

Diocesi di Padova
Pastorale Sociale e del Lavoro

Giovani, lavoro e comunità cristiana

PROVE DI DIALOGO

Centro di Ricerca e Formazione Giuseppe Toniolo

Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani

Associazione Giovani Insieme

Coordinamento Diocesano Pastorale Giovanile

Ricerca ideata e guidata da
don Livio Destro e Gianni Saonara,
e resa operativa con il coordinamento di
Antonella Meneghin.
A loro va un ringraziamento particolare.

Si ringraziano per la consulenza scientifica
Andrea Berti, Federica Bruni, Filippo Canesso,
Alberto Capuzzo, Dino Casotto, Roberto Crosta,
Italo de Sandre, Maurizio Geron, Massimo Malaguti,
Elisabetta Mandrioli, Alberto Noventa,
don Italo Seghedoni, Romano Tiozzo, Carla Xodo.

Si ringraziano anche i referenti territoriali
che hanno reso possibile la costruzione
e la realizzazione dei *focus groups.*

I disegni sono di *Caterina Gabelli.*

Dedicato ai giovani lavoratori protagonisti di questa ricerca

I testi che qui presentiamo sono nati da un insieme di osservazioni, fatte in momenti diversi e poi condivise tra persone che si sono messe “in ascolto”.

Il primo dato è certamente questo: l’idea della ricerca e il metodo scelto sono coerenti con gli orientamenti pastorali della diocesi di Padova in questi anni di così evidenti trasformazioni anche nella nostra Regione.

“Ascoltare” i giovani che incontrano il lavoro *oggi*, nelle forme di *oggi*, con i contratti di *oggi*, con le solitudini di *oggi*, con gli orizzonti di *oggi*: è un piccolo, grande esercizio di pazienza con i nostri criteri di interpretazione e, soprattutto, di discernimento per il futuro.

Ha scritto Enzo Bianchi: “Ascoltare non è mai atteggiamento passivo: l’ascolto è attenzione e volontà di una presenza che accoglie, e come tale abbisogna di molte energie e di grande forza di volontà. Ascoltare è far tacere se stessi per dare peso, fiducia nella parola dell’altro.

L’altro non lo si ascolta mai invano, ma occorre lasciarsi incontrare dal lui: ascoltare è ospitare l’altro dentro di noi, ritrarsi per lasciare campo libero anche all’altro. Un ascolto autentico richiede quindi che si rinunci ai pregiudizi, e ognuno ne possiede”.

Nel nostro caso, forse, il pre-giudizio nasce da un ottimismo “formale” sulle relazioni tra giovani e lavoro nelle nostre comunità, sul fatto che “comunque” si entra e “comunque” si trova... Le statistiche ci rassicurano, i rapporti di ricerca – di ottimo livello, per fortuna – ci indicano che sì, esistono aree di precariato e marginalità, ma poi molti si sistemano... Ma la percezione che ha guidato la ricerca è che non è proprio così, che i motivi veri per riflettere e per capire ci sono tutti, che le aree di incertezza non sono affatto fragili. E tutto questo, appunto, chiede ascolto, intelligenza delle cose, capacità di pensare insieme non solo l’oggi, ma anche il domani e il dopodomani.

Ci sembra che questa attitudine debba crescere anche nelle comunità cristiane: certo non si tratta di “un’altra cosa da fare”. La lista, a taluni, sembra già troppo lunga e quindi alcune dimensioni sembrano destinate ad essere personali, anzi *individuali.*

Ha scritto Ilvo Diamanti: “I giovani che oggi entrano nel mercato del lavoro come dipendenti, vi accedono prevalentemente mediante contratti flessibili e temporanei. Contratti sui quali il sindacato è scarsamente presente, contratti dove è difficile fare esperienze comuni. Contrariamente al passato, negli anni ’60 e ’70, quando il sindacato presidiava i luoghi e al tempo stesso, l’idea del lavoro: come diritto, come *valore pubblico* e come esperienza collettiva. Oggi i giovani, di fronte al lavoro, sono e si sentono soli. Per affrontare il futuro contano su se stessi e sulla loro famiglia. Senza confidare in organizzazioni collettive e nel sistema pubblico”.

Se questo è vero, e le testimonianze raccolte vanno anche in questa direzione, ci sembra che le comunità cristiane siano dinnanzi ad un bivio: scegliere di essere tra i “luoghi” che non danno spazio né ascolto oppure reinventare con nuova sapienza zone e sentieri che comprendano le “generazioni mille euro”, ne ritrovino le parole e i silenzi, le energie e il disincanto, i sogni e i risvegli. Difficile? Certa-

mente sì, e infatti nel 2004 la Conferenza Episcopale Italiana annotava: “L’esperienza del lavoro percorre oggi strade sempre più complesse, a causa di molteplici fattori, tra i primi quelli riconducibili alle innovazioni tecnologiche e ai processi di globalizzazione. Ci vogliono competenze che possono essere assicurate solo da livelli integrati, diocesani o almeno zonali, e da dedizioni più specifiche”. Appunto: queste pagine le leggiamo dopo il IV Convegno della Chiesa Italiana, che tra l’altro ci ha esortato a ritrovare la capacità di *dire la speranza* in rapporto alle attese, diventando *racconti di futuro* negli spazi della vita umana. Il sentiero, allora, sebbene stretto lo possiamo intravedere. Buon cammino, perché, di sicuro, non lo faremo da soli.

INTRODUZIONE

Il sistema economico odierno si sta progressivamente trasformando, nella direzione di una sempre maggiore flessibilità, per adeguarsi alle esigenze del mercato globale.

Questi cambiamenti, che sono frutto di scelte umane, si riflettono profondamente sul vissuto delle persone e sulla struttura delle società. È impossibile infatti disgiungere le vicende economiche dalla realtà di uomini e donne che lavorano per realizzare la propria crescita, valorizzare la propria personalità e contribuire allo sviluppo dell’intera umanità.

La “rivoluzione copernicana” che sta caratterizzando il mercato del lavoro è il passaggio da una prevalenza di contratti a tempo indeterminato ad una significativa pratica di contratti di lavoro a tempo determinato (Veneto Lavoro 2006).

Se questa nuova forma di organizzazione economica sembra rispondere meglio alle esigenze della competizione globale e alle differenti necessità dei singoli lavoratori, i vantaggi però non sono per tutti. Non è sempre facile adeguarsi al diverso modo di lavorare e renderlo compatibile con la propria vita, cercando allo stesso tempo di crescere in professionalità e intraprendenza. L’opportunità offerta da un ingresso lavorativo flessibile, spesso, si trasforma in una condizione di precarietà tale da riversare sul giovane “lavoratore” le esigenze di una pressante versatilità nel cambio di orari, luoghi, attività e nell’assunzione di sempre nuovi rischi.

Rischio e cambiamento diventano i valori primi dell’affannosa ricerca di un “posto migliore”. Se rischiare per assumersi la responsabilità della propria vita è il segreto per crescere, è anche vero che il rischio per essere tale, e non follia, deve godere di alcune sicurezze.

Ad interrogare la nostra Chiesa sono le conseguenze della mobilità, della precarietà e del rischio sulla formazione del carattere dei giovani e sulle loro scelte professionali, affettive e sociali. Le comunità cristiane locali hanno la necessità di conoscere più da vicino la dimensione lavorativa in cui i giovani si trovano a vivere ed operare, per elaborare risposte efficaci alle loro domande esistenziali.

Il progetto “Giovani, lavoro e comunità cristiane”, promosso dall’Ufficio Diocesano della Pastorale Sociale e del Lavoro in collaborazione con il Centro di Ricerca e Formazione Giuseppe Toniolo, il Coordinamento Diocesano della Pastorale Giovanile e le ACLI di Padova, si propone di indagare questo fenomeno, non solo attraverso statistiche, ricerche e riflessioni di economisti e sociologi, ma ascoltando testimonianze ed opinioni dei giovani stessi. A partire da tale indagine si vuole elaborare una serie di indicazioni pastorali capaci di responsabilizzare e mobilitare le comunità cristiane, in tutti i loro ambiti, perché accompagnino e sostengano il cammino dei giovani nel mondo del lavoro, grazie alla creazione di nuove relazioni solidali.

METTERSI IN ASCOLTO



METTERSI IN ASCOLTO

Tra ottobre 2005 e marzo 2006 sono stati realizzati, in 6 zone della diocesi di Padova (vedi figura 1) dei gruppi di discussione (16 *focus group*) formati da giovani lavoratori impiegati (attualmente o in passato) con contratti “atipici”. Obiettivo di questi incontri era quello di approfondire la conoscenza di esperienze di vita reale direttamente dalla viva voce dei protagonisti: giovani di area cattolica, di età compresa tra i 20 e i 35 anni.

L'organizzazione e le decisioni inerenti la composizione dei *focus group* sono nate in seguito ad un processo di riflessione elaborato all'interno del gruppo di lavoro, in collaborazione con il Comitato Scientifico, e grazie al supporto di alcuni docenti universitari, esperti in metodologia della ricerca, che hanno offerto il loro parere nella fase di progettazione dell'indagine.

La composizione dei *focus group* è stata effettuata cercando di combinare alcune caratteristiche ritenute rilevanti per avere il massimo della varietà nella composizione dei gruppi:

- l'età - è rilevante poiché differenti fasi della vita possono presupporre diverse esperienze e aspettative riguardo al lavoro;
- il titolo di studio - è rilevante dal momento che un'omogeneità nella formazione scolastica agevola il dialogo interno al *focus group* (tutti possono sentirsi a proprio agio);
- il territorio - relativamente a questa caratteristica si è scelto di distinguere le aree in cui organizzare i *focus group* secondo una corrispondenza territoriale alle zone dei centri per l'impiego e un'omogeneità e peculiarità del tessuto economico produttivo.

Figura 1 - *Focus group* realizzati

ZONA	LUOGO	N. GIOVANI
Padova centro	Padova	8
	Padova	7
	Padova	5
Piovese	Arzergrande	7
	Conselve	6
	S. Angelo di Piove	5
Estense	Monselice	8
	Montagnana	8
	Este	8
Composampierese	Camposampiero	6
	S. Giustina in Colle	5
	Curtarolo	5
Vicentino	Thiene	5
	Thiene	5
	Cassola	8
Veneziano	Fossò	4
Totale	16	100

Il genere, benché si tratti di una variabile considerata generalmente discriminante in tutti gli studi di matrice sociologica, non è stato valutato come una categoria prioritaria dato l'obiettivo di analisi. Allo stesso tempo, però, si è cercato di comporre *focus group* equilibrati in termini di presenza maschile e femminile.

Sono stati incontrati 100 giovani della diocesi di Padova, residenti nelle province di Padova, Venezia e Vicenza. Il numero dei partecipanti ai singoli *focus group* realizzati è stato abbastanza omogeneo, variando da un minimo di 4 a un massimo di 8, permettendo di ottenere un'interazione ricca e approfondita tra i partecipanti.

Nella prima parte di questo primo capitolo sono riportate alcune indicazioni metodologiche relative alla scelta di "mettersi in ascolto" utilizzando lo strumento di ricerca del *focus group* e le modalità con cui lo stesso è stato applicato in questo progetto.

Nella seconda parte vengono invece riportati i risultati di un breve questionario che è stato somministrato ai giovani partecipanti alla fine di ogni incontro. In esso, oltre ai dati anagrafici, è stato possibile raccogliere in modo dettagliato alcune informazioni relative al loro percorso professionale e alle loro opinioni/aspettative nei confronti del mondo del lavoro.

1. Metodologia di ricerca

Lo strumento del *focus group* è una tecnica qualitativa di rilevazione dei dati, basata sulle informazioni che emergono da una discussione di gruppo pianificata, focalizzata su una precisa tematica e svolta in un contesto più informale e spontaneo possibile.

Nel contesto appena definito i partecipanti rispondono a domande aperte formulate da un conduttore e interagiscono tra loro influenzandosi a vicenda.

