprenditori, i dirigenti, i capi del personale, i responsabili di una loro sperata assunzione, la persona esperta anziana.

Non deve sembrare strano, ma l'adulto è sempre, per i giovani, una pietra di paragone. Perciò, anche se non accettato facilmente, è guardato con interesse e con grande attenzione, soprattutto nel lavoro.

È l'adulto che modula e propone criteri di vita a secondo di quello che suggerisce, che fa capire, che pretende mentre tiene in considerazione o scarta.

### **I contenuti dei colloqui**

Certamente le molte realtà di lavoro obbligano a rivoluzionare i propri stili di vita e ad imparare, adattandosi a nuovissime esigenze, rivedendo mentalità ed abitudini. I giovani sono particolarmente coinvolti in questo cambiamento. I colloqui iniziali sono fondamentali e, soprattutto, hanno una valenza che supera la situazione contingente, segnando, come paradigmi, tutta la vita successiva.

- Gli adulti che incontrano sono persone responsabili di aziende, spesso in difficoltà nella gestione quotidiana e nelle politiche aziendali: le preoccupazioni di far navigare l'azienda in acque tranquille, l'ufficio tra le strette della burocrazia, il reparto secondo le attese della produzione. Così si profilano incontri-scontri con i giovani del primo lavoro, e sono, probabilmente le dure e rude riflessioni sentite spesso per altri, ma mai affrontate direttamente sulla propria vita.
- Si possono sentire dire: "Quello che conta è il profitto". Ma se l'affermazione si conclude qui, con esemplificazioni e rapporti che hanno il profitto e solo il profitto al centro, questi giovani apprendisti del vivere hanno ascoltato una lettura particolare di vita che stabilisce, però, la demolizione di molti valori.
- Se interlocutrice è una giovane ragazza a cui si garantisce una buona carriera, a patto che non si sposi o, comunque, che non abbia figli in un determinato di tempo, il lavoro diventa conflittuale più di quello che si è disposti ad accettare e ci si sente traditi.
- Se al primo impatto si parla male dei futuri colleghi, qualificandoli come sfaccendati, si cerca di

- Se si comincia a dare la possibilità di assunzione ed una speranza di lavoro significativo, ma si aggiunge che, però, “L’azienda è tutto (e spesso il linguaggio diventa di stile religioso), l’azienda è la prima realtà della tua vita, giorno e notte devi pensarla come l’unica concretezza della tua esistenza, ti premiamo se dedichi tutte le tue forze”, si arriva a stravolgere i riferimenti fondamentali dell’esistenza.

Probabilmente sono casi limite, rari, inesistenti e i colloqui non sono così dissacranti, ma il richiamo a stili ed a mentalità diverse uccidono i valori, fragili e incerti che i giovani portano al primo impatto e, immediatamente, cadono come una costruzione bella di cartapesta di fronte ad un bulldozer.

Da questo momento i giovani cominciano ad essere smaliziati, diventano scettici e restii a qualunque proposta di impegno personale, legato al lavoro. Poi, magari, aspettano di vedere gli sviluppi successivi, ma qualcosa si è incrinato.

## Il coinvolgimento

- Dal mondo del lavoro, comunque, ci si aspetta la capacità di gestire le passioni e gli interessi dei nuovi assunti e sorge una grande delusione scoprire di essere caduti in contesti poco elastici e chiusi, dove i nuovi assunti sentono spesso, come ritornello: “Abbiamo sempre fatto così”. Invece di mortificare e, nello stesso tempo, non rendere chiacchiera e velleitario ogni cambiamento, è molto meglio offrire la possibilità di studiare la proposta formulata (o l’intuizione intelligente) per presentarla, poi, con una significativa documentazione.
- Certamente il coinvolgimento è prezioso ed è un modo profondamente nuovo per ripensare al lavoro ed alla impostazione dell’azienda che i nuovi, magari senza volerlo, la rimettono in discussione di fronte alla solidità del precedente impianto.
- Vi sono implicati tutti, dal dirigente all’ultimo lavoratore e può diventare un beneficio per tutti la collaborazione con un lavoratore anziano che aiuti a capire il passato facendo da apripista.
- Ai giovani, tuttavia, il mondo del lavoro, nella relazione con altri lavoratori, può portare nuovi stimoli alla iniziativa, alla solidarietà, alla comprensione, al coraggio di camminare insieme, al vedere i problemi ed organizzarsi per la soluzione, a sapersi aspettare, alla pazienza costruttiva, all’attenzione alla sicurezza, all’educarsi insieme.