Per fornire una definizione più articolata e schematica del *focus group*, precisando che in letteratura non ne è rintracciabile una definizione univoca, si può dire che:

- coinvolge persone in una discussione di gruppo focalizzata;
- le persone sono suddivise in una serie di gruppi;
- i gruppi possiedono certe caratteristiche omogenee;
- offre dati di natura qualitativa.

Il *focus group* è un particolare tipo di gruppo quanto agli obiettivi, alle dimensioni e alla composizione.

Per quanto riguarda gli obiettivi, l'attenzione dei partecipanti al gruppo, deve essere focalizzata su un argomento specifico che viene scandagliato in profondità, a differenza di quanto avviene con altre tipologie di intervista di gruppo, in cui l'obiettivo è la conoscenza del gruppo, oppure la conoscenza delle opinioni dei suoi componenti.

Per quanto riguarda le dimensioni, è composto da un numero di persone piuttosto limitato, fino ad un massimo di 10. Tale numero non rappresenta una norma metodologica tassativa, quanto piuttosto deriva dalla prassi e dall'esperienza di ricerca. Esso corrisponde ad una duplice esigenza. Da un lato, il gruppo deve essere abbastanza ristretto da non frammentarsi in tanti piccoli sottogruppi. Dal-

l'altro il gruppo deve essere anche abbastanza esteso, in modo tale da garantire una certa ricchezza di contenuti, permettendo l'emergere di idee sufficientemente differenziate.

Quanto alla composizione, le persone partecipanti sono scelte in base alla loro comunanza rispetto ad alcune caratteristiche pianificate per soddisfare i requisiti del disegno della ricerca.

Ogni partecipante del gruppo esprime liberamente la propria opinione rispetto all'argomento trattato; un intervistatore esperto in questo tipo di interviste, indirizza e guida la discussione tra i partecipanti facilitandone l'interazione e facendo sì che la comunicazione nel gruppo sia piacevole e coinvolgente, senza che nessuno domini sugli altri e cercando di far emergere i reali punti di vista, giudizi, percezioni e aspettative del gruppo in modo più approfondito di quanto consentano tecniche quali un questionario o un'intervista individuale. Nel *focus group* vengono poste alcune domande aperte, inizialmente molto generali, in seguito più specifiche, sugli argomenti oggetto di interesse per il ricercatore. Sotto la guida del moderatore, i soggetti sono incoraggiati a discutere ciò che pensano su un certo argomento.

Il ruolo principale del moderatore è quello di regolare la discussione. Questi può adottare un approccio più o meno direttivo in base agli obiettivi e alle domande della ricerca, alla composizione del gruppo e all'andamento della discussione. Spesso più che di regole di conduzione si deve parlare di veri e propri stili che i moderatori privilegiano perché più confacenti alla loro indole. L'assistente moderatore invece è colui che si occupa degli aspetti logistici del luogo in cui si svolge il *focus group*, sistemando il registratore, i microfoni, la lavagna. Prende nota inoltre della conversazione con appunti dettagliati, osservando più accuratamente di quanto possa fare il moderatore, quali sono le espressioni linguistiche usate dai partecipanti ed il loro comportamento non verbale.

La discussione viene di norma audioregistrata e successivamente trascritta più o meno integralmente. Lo scopo del *focus group* e i vincoli dettati dalle risorse disponibili definiscono la durata ottimale della discussione, che può variare da un'ora circa a tre ore.

L'analisi dei dati del *focus group* consiste nell'esaminare, categorizzare, tabulare, "ricombinare" ed interpretare le informazioni emerse in un *focus group*, onde poter rispondere agli obiettivi della ricerca e riportare i risultati ottenuti in un report dettagliato. L'analisi risulta complessa perché molte informazioni raccolte derivano dall'interazione tra le persone del gruppo: i partecipanti si influenzano a vicenda, le loro opinioni cambiano nel corso della conversazione, emergono nuovi elementi e vi sono momenti di silenzio o la non espressione di certi argomenti, il cui senso non può essere trascurato. Inoltre i dati da analizzare sono il risultato di una combinazione di informazioni che provengono da diverse fonti: l'osservazione, la conversazione, la registrazione, le informazioni sulle caratteristiche socioeconomiche dei partecipanti.

Vantaggi e svantaggi dei *focus group*

Nel *focus group* è possibile trattare costrutti ed argomenti particolarmente delicati, personali, o complessi, tra i quali le motivazioni, le opinioni, i sentimenti e i comportamenti, proprio perché l'ambiente di raccolta delle informazioni è il piccolo gruppo che discute alcuni temi in risposta ai quesiti posti dal moderatore.

La discussione di gruppo stimola il dialogo e il desiderio di comprendere gli altri. Il confronto con gli altri, l'ambiente amichevole, una discussione flessibile,

spingono i partecipanti ad aprirsi liberamente, ad esprimere più facilmente ciò che pensano ma anche ad interpretare diversamente le proprie opinioni ed emozioni (Zammuner 2003).

Consente quindi di capire in modo più approfondito rispetto ad altri metodi qualitativi le diversità esistenti tra i soggetti, raccogliendo una grande varietà di informazioni in modo informale ed amichevole.

Volendo sintetizzare i vantaggi di questo metodo, si può affermare che:

- è un metodo flessibile;
- consente di accedere ad informazioni che rispecchiano la realtà, perché la discussione di gruppo facilita l'espressione di opinioni e informazioni;
- consente di avere informazioni sul comportamento non verbale;
- permette di ottenere, rispetto ad altri metodi, una maggiore quantità di dati di ottima qualità;
- permette di ottenere velocemente i risultati e ad un costo basso.

Gli svantaggi associati a questa metodologia invece sono, tendenzialmente, i seguenti:

- il ricercatore ha un controllo limitato sui soggetti rispetto ad altri metodi;
- la difficoltà e i limiti nell'analisi dei dati;
- il ruolo del moderatore è piuttosto delicato e richiede esperienza;
- la difficoltà nel reclutamento dei soggetti;
- la non generalizzabilità dei risultati;
- la tendenza al conformismo delle opinioni espresse.

I focus group nel progetto “Giovani, lavoro e comunità cristiane”

Relativamente ad obiettivi, dimensioni e composizione dei *focus group*, il progetto “Giovani, lavoro e comunità cristiane” è stato svolto cercando di porre la massima attenzione alla metodologia.

Il tema obiettivo dei *focus group* è stato sviluppato e affinato attraverso ripetuti incontri tra i componenti dell'associazione Giovani Insieme, il Comitato Scientifico, i membri della Pastorale Sociale del Lavoro e della Pastorale Giovanile coinvolti, fino ad arrivare alla stesura di una scaletta da seguire nel corso dell'incontro per evitare “divagazioni” e facilitare la raccolta di tutte le informazioni utili all'indagine. Per quanto riguarda la dimensione dei gruppi, come si è visto in precedenza, il *range* è tra le 4 e le 8 persone: questi numeri sono leggermente inferiori a quanto suggerito dalla prassi ma si sono ritenuti adeguati data la ricchezza della scaletta proposta. Relativamente alla composizione degli stessi, il piano di campionamento progettato ha avuto qualche difficoltà di realizzazione, ma complessivamente i gruppi ottenuti sono omogenei relativamente alle caratteristiche scelte per la stratificazione.

Per quanto riguarda infine la modalità di conduzione dei *focus group* sono state effettuate delle scelte volte a compensare le eventuali difficoltà dei conduttori e a ridurre i conseguenti “eventuali” errori di rilevazione. In particolare si è scelta la

strada della doppia conduzione, perciò accanto al moderatore è stata prevista la figura di un co-moderatore. Quest'ultimo aveva un doppio compito: intervenire nel caso in cui, in base alla sua percezione, la scaletta non fosse rispettata o gli stimoli posti dal moderatore non risultassero efficaci; osservare i comportamenti del moderatore in modo tale da poter contribuire alla depurazione di eventuali distorsioni nell'interpretazione dei risultati del *focus*.

Ciascun incontro, della durata di circa due ore, è stato registrato da un “osservatore”, una terza persona che si è anche occupata di curare la trascrizione integrale dei contenuti.

2. Il profilo dei giovani

Il seguente paragrafo ci permette di tracciare un profilo demografico e motivazionale dei giovani che hanno partecipato ai *focus group*. Come accennato in precedenza, i dati sono stati raccolti tramite una scheda distribuita ai partecipanti al termine di ciascun incontro. Purtroppo, in alcuni casi non disponiamo della completezza dei dati, che per questo motivo risultano non rappresentativi della totalità del campione ma solo di una sua parte.

Le caratteristiche demografiche

L'età media dei giovani partecipanti è di 29 anni. La distribuzione per classi d'età è riportata in Figura 2.

Figura 2 - I partecipanti ai *focus group*: composizione per classi d'età (N=79)

CLASSI D'ETÀ	FREQUENZE	PERCENTUALI
19-22	9	11,4%
23-26	13	16,5%
27-30	23	29,1%
31-35	34	43%
	79	100%

L'attenzione alla composizione dei gruppi in funzione del genere, anche se non è stata considerata una variabile caratterizzante nel campionamento, ha permesso di avere dei *focus group* sostanzialmente equilibrati per presenza di uomini (43%) e donne (57%) (Figura 3).

Coerentemente con le statistiche relative al posticiparsi delle scelte matrimoniali dei giovani e all'allungamento del periodo di vita vissuto all'interno della famiglia di origine, anche tra i partecipanti ai *focus group* solamente 1 su 10 è sposato o convive con il proprio partner (Figura 4).

Figura 3 - I partecipanti ai *focus group*: composizione per genere (N=100)

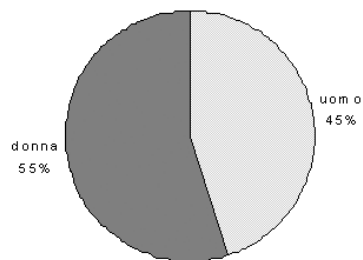
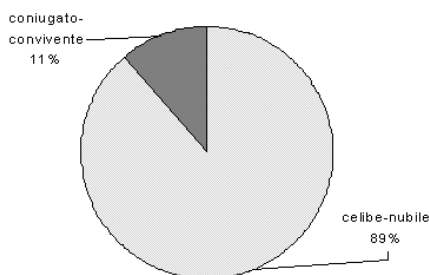
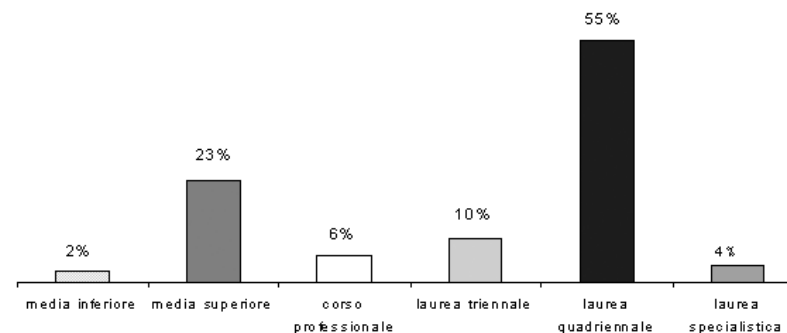


Figura 4 - I partecipanti ai *focus group*: composizione per stato civile (N=79)



Infine, in Figura 5 sono riportati i dati riguardanti la composizione dei *focus group* relativamente alla scolarità. Nel complesso, le persone che hanno partecipato agli incontri appaiono di elevata scolarità. Oltre la metà ha una laurea ottenuta con il “vecchio ordinamento”, che è precedente rispetto ai cambiamenti introdotti nel sistema universitario dalla Riforma Moratti. Considerando anche coloro che sono in possesso di una laurea triennale o di una laurea specialistica, quasi il 70% dei partecipanti ha terminato un ciclo di studi universitario.

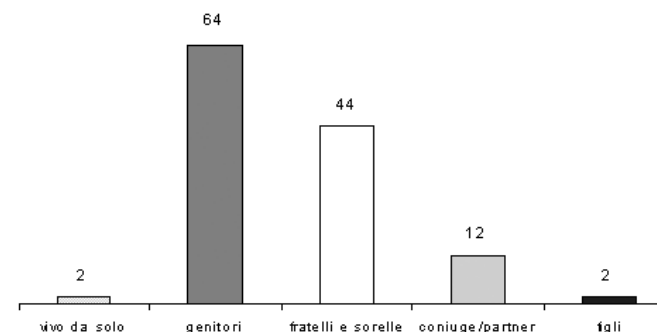
Figura 5 - I partecipanti ai *focus group*: composizione per titolo di studio (N=82)



Il gruppo familiare dei partecipanti ai *focus group*

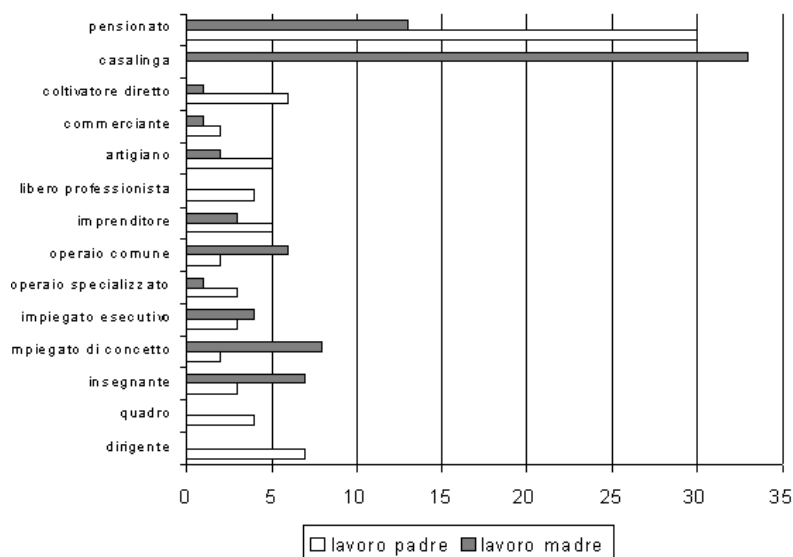
Una parte della scheda somministrata ai partecipanti ai *focus group* chiedeva loro di ricostruire numerosità e composizione del proprio nucleo familiare. Si è ritenuto importante porre anche questo tipo di domande dal momento che parte delle ricerche che si occupano del fenomeno della precarietà lavorativa per i più giovani, mettono in luce come i lavoratori flessibili ricorrano consapevolmente ai legami familiari per proteggersi dai rischi. I giovani integrano le loro fonti di reddito, spesso scarse e intermittenti, con il sostegno proveniente dalla famiglia di origine (Fullin 2004, Livi Bacci e Errera 2001, Palmonari e Sarchielli 2004). Relativamente ai partecipanti ai *focus group* appare chiaro come sia prevalente il caso di coloro che vivono ancora all'interno del nucleo familiare di origine (Figura 6). Questa condizione non muta molto al variare dell'età, dal momento che non sono solo i più giovani a vivere ancora in casa ma anche il 69% di coloro che hanno più di 30 anni.

Figura 6 - I partecipanti ai *focus group*: composizione del nucleo familiare



Ai partecipanti ai *focus group* è stato quindi richiesto di indicare quale sia il lavoro attuale dei propri genitori. Oltre al già evidenziato sostegno economico, infatti, la conoscenza del lavoro dei genitori è importante dal momento che la percezione individuale e intergenerazionale del rischio è effetto della cultura familiare dalla quale si proviene e dal confronto con i propri pari (Fullin 2004). Dalle risposte alla domanda (Figura 7) appare chiaro come i giovani provengano da nuclei familiari prevalentemente “tradizionali” in cui la madre è casalinga e il padre svolge lavori dipendenti di medio livello.

Figura 7 - I partecipanti ai focus group: il lavoro dei genitori



Il lavoro attuale

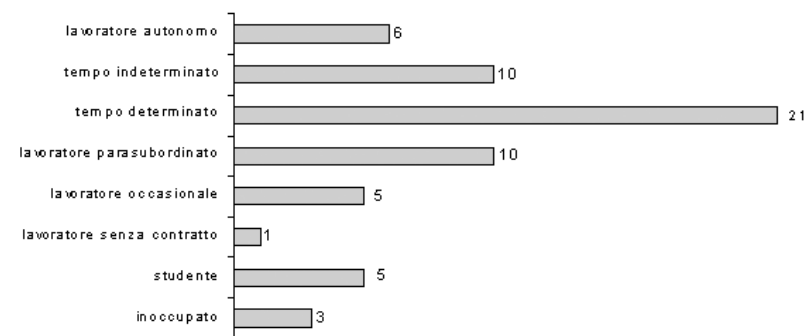
Una terza sezione del questionario indagava le attuali condizioni di lavoro dei giovani e la loro storia nel mercato del lavoro. Il primo dato interessante è relativo all'età del primo lavoro: in media 20,5 anni. Dal momento che la maggioranza dei partecipanti ai *focus group* ha compiuto un ciclo di studi universitari, appare chiaro come buona parte dei giovani non abbia aspettato il termine della scuola per entrare nel mondo del lavoro, ma abbia compiuto esperienze lavorative durante gli studi. Inoltre, questo percorso di entrata nel mercato del lavoro non sembra essere mutato con il passare delle generazioni dal momento che l'età alla quale le persone sono entrate nel mondo del lavoro non è diversa per i più giovani e rispetto ai più “anziani”.

Cercando di analizzare il percorso lavorativo dei giovani, emerge come ciascuna persona abbia cambiato in media 3-4 lavori. La frammentazione delle esperienze è proporzionale all'età delle persone: le persone di maggiore età hanno cambiato

più lavori dei più giovani. Questo dato potrebbe essere fisiologico oppure segnalare il rischio che per queste persone stia per scattare la “trappola” della precarietà: il frequente passaggio da un'esperienza di lavoro a quella successiva potrebbe non rappresentare infatti la modalità per accedere ad un lavoro stabile bensì una perversione della precarietà che blocca lo sviluppo personale e la formazione di una professionalità.

È stato quindi chiesto alle persone di indicare il tipo di contratto di lavoro attualmente posseduto (Figura 9). La maggior parte dei partecipanti ha un rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato. Numerose e varie sono le forme atipiche che vanno dalle collaborazioni ai lavori occasionali.

Figura 8 - I partecipanti ai focus group: composizione per tipo di contratto (N=61)



A coloro che sono in possesso di un contratto, è stato richiesto di indicare la propria posizione lavorativa (Figura 9). Il gruppo più consistente di partecipanti è costituito da insegnanti, seguiti dai liberi professionisti. Una lettura di questo dato in ottica di genere permette di coglierne il carattere fisiologico legato ad una separazione dei ruoli nel mercato del lavoro: le donne (presenti in maggioranza tra i nostri partecipanti) occupano in prevalenza certe professioni, quali quella dell'insegnamento. Quest'ultima si segnala, peraltro, per un elevato grado di precarietà e per la intrinseca difficoltà ad accedere ad un “posto fisso”.

Figura 9 - I partecipanti ai *focus group*: composizione per posizione lavorativa (N=48)

	FREQUENZE	PERCENTUALI
dirigente	1	2,1%
quadro	1	2,1%
insegnante	10	20,8%
impiegato di concetto	8	16,7%
impiegato esecutivo	6	12,5%
capo operaio	0	-
operaio specializzato	4	8,3%
operaio comune	1	2,1%
apprendista	4	8,3%
imprenditore	1	2,1%
libero professionista	9	18,8%
artigiano	0	-
commerciante	0	-
coltivatore diretto	1	2,1%
coadiuvante familiare	0	-
socio di cooperativa	2	4,2%
	48	100%

Infine, sempre con riferimento all'area del lavoro, è stato chiesto alle persone di dare una valutazione relativamente agli aspetti ritenuti maggiormente importanti nella scelta di un lavoro, e poi a quelli considerati meno rilevanti. I giovani potevano segnare fino ad un massimo di 3 alternative (Figura 10). La lettura delle risposte date dai partecipanti pone qualche interessante quesito rispetto ad alcuni diffusi stereotipi sui giovani lavoratori. Al primo posto, tra le cose maggiormente importanti, vi è lo stipendio. Risultato forse scontato se non fosse per le 19 persone che lo indicano come un aspetto non necessariamente fondamentale nel lavoro.

Accanto al riconoscimento economico, importanti per tutti i lavoratori sono le possibilità di imparare e migliorare. Il lavoro non viene quindi valutato solo per quanto è in grado di dare "qui e ora" ma anche in funzione del suo valore nella costruzione del proprio percorso professionale.

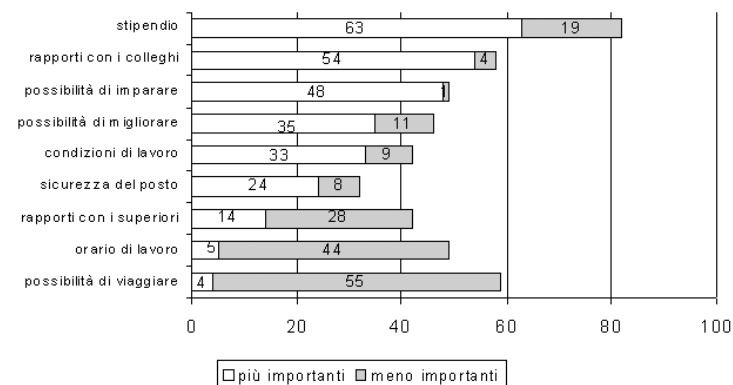
Terza area verso la quale si rivolgono le attenzioni dei giovani è la scelta di un ambiente di lavoro nel quale i rapporti con i colleghi siano soddisfacenti. Il cumulo di mansioni lavorative e il venir meno della separazione tra tempo di lavoro e tempo di vita, porta le persone a cercare ambienti di lavoro "inclusivi" nei quali possano intrattenere soddisfacenti relazioni personali.

I giovani, come si nota dalla tabella, non pongono pretese relativamente agli orari, adeguandosi alle condizioni del mercato del lavoro, che vede prolungare il tempo dedicato all'attività lavorativa (Fumagalli 2003).

Infine, tra gli aspetti ritenuti di minore importanza vi è la possibilità di viaggiare. Questo dato rispecchia una tendenza verso la stanzialità che è propria dei giovani

italiani e delle regioni del Nordest in particolare. La precarietà del lavoro viene apparentemente compensata con il desiderio di trovare una stabilità fisica e (forse) relazionale. Il fatto che la possibilità di viaggiare sia considerata un requisito non rilevante, non significa però che i giovani non siano disposti a spostarsi per trovare lavoro.