## Il Sindacato

Il sindacato ha uno spazio importante di inserimento e molte difficoltà ad incrociare le scelte dei giovani. Il lavoro a tempo determinato e il precariato li tiene

lontani per diversi motivi: la non conoscenza, il timore, la non sufficiente preparazione alla problematica del lavoro, la diffidenza per diffusi luoghi comuni. Eppure è fondamentale la sensibilizzazione verso il sindacato ed i responsabili debbono sviluppare, ogni giorno di più, l’attenzione ai giovani, che portano problematiche nuove. Essi vanno sensibilizzati alla trasformazione in atto del mondo del lavoro e ai rapporti di solidarietà. Così, spesso, il sindacato può salvare i giovani dalla mentalità individualista che si sviluppa, oggi, imperante.

## La formazione permanente

Far nascere sempre una grande curiosità è la radice della ricerca e l’inizio della passione per la scuola.

E’, perciò, una sorpresa sentirsi proporre, incoraggiare e rendere appetibile l’impegno per una “formazione permanente” poiché ci si rende conto che la scuola è, comunque, una ricchezza ed un patrimonio per il lavoratore, oltre che un acquisto di miglioramento ed un investimento dell’azienda.

Ma oggi c’è una forte paura che, una volta formate, le persone se ne vadano. E’ una possibilità, ma bisogna trovare delle prospettive di coinvolgimento, altrimenti le aziende stesse ne soffrono e tutto quello che resta è la routine quotidiana.

## Conclusione

Esiste allora un circuito continuamente valido da aggiornare: educazione, capitale umano, sviluppo delle risorse, riconoscimento di contributi migliorativi che nascono dalla ricerca che i giovani possono fare, incoraggiamento a rivedere il lavoro comune, impegno di collaborazione, maturazioni e crescita globale, formazione permanente, consapevolezza di solidarietà. Questo allora è ciò che i giovani spesso portano nella società, ciò che si aspettano dalla realtà produttiva e ciò che ricevono.

## Appendice: Alcune riflessioni ed esperienze

### 1. Valore del danaro

Ci si lamenta che la prima domanda che si pone sia quella della paga e, quindi, quella del tempo di lavoro e dei turni. Certamente c’è il riferimento al danaro, ma anche questo è un valore e segno di una propria autonomia. Il danaro sottolinea la coscienza di fare qualcosa che vale.

Ma, normalmente, il danaro diventa la prima domanda quando ormai si è sperimentato un altro lavoro, quando sono cadute speranze migliori. Ci possono essere, senz’altro, motivi di maggior bisogno: il mutuo e la famiglia che cresce. Ma spesso il cambiamento, a parte la precarietà, nasce perché si è delusi, non si impara niente e non si cresce. Il lavoro non appassiona e non si sono trovate persone con

cui vale la pena viaggiare. Allora il cambio del lavoro corrisponde a quello che uno si aspetta: deluso da altre prospettive che sono venute a mancare, vendo al miglior prezzo quello che so fare. “Ho imparato che l’unico motore della vita sociale è il profitto”. Ma esiste una particolare etica sull’educazione al consumo, e questa va capita e sviluppata.

Da un colloquio con i giovani organizzato dai *Maestri del Lavoro*: “Il danaro porta la tentazione di mettere il guadagno al primo posto. Il danaro è importante per vivere da adulto, ma non è tutto.

Anzi, non metterti in tasca i soldi che guadagni perché rischi, senza spese di vitto e alloggio (ancora regalo dei genitori), di vivere una vita da signore.

Un giorno, se non avrai consegnato in casa ciò che guadagni perché, magari, sia conservato come risparmio, scoprirai di essere diventato incapace di responsabilità per la tua futura famiglia e quindi povero. E sarà la tua sconfitta più grande”.