Figura 10 - Valutazione degli aspetti importanti del lavoro



I valori e le attività extra-lavorative

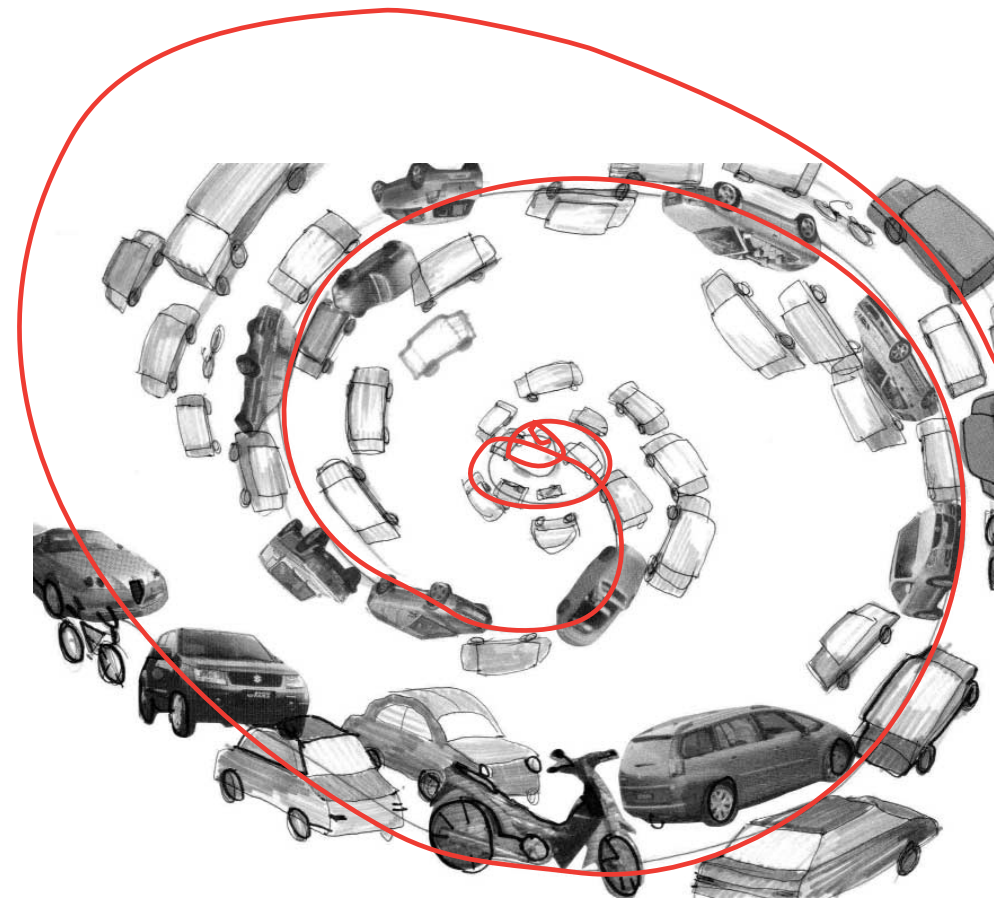
Nell'ultima area del questionario somministrato ai giovani è stato chiesto di indicare se e in che misura riescono a mantenere una vita sociale al di fuori di quella lavorativa, partecipando a partiti, associazioni, gruppi (Figura 11). Relativamente alla partecipazione ad attività extralavorative durante percorsi di carriera precari, diversi autori danno interpretazioni differenti: Cesareo (2005) sottolinea come il lavoro influisca poco o nulla sulle scelte operate negli altri ambiti; al contrario Fullin (2004) afferma che tra lavoro e vita personale vi sia una continua negoziazione di tempi e spazi che rischia di sacrificare una o l'altra scelta.

Relativamente ai giovani partecipanti ai *focus group*, data la distorsione legata al fatto che sono stati selezionati a partire da ambiti diocesani, piuttosto rilevante appare la partecipazione a gruppi parrocchiali. Tale partecipazione che non sembra diminuire con il crescere dell'età. La minore attività in associazioni sportive e gruppi scout appare, al contrario, fisiologica e legata all'anzianità. Infine, interessante da notare è la crescita di partecipazione ad associazioni di volontariato nelle quali i giovani sembrano compensare una progressiva uscita da altri gruppi extralavorativi.

Figura 11 - Partecipazione ad attività extralavorative (N=82)

	MAI	IN PASSATO	ATTUALMENTE
Partiti o movimenti politici	73	3	6
Associazioni sportive	40	36	6
Associazioni culturali	46	17	19
Associazioni/movimenti religiosi	35	15	32
Gruppi parrocchiali	18	27	37
Gruppi scout	68	10	4
Associazioni volontariato	37	17	28

IMMAGINI DAL LAVORO TEMPORANEO



IMMAGINI DAL LAVORO TEMPORANEO

di Paolo Brigo

1. Introduzione

Il lavoro rappresenta per ciascuna persona una delle principali dimensioni della propria vita. Cio' deriva sia dal fatto che lavorare è una condizione essenziale per poter condurre una vita autonoma, sia dalla forte influenza che l'attività lavorativa esercita su diversi ambiti dell'esistenza umana. Basti pensare ad esempio agli effetti che può avere sulla propria autostima la soddisfazione di fare un lavoro che piace, oppure alle conseguenze che gli orari di lavoro hanno sulla capacità di organizzare la propria vita sociale ed extra-lavorativa, o ancora come la mancanza di un lavoro stabile può influenzare la capacità di progettare il proprio futuro, o la vita familiare.

Da questa premessa è possibile comprendere come il processo di flessibilizzazione o precarizzazione del lavoro comporti molteplici ricadute in diversi ambiti della vita delle persone che ne sono coinvolte.

Per provare a descrivere con delle immagini gli effetti di tale processo abbiamo rivolto una specifica domanda nell'ambito dei *focus group*. I risultati di tali interviste sono stati organizzati in modo da dare evidenza alle conseguenze derivanti relativamente a tre specifici livelli: quello psicologico, quello socio-relazionale e quello economico-organizzativo.

Ai tre livelli sono stati attribuiti, ove possibile, quattro gradi di dettaglio per analizzare la rappresentazione degli effetti che la temporaneità dei contratti di lavoro ha sulla dimensione individuale, sulle relazioni di prossimità, sulle relazioni aziendali e sulle relazioni sociali.

2. Emozioni in “gabbia”: il livello psicologico

A livello psicologico la temporaneità dei rapporti di lavoro ha una influenza soprattutto sulla dimensione individuale, in particolare sul senso di autostima e auto-efficacia.

Dalle interviste raccolte emerge come la mancanza di un lavoro stabile possa comportare un senso di delusione e di insoddisfazione.

«Per me è il primo incarico come insegnante. La prima immagine che mi viene in mente è la peggiore perché ogni mia proposta viene bloccata, quindi vedo delle sbarre, mi sento bloccatissima e mi demoralizzo abbastanza, però guardo avanti. C'è un po' di spazio nella mia gabbietta!» (Cosetta, 25 anni)

«Un'onda che va e viene. Non lavoro tutte le settimane, non ho stipendio fisso, sono precaria, lavoro in nero e non ho nulla di stabile su cui stare» (Paola, 22 anni)

«Ho il vuoto assoluto. Sarà che ho avuto un anno difficile, perché ho dovuto lasciare il lavoro e poi ne ho cambiati quattro. Li ho lasciati con sfiducia, mi sono molto dispiaciuta per il fatto che non potevano continuare. E vedo che questo periodo non è finito» (Federica, 34 anni)

È interessante notare come, invece, chi dimostra un atteggiamento dinamico nei confronti del mondo del lavoro e aperto alle relazioni riesca ad affrontare la precarietà del lavoro con maggiore creatività e spirito di imprenditorialità, come descrivono le seguenti immagini.

«Scommessa, dado, lotteria: perché in tre abbiamo avuto un'iniziativa di lavoro, abbiamo deciso di scommettere e di inventarci un lavoro, ci siamo buttati nel mercato. Non abbiamo una tutela, la sicurezza di uno stipendio a fine mese, facciamo affidamento solo su quello che abbiamo studiato e su quello che abbiamo imparato sul campo. Finora va abbastanza bene» (Federico, 29 anni)

«Un vortice. Io tutti i giorni mi sento come dentro un vortice, da quando ho incominciato a lavorare, di punto in bianco ho iniziato a girare per le aziende, a sentire le persone per le selezioni, e ho preso in mano una serie di appuntamenti, presentazioni, colloqui. È molto bello, solo che nel giro di poco tempo la mia vita è diventata molto intensa, operativa. Devo riuscire ad autogestirmi, con tutto questo movimento. Lo vivo in positivo, ma sono un po' sotto stress perché sono all'inizio e l'impatto è abbastanza forte» (Valeria, 31 anni)

Questa caratteristica è particolarmente presente in chi ha appena cominciato l'esperienza lavorativa e vede il successivo susseguirsi di impieghi diversi come un'opportunità di crescita e di apprendimento.

«Io sono un treno, in corsa ma senza una direzione precisa. Questo perché faccio un sacco di cose, e non ho stazioni. Ho bisogno di sperimentare tutto per stabilire dove andare. In alcuni pomeriggi liberi frequento lo studio di un avvocato per capire se mi interessa questa professione, in modo da non rischiare di fare il praticantato per niente. Poi faccio la babysitter, faccio parte di una associazione, mi sposo a luglio... quindi sono carica di esperienze che mi possono essere utili a scegliere» (Roberta, 27 anni)

«Io vedo una porta che si è appena aperta: mi sono laureata un anno fa e ho appena cominciato a lavorare. Dietro a questa porta spero di vedere una bella strada lunga che mi porterà a fare il lavoro che voglio» (Paola, 26 anni)

La capacità di vivere positivamente ed in modo dinamico il susseguirsi di diverse esperienze di lavoro dipende anche dall'esistenza di punti fermi a cui potersi "appoggiare" nei momenti di difficoltà, come ad esempio: la famiglia d'origine, i propri valori, un gruppo di amici che vivono la stessa esperienza.

«Innanzitutto mi vengono in mente dei simboli. Qualche punto di domanda e qualche piccolo punto esclamativo. Poi mi è venuta in mente una nuvola, nel senso che la stabilità è l'ultima cosa che mi interessa. Infatti ho anche lavorato per un periodo con un contratto a tempo indeterminato, ma ero lontana dalla scelta educativa fatta all'inizio. Ad un certo punto ho deciso di rompere tutto, ovviamente supportata dalla mia famiglia d'origine. I punti di domanda si spiegano con il fatto che mi chiedo continuamente se il lavoro che sto facendo c'entra con quello che voglio fare. E i punti esclamativi rappresentano alcune piccole grandi soddisfazioni che ho avuto. Alla fine, sono contenta di aver scommesso su di me» (Vania, 31 anni)

D'altra parte, il continuo cambiamento nell'attività di lavoro rende difficile, o addirittura impedisce, la costruzione di una consapevole conoscenza delle proprie capacità e, in tal modo, riduce l'autostima e la strutturazione del sé. Conseguenze di questo disagio sono la difficoltà di progettare il proprio futuro e la fatica nel costruire rapporti stabili.

Queste conseguenze sono chiaramente descritte da alcune immagini emerse nel corso dei *focus group* realizzati.

«Io direi un limbo, perché è un po' ovattato, non sai bene quale sarà la dimensione della vita reale e del lavoro» (Elena, 25 anni)

«Io direi un'altalena, che va e viene. Nel campo che ho scelto, la ricerca, vedo che anche altri colleghi non hanno contratti molto lunghi. Il futuro non è roseo e questo non mi permette di vedere molto in là» (Paola, 28 anni)

«Vedo la mia situazione lavorativa come una barca in un mare in tempesta. Chiedo solo che il mare si calmi, vorrei un po' di tranquillità. Cerco il mare quieto, cioè un lavoro che mi dia soddisfazione ma anche la tranquillità di poter progettare un po' la mia vita» (Federica, 31 anni).

3. "Il fiore fragile" della relazione: il livello socio-relazionale

Un rapporto di lavoro caratterizzato dalla temporaneità ha una forte incidenza sulla capacità di ciascuna persona di "pensare se stesso" e di "pensare se stesso in relazione agli altri". In un certo modo la durata e la tipologia del proprio contratto di lavoro contribuisce a determinare l'orizzonte di tempo disponibile per disegnare un proprio progetto di vita, determina lo spazio e il luogo in cui questo progetto si può realizzare, e indirettamente incentiva o inibisce la costruzione di relazioni affettive e sociali.

Un atteggiamento positivo nei confronti di tale situazione aiuta a viverla in modo dinamico e propositivo.

«Io mi vedo come un bocciolo in fiore. Ho iniziato a lavorare il primo di settembre, il mio contratto scadrà il 30 giugno, poi si vedrà. Ho una supplenza annuale ma mi sento fortunata perché mi sono laureata a marzo. Immagino un bocciolo perché sono ancora al-

l'inizio e perché mi rendo conto che una cosa è la teoria ma nella pratica è molto diverso; un fiore perché è anche fragile, è in balia delle condizioni atmosferiche e del mondo esterno, potrebbe venire calpestato ma potrebbe anche aprirsi. Io comunque sono ottimista, sono ancora all'inizio» (Tatiana, 22 anni)

«In questo momento mi viene in mente l'immagine del limbo: sono in un posto in cui mi trovo da poco tempo e finirò tra otto mesi, per cui sento questo senso di transitorietà. Però allo stesso tempo è un posto in cui mi trovo bene: attualmente faccio quello che mi piace, ho la possibilità di conoscere nella pratica le cose che ho studiato e l'ambiente di lavoro è discreto. Tuttavia il non saper cosa c'è dopo e la consapevolezza che c'è un limite temporaneo all'impiego mi dà un senso di sospensione» (Giancarlo, 34 anni)

Il sentimento di essere rifiutati da un certo ambiente di lavoro, il fallimento nei colloqui, il ripetersi di contratti di lavoro di breve durata, o che non promuovono le capacità professionali del singolo, possono portare ad un sentimento di frustrazione e di sconforto che, se non supportati da qualche "appoggio" come la famiglia o una forte stima di sé, possono inibire il desiderio di costruire relazioni e di prendere parte alla vita sociale.

«Pensando al mio lavoro e al rapporto che ho con le persone, non so mai chi troverò dietro ad una porta, se trovo o non trovo, se riesco a concludere qualcosa oppure no. Mi sento su un trampolino e non so se sotto trovo un materasso o del cemento. Mi sento così se vengo trattato male, se propongo qualcosa e vengo mandato via in malo modo. Il morale va sotto i piedi, ma bisogna ripartire» (Michele, 26 anni)

«Avete presente il gioco in cui bisogna attraversare un pavimento e bisogna stare attenti a pestare le piastrelle giuste, perché quelle sbagliate si rompono? La mia sensazione è proprio questa: fai due, tre passi e se fai un passo sbagliato devi ricominciare tutto da capo. Non sai da che parte muoverti perché hai paura di sbagliare e dover poi ricominciare» (Gianluca, 32 anni)

«Io ho due immagini per le due esperienze che ho fatto: una piantina che stava crescendo e che è stata tagliata sul più bello, e un bel sole per il servizio civile che sto facendo. Un sole che scalda e che dà luce, fatto di rapporti umani» (Francesco, 26 anni)

Tra le relazioni che vengono "intaccate" dalla tensione psicologica derivante da contratti di lavoro temporanei, vi sono anche quelle negli ambienti di lavoro. Le problematiche riguardanti la socializzazione lavorativa sono diverse. Tra di esse vi sono la difficoltà di identificarsi con l'azienda, l'emarginazione in riferimento ai colleghi che operano come lavoratori stabili, l'impiego in mansioni poco qualificate o che altri non sono disponibili a svolgere.

«Io vedo una situazione un po' precaria, ma non tanto dal punto di vista del lavoro, quanto piuttosto dal punto di vista dei rapporti tra dipendenti e titolari, o dei rapporti con i clienti per cui lavoro» (Andrea, 28 anni)

«La mia probabile assunzione mi fa pensare all'immagine di un jolly. Normalmente un datore di lavoro assume le persone di cui ha bisogno e quando la persona serve la tiene, ma se poi non serve più la lascia a casa» (Riccardo, 32 anni)

La difficoltà di vivere una esperienza di lavoro con caratteri di temporaneità può dipendere anche dalla capacità delle aziende nell'affrontare il cambiamento del mercato che diventa sempre più flessibile e dinamico.

«Per quanto riguarda la mia esperienza di lavoro mi sono spostato prima in diverse parti d'Italia e poi in Veneto e in particolare nella Provincia di Padova. La mia esperienza di lavoro è stata negativa, non solo per come mi posso essere sentito io, ma per la situazione in generale: mi trovavo ad essere in contatto con aziende che non andavano bene e che erano decisamente impreparate a vivere il cambiamento» (Franco, 34 anni).

4. Salire e scendere sull'"altalena" dell'autonomia: il livello economico organizzativo

Se la temporaneità dei contratti di lavoro non comporta conseguenze dirette ed univoche relativamente alla soddisfazione personale e professionale, altrettanto non si può dire per quanto riguarda gli aspetti economici ed organizzativi della propria vita. Dalle interviste realizzate emerge infatti come la brevità del contratto di lavoro si riflette sulla precarietà economica, la difficoltà di risparmiare e di accedere al credito, oltre che sulla scarsità e non regolarità delle retribuzioni. Questo si aggiunge ad altri ostacoli da un punto di vista strettamente professionale, già emersi in precedenza, come la difficoltà di immaginarsi e costruire un percorso di carriera all'interno dell'azienda, o la difficoltà di acquisire nuove competenze a causa del basso livello di professionalizzazione richiesto dalle mansioni che vengono affidate.

«Pensavo ad un mosaico in cui alcuni tasselli sono già posizionati, perché sono comunque il bagaglio, la formazione culturale, le esperienze vissute. Sai che da vicino vedi i singoli tasselli colorati, mentre da lontano li vedi nell'omogeneità e danno forma all'immagine di qualcosa. Altri tasselli invece sono appesi con un filo ad un palloncino, vagano per aria e ancora devono calare a terra per diventare concretezza» (Francesco, 32 anni)

La continua ricerca di una occupazione che dia la possibilità di rispondere alle proprie esigenze di stabilità e sicurezza comporta un notevole impiego di tempo nella raccolta di informazioni relative al mercato del lavoro, nella costruzione di relazioni e nella preparazione per concorsi o colloqui necessari per l'accesso a nuovi impieghi.

Questa dinamica ha ovviamente un effetto sulla gestione del tempo libero, infatti le occasioni per dedicarsi al proprio svago, e il tempo dedicato alle relazioni affettive, si riducono e possono diventare alternative all'attività di ricerca di lavoro.

«L'auto simboleggia la mia giornata, infatti sono spesso in giro. Questo è positivo da un punto di vista perché mi permette di entrare in contatto con tantissime realtà. È negativo perché il traffico mi fa perdere tanto tempo che preferirei dedicare a leggere, ad informarmi» (Fabio, 30 anni)

Le ricadute economiche ed organizzative di una condizione di lavoro instabile si presentano, dunque, sia sotto il profilo personale che delle relazioni di prossimità. Tuttavia, un ulteriore aspetto da considerare riguarda le conseguenze che ne derivano a livello sociale. Infatti il continuo susseguirsi di impieghi a breve termine fa sì che la persona oscilli continuamente tra una situazione di occupazione ed una di disoccupazione. La fine di un contratto a tempo determinato comporta l'avvio di un periodo di disoccupazione, più o meno breve, durante il quale non si gode di alcun supporto economico né di adeguate tutele sociali.

«Mi sento come una barca a vela nell'oceano. C'è possibilità di andare quando c'è vento, ma se non c'è più vento ci si ferma anche se si vorrebbe proseguire. E il vento cambia all'improvviso. Non so se dipenda dal tempo determinato o dal contratto a progetto, perché il tempo determinato ha tutta una serie di garanzie a livello contributivo che le collaborazioni non hanno» (Matteo, 32 anni)

«Io vedo un'altalena, perché ci sono periodi in cui sei pieno di lavoro e quindi sono periodi di grande spinta verso l'alto, e periodi in cui il lavoro è assente per cui mi sento frenato» (Andrea, 31 anni)

5. Conclusioni

Le immagini descritte dai partecipanti ai *focus group* hanno una connotazione prevalentemente positiva. Sono immagini che parlano di strade da percorrere, porte da aprire, salite da superare, scommesse da giocare e treni in corsa. Alle spalle di queste immagini vi sono le esperienze di giovani che cominciano a relazionarsi con un mondo del lavoro non facile, in cui vengono chieste dinamicità, capacità relazionali e di apprendimento, nonché uno spirito di "autoimprenditorialità".

Volendo usare una metafora adeguata alle immagini descritte, si può dire che se non si possiede una mappa stradale adeguata, o non si dispone dell'energia sufficiente per far correre il treno oltre la salita, si rischia di essere messi ai margini di un mercato del lavoro così complesso. In altre parole, la capacità di passare da una occupazione temporanea all'altra, continuando a perseguire l'obiettivo di un lavoro stabile, può essere compromessa dalla mancanza di conoscenze o competenze professionali, dalla scarsa disponibilità di reti di solidarietà costituite da familiari o amici, o ancora dalla debolezza dei valori che orientano e motivano il proprio agire.

In mancanza di tutto questo, il peso psicologico di trovarsi in una prolungata condizione di precarietà lavorativa può avviare un circolo vizioso che spinge chi ne è coinvolto, verso occupazioni sempre più marginali, per quanto riguarda sia la retribuzione sia il livello di professionalità richiesta.

La condizione lavorativa allora diventa come un mare in tempesta, una gabbia

con fitte sbarre, una faticosa salita, e ci si sente con le mani legate, sospesi sul baratro o su di un trampolino da cui si debba saltare nel vuoto.

Non è illogico pensare che su questo vuoto si possa aprire una rete di sicurezza fatta di relazioni familiari e di amicizia, che queste gabbie possano essere aperte con le chiavi della formazione continua o che su questo mare in tempesta ci si possa orientare guardando al faro dei valori.

DALLA SCUOLA AL LAVORO: LA SFIDA DI CARONTE



DALLA SCUOLA AL LAVORO: LA SFIDA DI CARONTE

di Martina Gianecchini

1. Introduzione

La transizione dalla scuola al lavoro costituisce quell'intervallo temporale nella vita della persona che abbraccia la conclusione del periodo formativo, la ricerca del primo impiego e l'inserimento professionale in un'occupazione (più o meno) stabile. Questo periodo di transizione ha progressivamente mutato i propri connotati nel corso degli ultimi decenni: da un modello "tradizionale" di dualismo scuola-lavoro entrambi a tempo pieno, si è passati a situazioni maggiormente sfumate in cui formazione e lavoro convivono e orientano progressivamente la persona verso un'occupazione fissa, passando per una serie di esperienze che possono assorbire anche un tempo rilevante.

Questo processo si caratterizza per essere un momento critico e complesso. Critico perché implica scelte le cui conseguenze non sono neutrali in ordine allo sviluppo personale e professionale dell'individuo. Complesso perché numerose sono le variabili, endogene ed esogene, che agiscono sulla transizione.

Alcune ricerche in tema di transizione scuola-lavoro hanno individuato i caratteri strutturali del problema (Mariani, Tronti e Zeli 2001; Palmonari, Graziani e Moscatelli 2005).

Il primo aspetto che si ritrova con forza anche nei racconti dei ragazzi che hanno partecipato ai *focus group* è quello della *coerenza/incoerenza delle scelte* formative e lavorative. Con questo termine si intende la presenza di un filo conduttore "professionale", pianificato o emergente, nella sequenza degli studi e delle esperienze lavorative vissute dalla persona. A percepire la coerenza o all'opposto una quasi-casualità nelle proprie scelte è per primo il giovane: a coloro che parlano del proprio obiettivo professionale come di una vocazione riconosciuta (e perseguita) fin dalle scuole superiori, si oppongono altri che non sanno spiegare il senso delle proprie scelte se non facendo riferimento al caso e alle contingenze. Dall'altro lato, nei casi in cui questa coerenza/incoerenza non sia ancora cosciente nell'individuo, emerge chiaramente alle orecchie dell'intervistatore: colpisce in questo senso il tono di alcuni ragazzi che elencano i passaggi della loro vita scolastica e professionale come una sequenza necessaria, quasi scontata e subita, in cui ogni scelta passata vincola quella successiva e limita le possibilità di decisione futura.

Un secondo aspetto è relativo al *blocco informativo tra scuola e domanda di lavoro*, che genera reciproca opacità, intesa sia come incapacità delle imprese di formulare chiaramente i loro bisogni, sia delle famiglie (che investono nella formazione dei figli) di prevedere l'andamento della domanda di lavoro. Di conseguenza, il portafoglio di conoscenze e di abilità con il quale i giovani si presenta-

no sul mercato non sempre coincide con la domanda di lavoro. Questo disallineamento, che può avere l'effetto di fare sentire la persona scontenta della propria preparazione scolastica, può però anche spingere a percorsi di formazione continua che permettano un progressivo avvicinamento alla condizione lavorativa desiderata. In questo senso, la temporaneità di alcuni contratti che le imprese offrono al giovane viene percepita come un'opportunità che permette di mantenersi agli studi facendo nel contempo esperienza lavorativa.