## **2. Entrare in azienda da quattordicenni, negli anni 50**

Si veniva affidati ad un lavoratore anziano, con una scuola pratica che allevava un ragazzo insegnando i lavori e i trucchi del mestiere. Ricostruendo un rapporto amicale e non competitivo, la nuova esperta guida si accollava la responsabilità di accompagnare nella fatica e nell’apprendimento consapevole il giovane apprendista, della cui preparazione sapeva di dover rendere conto, analizzandone il carattere, il suo progresso e le possibilità.

Nel racconto di alcuni anziani di oggi esistono ancora, nella memoria, alcuni richiami mitici:

- il lavoratore anarchico che educa al rispetto e controlla se il giovane apprendista è andato a messa e all’oratorio la domenica,
- il rispetto dei principi portati dalla famiglia che andavano mantenuti,
- il richiamo alla solidarietà e l’iniziale inserimento nel sindacato. Un libro interessante di ricordi racconta, in questi giorni l’esperienza del passato di alcuni sindacalisti della Cisl, scritto da Costantino Corbari, dal titolo “Dall’oratorio alla fabbrica”, Ed. Bibliolavoro.

## **3. Le scuole interne aziendali**

Le scuole interne aziendali impegnavano i giovani nelle grandi aziende, coltivando un personale tecnico altamente specializzato in rapporto al lavoro, poiché imparava sulle stesse macchine, in uso per la produzione.

## **4. Osservazioni su Giovani e lavoro**

Una persona che dal 1960 in avanti è stata successivamente ricercatore (impegnato nel sindacato), dirigente industriale ed infine ispettore, ha fatto queste osservazioni.

## **I. L’INSERIMENTO NEL MONDO DEL LAVORO:**

### *a) In un ambiente ricettivo*

- Un giovane pone domande perché vuole capire quello che deve fare. Rispondere seriamente a queste domande, senza dire “abbiamo sempre fatto così”, offre l’opportunità di ripensare i “perché”: e questo è uno dei motori dell’innovazione.
- Quando si deve addestrare un giovane, si devono riprendere in mano i libri. Ciò costituisce uno stimolo alla formazione continua.
- Mondo del lavoro e mondo esterno non devono essere visti come entità separate. L’arrivo di un giovane deve essere utilizzato anche come aggiornamento sulla realtà esterna: si potrà così valutare l’opportunità di mantenere o modificare certi comportamenti (ferie, orario di lavoro, ecc.).

### *b) In un ambiente non ricettivo*

- L’arrivo di un giovane crea diffidenza: gli anziani esperti, spesso senza titolo di studio, cercano di nascondere i “segreti del mestiere” al giovane sbarbatello neolaureato o neodiplomato.
- Questa situazione, che fortunatamente sembra essere in diminuzione, si supera soltanto se il “capo” è convinto che l’inserimento di giovani è essenziale per il futuro dell’azienda. Deve anche essere disposto ad accettare un periodo di ridotta efficienza per aiutare concretamente il giovane a non essere schiacciato e, quindi, demotivato: la ridotta efficienza deriva dal fatto che lui, il capo, deve dedicare parte del suo tempo all’addestramento del giovane.

## **II. CONTRIBUTO DELLA FAMIGLIA:**

a) La famiglia deve insegnare ai figli che il lavoro non è soltanto un mezzo per “portare a casa i soldi”, ma soprattutto è un modo per dare un contenuto alla propria vita. (Aiuta le relazioni con gli altri, permette di verificare le proprie capacità in modo visibile agli altri, dà la sensazione di fare qualche cosa anche per gli altri, ecc.)

b) E’ importante anche trasmettere il concetto che, una volta superata la soglia del reddito minimo per il decoroso mantenimento, bisogna valutare un lavoro prima per il suo interesse e poi per lo stipendio che offre.

Normalmente il lavoro che piace viene svolto meglio e questo spesso, non sempre purtroppo, si traduce in una retribuzione più soddisfacente. “E, tuttavia, - dice l’autore di queste note - sono molto scettico sull’attitudine dei giovani di oggi ad accettare queste ultime osservazioni sul superamento del reddito minimo. Sembra, invece, che i mezzi di comunicazione, quasi tutti impregnati di consumismo, facciano il possibile per spostare ogni giorno «la soglia del reddito minimo», insinuando l’idea che bisogna sempre soddisfare un desiderio in più per potere parlare di *decoroso mantenimento*”.