Per comprendere i percorsi di transizione dalla scuola al lavoro non è però sufficiente considerare le condizioni strutturali di mercato, ma è necessario confrontarsi con il *sistema di aspettative* del giovane. Le aspettative e i desideri, rappresentate nelle immagini illustrate nel capitolo precedente, plasmano la raffigurazione personale (mondo interno) del lavoro e della propria vita e permettono di confrontarsi con il mondo esterno. In altri termini, le scelte relative al lavoro aumentano la loro qualità ed efficacia, in riferimento alle aspettative, se sono basate sulla conoscenza della realtà e non su una sua teorica rappresentazione. Per favorire la comprensione del mondo del lavoro (e ridurre la conseguente frustrazione nel caso in cui le aspettative siano diverse rispetto a ciò che è realmente raggiungibile), il giovane può mettere in atto diverse strategie: da un lato quella di anticipare il momento dell'entrata nel mondo del lavoro facendo ad esempio piccoli lavoretti durante gli studi, dall'altro quella di fare riferimento ad esempi e consigli di persone che hanno seguito lo stesso percorso e si pongono come testimoni privilegiati.

In questo capitolo della ricerca si analizzeranno i percorsi di transizione scuola-lavoro raccontati dai partecipanti ai *focus group*, facendo emergere alcune tematiche che caratterizzano le brevi storie professionali dei protagonisti.

2. Scelte coerenti, caso o destino?

Alcuni anni fa destò molto interesse tra gli osservatori e gli studiosi dei cambiamenti della società e del mondo del lavoro il saggio di Richard Sennett (1998) dedicato all'*uomo flessibile*. Al centro della riflessione dell'autore è il legame tra flessibilità e orientamento al breve termine: la tesi sostenuta è che la flessibilità del lavoro corroda il carattere individuale, quest'ultimo inteso come "l'insieme dei tratti permanenti della nostra esperienza emotiva, che si esprime attraverso la fedeltà e l'impegno reciproco, o nel tentativo di raggiungere obiettivi a lungo termine, o nella pratica di ritardare la soddisfazione in vista di uno scopo futuro". La corrosione del carattere avviene a causa della flessibilità del mercato del lavoro in cui perde di significato la struttura di sviluppo professionale lineare e progressiva, basata sul sacrificio e l'impegno di lungo periodo. L'instabilità del contesto rende difficile la ricomposizione delle esperienze di lavoro in un percorso coerente che abbia un senso. Questo provoca, secondo Sennett, una mancanza di leggibilità della propria vita lavorativa che si può tradurre in una difficoltà narrativa del proprio sé. Ad aggravare la situazione vi è una progressiva perdita di abitudine a progettare nel lungo periodo, a causa dell'incapacità di previsione di tutti gli elementi di incertezza (Fullin 2004).

Tutti questi elementi hanno la conseguenza di provocare un disorientamento nei giovani, che si manifesta in percorsi di transizione scuola-lavoro e di sviluppo professionale spesso incoerenti rispetto alla professione attualmente svolta e (apparentemente) casuali.

«Ho fatto l'istituto tecnico. Non so se sono io ad aver scelto il lavoro o se è stato il lavoro a scegliere me; è un dubbio che ancora mi porto appresso. Posso dire che mi è capitata l'occasione di entrare nel settore delle comunicazioni» (Fabio, 30 anni)

«Non è facile dire perché ho scelto di fare l'architetto. Ora sono contento di questa scelta, ma a dire il vero non ti saprei dirne le ragioni. Durante gli anni delle superiori e dell'università pensi di avere degli interessi, ma non sai mai cosa trovi dopo» (Giovanni, 32 anni)

«Io ho fatto l'istituto per geometri e poi architettura. Durante l'ultimo anno di università ho fatto servizio civile. Poi sono stato per quattro mesi all'ufficio tecnico del comune, e dopo ho ricevuto una proposta di lavoro per fare l'agente di commercio come libero professionista» (Michele, 26 anni)

«Ho lavorato in una associazione per disabili adulti. Poi ho mandato il mio curriculum a diverse associazioni e cooperative. Poi, un giorno, dovendo accompagnare mia nonna a fare delle visite sono finita in un museo e per caso ho preso appuntamento per un colloquio e poi ho cominciato a lavorare lì» (Rita, 30 anni)

La coerenza è solo in alcuni casi fortemente voluta e progettata. I contorni del "lavoro che piace" possono infatti non essere chiari all'inizio del percorso ma possono emergere progressivamente per effetto di altre esperienze di vita e di lavoro.

«Tutto ciò che ho progettato è diverso da quello che sto facendo: avevo pensato di fare segretaria in una banca o ufficio, mi piaceva l'idea di aver scartoffie, di contare i soldi. Dopo le medie ho fatto ragioneria, ma ho scoperto che erano cose aride. Poi durante l'università ho cominciato a fare i primi lavori con i bambini nell'ambito dell'educazione. Durante un'estate ho conosciuto una ragazza che lavorava per l'integrazione dei bambini rom e cercavano una persona che la sostituisse, così sono entrata in cooperativa. Fare animazione di strada mi piace molto, sento che è quello che voglio fare!» (Laura, 33 anni)

«La mia idea iniziale era di studiare astronomia, poi però ho cambiato scegliendo filosofia e avrei voluto continuare nell'ambito della ricerca. Ho cominciato a scrivere per il Mattino di Padova, anche con una certa frequenza, e ho fatto un corso di formazione europeo di Web Content Editor a livello professionale, e successivamente uno stage in una azienda che vende spazi pubblicitari. Ho anche lavorato per una azienda di Este che organizzava fiere a livello internazionale e lì mi è nata l'idea di promuovere il territorio locale» (Franco, 34 anni)

L'incoerenza, infine, può essere subita dal giovane che pur essendosi specializzato in un certo percorso di studi trova nel proprio desiderio professionale la forza di cambiare orientamento.

«Ho fatto il liceo scientifico e poi scienze politiche perché non avevo passato il test di scienze della comunicazione. Il mio sogno però era quello di fare il giornalista, così durante l'università ho cominciato a collaborare con il Gazzettino e con il giornale gratuito La Piazza. Dopo nove mesi dalla laurea ho avuto l'opportunità di entrare all'ufficio stampa di un ente pubblico» (Francesco, 26 anni)

«Ho fatto liceo artistico e poi scienze politiche, però a me è sempre piaciuto il mondo dei numeri per cui, anche se non avevo fatto né ragioneria né economia e commercio, sono riuscita a diventare segretaria» (Lorella, 34 anni)

L'instabilità dei rapporti di lavoro non ha comunque avuto un effetto di disorientamento per molti dei partecipanti ai *focus group*, che hanno seguito percorsi di studio e di lavoro coerenti con il loro obiettivo professionale.

«Io ho fatto scienze della comunicazione. Anche per me è stato il frutto di una scelta abbastanza precisa, perché fin da bambina e durante il liceo ho sempre avuto l'idea del giornalismo, che è il lavoro che faccio adesso» (Roberta, 26 anni)

«Ho sempre saputo quello che volevo fare, volevo fare la maestra d'asilo già dalla terza media, quindi il mio corso di studi è stato tutto indirizzato a quello. Ho fatto il liceo pedagogico sociale e una volta diplomata mi sono iscritta all'università, che ho concluso in 4 anni pensando con entusiasmo a quando avrei iniziato a lavorare per mettere in pratica quello che avevo studiato» (Cosetta, 25 anni)

«Io ho una laurea in psicologia, e mi sono specializzata in risorse umane. Durante la specializzazione ho fatto il tirocinio presso una azienda di Milano, che più che un tirocinio era un lavoro, e durante il fine settimana frequentavo un Master che pensavo potesse agevolarmi al termine del tirocinio» (Licia, 28 anni)

«Io ho studiato alle magistrali e poi alla facoltà di lettere, perché pensavo di andare a insegnare. Mi interessava un lavoro a contatto con le persone, infatti per laurearmi ho fatto la tesi in psicologia del lavoro. Volevo occuparmi di risorse umane e scelta del personale. E mi sono detta che ho due possibilità da giocare: l'insegnamento è bellissimo e mi rende contenta, però anche le risorse umane mi piacciono. Ora sono selezionatrice in Adecco, quindi a contatto con le persone, ed è quello che a me interessa» (Silvia, 29 anni)

Interessante notare come per alcuni dei ragazzi l'obiettivo lavorativo da raggiungere è intrinsecamente collegato con un obiettivo personale. La coerenza, nel caso specifico, non è da intendersi come progressiva specializzazione in un ambito professionale, quanto piuttosto in termini di aderenza con il proprio progetto di vita.

«Io ho fatto il liceo classico e ho cambiato mille volte idea su quello che volevo fare. Ora penso che il lavoro di bibliotecaria è l'unico che valorizza la mia personalità» (Donata, 30 anni)

«Certe scelte legate allo studio, come quelle che riguardano il rapporto con la mia famiglia e con alcuni amici, sono dei mattoni forti di un mio progetto di vita» (Vania, 31 anni)

Infine, l'evidente coerenza di alcuni percorsi di transizione scuola-lavoro viene raccontata dai partecipanti ai *focus group* come una sorta di *destino*. Ogni scelta precedente condiziona quella successiva, e non sempre queste scelte vengono fatte con un'attenzione a quello che si immagina essere il proprio lavoro futuro.

«Io ho scelto la facoltà di giurisprudenza, perché dopo aver fatto il liceo classico, che evidentemente mi ha dato una particolare impostazione mentale, non avrei potuto fare un lavoro di routine, senza possibilità di crescere dal punto di vista intellettuale» (Elisa, 27 anni)

«Non riesco a spiegare bene qual è il mio ruolo nell'impresa dove lavoro: faccio un po' di tutto, mi occupo di amministrazione, marketing, personale. Accanto a queste responsabilità, che forse sono eccessive, devo anche portare avanti quello che mio padre ha fatto fino adesso» (Tea, 31 anni)

«Mi sono iscritta alla facoltà di lingue perché ho studiato lingue alle superiori, al liceo linguistico. Le lingue mi sono sempre piaciute molto» (Letizia, 24 anni)

3. Strumenti per leggere la mappa dei propri percorsi professionali

La flessibilità, se mal gestita, è continuamente a rischio di precarietà. Per evitare questo pericolo appaiono centrali strategie che permettono alla persona di utilizzare in modo funzionale al proprio sviluppo professionale le nuove forme contrattuali "atipiche": ad esempio, seguendo corsi di formazione nei periodi di non lavoro o nel tempo lasciato libero da un contratto part-time. È questo il cuore del *continuous learning* inteso come l'abilità di "apprendere ad apprendere" in un processo lineare che coinvolge la persona lungo l'intera esistenza. Pertanto, i bisogni di apprendimento non si esauriscono con i corsi di formazione scolastica, ma si estendono alla vita personale e professionale nel suo complesso.

«Già finché studiavo lavoravo in pizzeria per procurarmi i soldi. Finita la scuola sono andato in una agenzia di lavoro interinale e mi hanno trovato un posto in una fabbrica. Poi sono andato a lavorare alla Vodafone, sempre con contratti della durata di 20 giorni con 10 giorni di corso! Alla fine, quando ormai non sapevo più dove sbattere la testa, ho avuto la fortuna di fare un corso del Fondo Sociale Europeo. Era un corso di informatica e prevedeva uno stage in azienda, dove mi hanno assunto con un contratto di apprendistato» (Eddy, 21 anni)

«Lavoravo per una grande azienda, una catena di negozi, per cui tenevo sotto controllo i prezzi della concorrenza, un lavoro che mi sono un po' inventato, ed è andato avanti per tre anni, con ottimi risultati, finché l'azienda mi ha detto di non avere più bisogno di

questo tipo di collaborazione. Nel frattempo mi è arrivata un'altra proposta per fare l'agente di commercio. Facevo 60.000 Km all'anno e mi occupavo di sei-sette province. Dopo due mesi mi sono detto che dovevo riprendere a studiare, così ho iniziato l'università, sempre lavorando, e ho continuato gli studi facendo anche un master» (Andrea, 34 anni)

«Il mio lavoro è di tipo stagionale, per cui lavoro sette mesi a tempo pieno ed il resto dell'anno solo quattro giorni alla settimana. Nel frattempo ho continuato ad investire nella mia preparazione, per cui mi sono reinscritta all'università» (Rita, 30 anni)

L'esigenza di apprendimento continuo nasce spesso dalla percezione di inadeguatezza dei contenuti delle materie studiate a scuola rispetto a quanto realmente richiesto nel mondo del lavoro. In questo senso l'ambiente formativo sembra fornire strumenti inadeguati per orientarsi tra i percorsi professionali offerti e richiesti dalle aziende.

«Finite le scuole, quando volevo incominciare a fare qualcosa e non sapevo cosa, mi sono accorto che a livello di lavoro non mi avevano insegnato niente, per quanto abbia frequentato un istituto professionale» (Michele, 21 anni)

«Io mi rendo conto che la formazione che ho ricevuto, per quello che sto facendo adesso, non serve molto, perché se avessi cominciato a lavorare tre anni fa, cioè solo con la laurea triennale, sarebbe stato lo stesso. Forse cambiano l'impostazione mentale e la capacità di valutare le cose in un quadro più generale» (Tea, 31 anni)

«Ho visto che la formazione data dall'ambiente universitario non era adeguata all'operatività richiesta dal lavoro» (Vera, 34 anni)

Infine, relativamente alle diverse connotazioni di flessibilità e precarietà colpiscono alcune affermazioni di partecipanti ai *focus group*. Queste si prestano a letture differenti: da un lato, mostrano una certa sicurezza dei ragazzi, nell'interpretare le nuove forme contrattuali come una possibilità e non come un limite. Da un altro punto di vista, portano ad evidenza il tema dell'individualizzazione del rischio della precarietà: il non trovare un lavoro non viene percepito dalle persone come un problema sociale bensì come una incapacità individuale che deve essere condannata e non aiutata.

«Però se dove vado faccio vedere che ci so fare, mi tengono, almeno in teoria. E quindi se uno le capacità le ha, difficilmente lo lasciano a casa» (Paolo, 25 anni)

«Lavori ce ne sono, eppure siamo pieni di disoccupati. La strada giusta è quella di cominciare intanto con il primo lavoro che trovi, anche se non ti piace. Tu comunque devi accettare, comunque devi lavorare» (Paolo, 25 anni)

«Sono convinta che se una persona ha buona volontà e capacità, giustamente si adatta e trova lavoro» (Elisa, 27 anni)

4. Sbarcando sull'altra riva: dal lavoro immaginato a quello realizzato

Uno degli elementi che aumenta la complessità della transizione tra scuola e lavoro è quello relativo al sistema di aspettative che la persona alimenta nel corso del tempo e che la portano ad "immaginarsi" il proprio lavoro. In questo processo un aspetto molto importante da gestire è quello della *socializzazione anticipatoria* (Depolo 1998): con questo termine si intendono gli orientamenti e gli atteggiamenti delle persone nei confronti del lavoro che sono andati maturando attraverso credenze, giudizi, valori dell'ambiente sociale di appartenenza e si sono accumulati attraverso i mass media, la cerchia amicale, ecc. Se queste rappresentazioni non sono adeguate, l'incontro con l'organizzazione del lavoro sarà difficile, rivelatore di errate aspettative e irto di possibili insuccessi.

Una gestione corretta della socializzazione anticipatoria passa attraverso il "fare esperienza" del lavoro prima del termine degli studi, per consentire un immediato adattamento delle proprie aspettative e, in seguito, una scelta professionale maggiormente consapevole. Questa possibilità è favorita dai contratti di lavoro flessibili.

«Ancora prima di laurearmi, ho fatto uno stage di due mesi presso un sito web, dove poi ho cominciato a lavorare. Fino a ottobre di quest'anno ho lavorato part-time, e contemporaneamente ho collaborato con un paio di uffici stampa: guadagni poco, ma fai esperienza» (Roberta, 31 anni)

«Lavoro presso un centro per l'insegnamento dell'italiano per stranieri e nel pomeriggio ho un impiego part-time con la Provincia di Padova per assistere ragazzi portatori di handicap. In questo momento a me va molto bene, perché essendomi laureata da poco non ho ancora le idee chiare sul lavoro che andrò a fare. Quindi ho potuto fare un'esperienza e al tempo stesso avere un lavoro» (Silvia, 26 anni)

«L'importante è cominciare a fare qualche lavoro, anche perché adesso propongono diversi contratti a progetto, ma molta gente non li accetta. Anche in azienda mia un sacco di ragazzi non accettano perché vogliono il lavoro fisso. Però da un contratto a progetto, alcuni in azienda mia sono stati assunti immediatamente» (Marta, 22 anni)

I contratti flessibili permettono anche di dare una possibilità alle persone che hanno un approccio strumentale verso il lavoro: l'attività lavorativa non è cioè il loro interesse principale ma fornisce risorse (tempo, denaro, conoscenze, relazioni, ecc.) per lo svolgimento di altre attività.

«Il contratto è a tempo determinato ed ho accettato perché era comunque una buona opportunità: diciamo che è stata la mia fortuna perché poi ho continuato gli studi in chimica e tecnologia farmaceutica» (Lorena, 27 anni)

«Io mi sono diplomato ragioniere nel 1999, ho frequentato per un anno e mezzo il DAMS a Bologna, poi ho frequentato un corso per animatore turistico ambientale e culturale e sono arrivato all'Università di Padova nel 2003. Lavoro da tre anni, senza nessun con-

tratto perché non sono in regola. Da ormai sei mesi faccio questo lavoro, con una retribuzione molto bassa. Ma piuttosto che niente è meglio piuttosto!» (Roberto, 25 anni)

Infine, un ruolo fondamentale nella concretizzazione del lavoro immaginato e nel veicolare il giovane verso il mondo del lavoro è svolto da alcune figure significative (insegnanti, genitori, amici...) che danno dei consigli o rappresentano l'esempio da seguire.

«Ho trovato un professore che mi ha stimolato e così sono andato avanti nei miei studi di filosofia anche se tutti mi dicevano che non avrei trovato lavoro» (Giovanni, 27 anni)

«Ho scelto la facoltà di lettere pensando a una mia insegnante di italiano del liceo, che era veramente una brava insegnante» (Giovanna, 31 anni)

«Io ho fatto naturalmente il liceo, perché anche i miei hanno fatto il liceo e poi si sono diplomati, laureati» (Federica, 34 anni)

«L'orientamento delle medie non è stato molto utile perché mi hanno detto che potevo fare quello che volevo. Ho scelto il liceo scientifico perché credo che dia una preparazione che permette di avere diversi sbocchi, e poi perché c'era anche mia sorella. Poi ho scelto economia, anche questa volta come mia sorella» (Elena, 25 anni)

«Volevo andare all'università. Non sapevo quale facoltà scegliere, e ho fatto ingegneria gestionale, quella che frequentavano un paio di miei animatori. Vedendo com'ero, hanno detto che avrei potuto trovarmi bene, che mi sarebbe piaciuta e che, essendo un tipo sprinto, magari non avrei fatto neanche tantissima fatica» (Paolo, 25 anni)

5. Conclusioni

Come messo in luce in introduzione, la transizione scuola-lavoro viene spesso indicata come un momento critico e complesso. Dalle parole dei giovani questa impressione viene confermata insieme, però, con altri segnali che permettono di guardare con sicura fiducia alla criticità dei lavori precari e alla complessità delle scelte flessibili.

Da un lato, l'universo dei rapporti di lavoro flessibili ha un effetto di disorientamento sulle persone che sono portate a seguire percorsi lavorativi apparentemente incoerenti rispetto alla loro formazione. Questo disorientamento può divenire una trappola nel caso in cui il giovane entri in una spirale di lavori precari che lo portano progressivamente lontano dal lavoro desiderato, oppure nel caso in cui la mancanza di riferimenti sia talmente spaventosa da indurre il giovane a cercare la sicurezza ad ogni costo anche a scapito dei propri desideri di realizzazione personale e professionale.

Dall'altro lato, alcuni giovani mostrano di avere compreso come i contratti di breve termine possano essere da loro utilizzati per fare esperienza ed "entrare in

situazione". Contratti a progetto, esperienze interinali e collaborazioni di vario tipo permettono agli studenti e alle persone che hanno da poco finito le scuole superiori di "sbagliare", di provarsi e di entrare in un percorso di progressiva chiarificazione della loro vocazione lavorativa. In questo senso, il costo dell'errore (economico e psicologico) è molto inferiore rispetto ad una situazione in cui il primo lavoro era spesso quello "per la vita". Inoltre, le nuove forme contrattuali rendono più semplice uscire e rientrare nel mercato del lavoro, permettendo alle persone di affiancare alle esperienze lavorative un'attenzione continua alla propria formazione e alla propria crescita professionale.

TRA VITA E LAVORO:
GLI EFFETTI
DELLA FLESSIBILITÀ



TRA VITA E LAVORO: GLI EFFETTI DELLA FLESSIBILITÀ

di Enrico Miatto

1. Introduzione

In che modo la condizione lavorativa flessibile e precaria incide sugli altri aspetti della vita quali tempo libero, relazioni personali e sociali, aspettative per il futuro? E diversamente, come sarebbe organizzata la vita in funzione degli impegni e della gestione delle relazioni e del tempo libero, con un lavoro al di fuori dei circuiti della flessibilità e della precarietà?

Sono due domande poste ai giovani, campione della ricerca, con cui si è tentato di andare a fondo di una delle questioni che sembra sostanziale nella vita di chi si trova a vivere una condizione lavorativa precaria, in una società in cui “il lavoro è la condizione normale di tutti gli esseri umani, mentre non lavorare è anormale” (Baumann 2004).

La questione delle ricadute sulla propria vita, in termini di flessibilità e precarietà lavorativa ed esistenziale, emersa dalla letteratura in merito (Cesareo 2005, Franchi 2005, Cammelli 2005, Polmonari e Sarchielli 2004, Rapporto Iard 2002) e dalla ricerca stessa, pone l’accento sulla fatica di dare un senso a un lavoro che fa stare in società a costi elevati in termini di certezza e sicurezza, dal quale non si può prescindere sia per motivi di sussistenza economica, sia per affermazione della propria identità personale.

Di fatto, il lavoro recuperato nei meandri dell’incertezza si afferma con i caratteri, non tanto del lavoro in atto, come esistere in sé della condizione lavorativa e della dimensione dell’occupazione del tempo, quanto come lavoro in potenza, o effettiva possibilità di attuazione dei percorsi di vita, di realizzazione dell’identità individuale e del riconoscimento intersoggettivo e nelle relazioni sociali in genere.

Ne consegue, tra i giovani, la fatica di risanare la frattura che esiste tra il lavoro reale e il lavoro ideale, tra quello atteso e quello incontrato, nel tentativo di delineare percorsi di vita autonomi e aperti a spazi di piena realizzazione personale e sociale.

2. Esistenza, flessibilità e precarietà: il labirinto e la porta stretta

I *focus group* condotti hanno messo in luce come, tra i giovani, sia diffusa la consapevolezza che la condizione della flessibilità e della precarietà allontani l’immediata possibilità di realizzare progetti di vita stabili, isolando in tal modo

il “precario” nel presente come in una sorta di unico orizzonte temporale dove poter spendere la propria progettualità e i propri desideri di crescita.

I vincoli che derivano da tale condizione, sembrano dovuti all'impossibilità di realizzare scelte di indipendenza economica e abitativa, ma soprattutto di autonomia nella sua generalità. Quest'ultima, infatti, si determina a partire da un positivo senso di autostima e di auto-efficacia, come insieme di giudizio di valore su noi stessi e giudizio di capacità sulle azioni che riusciamo a mettere in atto (Bandura, 1977)¹.

Emerge infatti, dalla ricerca, il disagio dovuto al vivere una condizione prolungata di dipendenza dalla famiglia di origine, nell'impossibilità di realizzare le proprie mete accedendo, per esempio, all'opportunità di attivare un mutuo, di saldare unioni di coppia o semplicemente di slegarsi dalla propria famiglia formando un nuovo nucleo familiare.

Da tale condizione deriva il forte disagio psicologico di dover contrattare gli aspetti della flessibilità nel lavoro e della condizione della precarietà, con le proprie capacità, con le proprie aspettative ed i propri desideri di realizzazione, come persone, prima che come professionisti.

È una condizione, questa, che implica altresì un ancoraggio al “presentismo” (Iard 2002) e alla conseguente difficoltà di veder realizzarti percorsi immaginati, desiderati e attesi, spesso sacrificati in nome della speranza che, l'insieme delle esperienze flessibili e precarie condotte, conducano direttamente all'approdo del lavoro desiderato come chiave di accesso ai desideri e alla possibilità di realizzarsi.

Si determina, dunque, una visione sempre a breve termine, legata alla scadenza del lavoro in atto e alla speranza di un lavoro stabile.

Per dirla con una metafora, sembra che flessibilità e precarietà nella vita delle persone, assumano i contorni di un mondo labirintico; un dedalo di più possibilità dove è facile perdere l'orientamento alla meta e nel quale l'unica via d'uscita è la porta stretta della stabilità lavorativa.

Dai *focus group* emerge una sorta di comune ambivalenza tra i giovani nei confronti del modo di intendere e di esperire la precarietà nel lavoro, la cui ricaduta, se da una parte comporta l'impossibilità di una realizzazione immediata, nel qui e adesso, assicura, dall'altra, un periodo di moratoria, dove al giovane è permesso di provarsi in situazione o semplicemente di iniziare una *escalation* verso la propria meta lavorativa, nella quale l'idea di una progettualità stabile da subito è momentaneamente sacrificabile o semplicemente procrastinabile a favore “del fare esperienza”.

Laddove però, il compromesso sembra non essere possibile o prorogabile nel tempo, la condizione provocata dalla temporaneità dei contratti di lavoro si trasforma in disagio e in difficoltà, lasciando oscillare il presente tra l'incertezza e la speranza che tale indefinitezza passi il più velocemente possibile.

¹ Afferma Bandura, che l'auto-efficacia si fonda sulla stima che la persona ha delle sue abilità di conseguire un esito positivo nei compiti e nelle attività intraprese.

3. Sguardi dalla flessibilità

I giovani hanno ben messo in evidenza la sensazione di incompiutezza che la temporaneità dei contratti di lavoro trasmette nei confronti del loro presente, nonché la sensazione di *stand-by* in relazione ai piccoli e grandi progetti da realizzare. Le loro testimonianze permettono di inquadrare la questione focalizzando le difficoltà secondo quattro aree generali: psicologica, progettuale, di compimento dell'autonomia e di gestione del cambiamento.

Sembra infatti, che siano queste le aree in cui è possibile cogliere condizionamenti nella propria esistenza dovuti alla condizione di temporaneità dei contratti.

Difficoltà in termini psicologici ad affrontare la precarietà

È spesso apparsa nei racconti dei giovani intervistati, una tensione psicologica dovuta alla preoccupazione di mantenere una qualsiasi posizione nel mondo del lavoro, in attesa di ricoprire la posizione aspettata e per la quale si è stati formati. Tale tensione è riscontrabile anche nelle immagini che alcuni giovani hanno evocato in apertura del *focus group* (si veda il capitolo “Immagini dal lavoro temporaneo”) e si traduce nella difficoltà di sfidare la sorte e le condizioni di mercato, per rimanere dentro al circuito del mercato del lavoro, per quanto atipico e anomalo esso si presenti.

«Posso dire che ho cambiato spesso lavoro. L'anno scorso, in particolare, mi hanno fatto molti contratti. Il primo da un mese, il secondo da due mesi, il terzo da tre mesi, il quarto da un mese e l'ultimo da quattro mesi. Ho fatto un anno così! Per i primi due mesi ho avuto forti scariche di adrenalina dovute allo stress subito. A livello psicologico ero molto fragile, non mi rendevo conto della situazione» (Paola, 31 anni)

«Magari all'inizio vai in cerca sempre del lavoro che ti piace, poi vai in cerca di una certa stabilità, di un certo equilibrio anche a livello psicologico» (Paola, 31 anni)

«È chiaro che vivi con un po' di tensione, con la sfida di trovare sempre qualcos'altro» (Giovanni, 33 anni)

«Ti senti meno sicura di te stessa. Hai comunque meno voglia di fare, sei meno propositiva. Almeno a me è successo così. Ero molto giù, perché per quanto tu sappia che arriverà il tuo momento, questo momento non arriva e finché non arriva ti fai duemila domande» (Giovanna, 28 anni)

«La mia impressione è che ti possono lasciare a casa da un giorno all'altro» (Riccardo, 32 anni)

Difficoltà di progettare oltre il breve termine

La dimensione del progetto richiama al proiettare, al gettare in avanti, nel futuro la propria idea da realizzare e le proprie mete da raggiungere.

È emersa chiaramente, e spesso condivisa con larghi assenti, la difficoltà di realizzare le scelte importanti e di concretizzare i propri sogni, piccoli o grandi che siano, dopo anni passati a formarsi in ambienti formativi e/o lavorativi.

«Inevitabilmente il precariato ti pesa, perché comunque non ti permette di fare progetti a lungo termine» (Lorella, 34 anni)

«Il peso del precariato, bisogna dirlo, lo sento. È vero che non penso di sposarmi a breve, però a volte se ne parla. È la fatica di guardare in prospettiva, anche a lungo termine. Così il matrimonio ce lo poniamo come sogno, magari fra due o tre anni. Ci si pensa e si lavora, però c'è sempre un po' di difficoltà. Non sarà solo quello, però uno degli elementi che pesano è sicuramente il precariato» (Roberta, 26 anni)

«Il precariato, secondo me, ti porta via la visione del futuro. Un lavoro a tempo indeterminato ti permette di progettare il futuro. Il precariato purtroppo ti smonta, non ti permette la visione del domani» (Silvia, 29 anni)

«Il precariato crea un po' di squilibrio nella persona, a prescindere dai programmi che uno si può fare. Possono essere economici, di famiglia o di qualsiasi altra natura: anche solo programmare un viaggio, le ferie, magari piccole cose. Alla fine però ti crea un po' di sfiducia riguardo ai progetti che puoi fare» (Federica, 34 anni)

Difficoltà di raggiungere una autonomia economica e abitativa

Si prolunga il tempo di vita presso la famiglia di origine in attesa di una definitiva indipendenza; nel mentre, essa rappresenta un'imprescindibile rete di sostegno e di aiuto.

I giovani intervistati hanno messo in evidenza che l'instabilità del mercato del lavoro è fortemente correlata con l'impossibilità di crearsi stabili autonomie economiche e abitative, sfavorendo in tal modo il distacco dalla famiglia d'origine.

«Il fatto di non avere un contratto a tempo indeterminato ha delle conseguenze anche sul fatto di poter avere un mutuo» (Elena, 24 anni)

«È uno schifo totale dal punto di vista sia umano che lavorativo. Avrei voglia di comprarmi una casa mia, ma dopo aver studiato una vita sono costretta a prendere pochi soldi facendo la cameriera» (Donata, 30 anni)

«Questo precariato mi ha molto condizionato e mi condiziona ancora. Adesso vorrei andare a vivere via da casa, ma non posso mantenermi da sola, pertanto sono costretta a cercare dei compromessi» (Lorella, 34 anni)

Difficoltà di accettare le situazioni di continuo cambiamento

A fronte di una richiesta, da parte del mercato occupazionale, di essere continuamente pronti al cambiamento e di cogliere il lavoro nel momento in cui viene offerto, è emersa la fatica di dover perennemente trasferire il proprio saper essere e il proprio saper fare da un luogo professionale all'altro, senza avere il tempo di dimostrare le proprie abilità e le proprie competenze.

Vero è, che il continuo cambiamento e i repentini spostamenti da un tipo di lavoro

ad un altro, non permettono l'approfondimento dei contesti e la possibilità di condurre forti esperienze di scambio.

«Si lavora per due mesi da una parte e per sei mesi dall'altra. Ma così non riesci neanche ad imparare, perché non appena ti sei un attimo capito è già l'ora di andar via e di cambiare. Mi sento di non rendere al 100% quello che potrei fare e loro non se ne rendono conto, sanno solamente dire: "ah è un ragazzo giovane, fa esperienza"» (Donata, 30 anni)

«Si deve valutare tutta la situazione e non è facile perché ci sono mille incognite e bisogna tener conto di tutte. Sai che stai giocando con il tuo futuro e non puoi sbagliare, non devi prendere sotto gamba niente» (Andrea, 30 anni)

4. Sguardi sulla flessibilità

Le risposte date sulle ricadute che la temporaneità dei contratti di lavoro ha sulla vita dei giovani intervistati, permettono di mettere in evidenza una sfasatura (percepita) tra le aspettative sul lavoro e le condizioni esperite, che si riflette sulle singole esperienze di vita evidenziando situazioni di disagio. Questo però non sembra essere l'unico dato ricavabile dai *focus group*, in relazione a tale questione, poiché l'esserci o meno della sicurezza nel lavoro non si traduce sempre in un complessivo giudizio di insoddisfazione.

Si evince che la situazione del lavoro temporaneo richiama alla possibilità di sperimentarsi in situazioni nuove e sempre positive nell'attesa dell'incontro con il lavoro che "da una vita" si attende. Tale condizione sembra rappresentare una positiva possibilità per mettersi alla prova sperando contesti di lavoro, stili relazionali e acquisendo elementi da spendere nel lavoro definitivo.

«Alla fine ti rendi conto che ogni esperienza lavorativa ti porta ad avere qualcosa in più a livello personale e professionale. Ciò, indipendentemente dal fatto che cambi tipo di ambiente di lavoro o solamente anche tipo di lavoro. Ogni esperienza ti lascia qualcosa e ti matura, ti dà possibilità di avere un bagaglio di riserve per il lavoro successivo» (Luca, 34 anni)

«Il precariato lungo, per esempio di un anno, ti dà la possibilità di farti valere come lavoratore. Se il lavoro piace, se sai lavorare, il titolare ha qualcosa su cui appoggiarsi per poi assumerti» (Michele, 26 anni)

5. Conclusioni

Come si è potuto osservare dalle risposte date nei *focus group* condotti, una lettura complessiva delle ricadute che la temporaneità dei contratti provoca nella vita delle persone che vivono un'instabilità lavorativa porta alla dimensione dell'attesa.

Le risposte date, nel loro complesso, fanno trasparire il bisogno dei giovani di trovare un continuo compromesso tra vita e lavoro e ancor prima tra desideri e possibilità, in attesa della propria realizzazione o laddove la discrepanza tra i desideri e l'effettiva possibilità sia troppo ampia da colmare, della ridefinizione del proprio percorso professionale. Di fatto, come già emerso, un adeguamento della vita professionale alle altre dimensioni della vita comporta minori sforzi adattivi e maggiore disponibilità in termini di volontà e di energia.

Flessibilità e precarietà, spesso usate come sinonimi e relazionate all'idea della stabilità, che unisce in modo trasversale le aspettative di tutti i soggetti intervistati, assumono i caratteri di una condizione che porta la persona a vivere continuamente in divenire verso l'idea stessa della stabilità e, in taluni casi, dell'immutabilità, nella speranza di trovare un lavoro una volta per tutte.

Tale situazione, che porta il giovane a vivere continuamente *in fieri*, necessita di una negoziazione continua del senso del lavoro e della ricerca della stabilità, attuando atteggiamenti positivi nei confronti dei contratti di lavoro a termine, i quali diventano un'occasione di scoperta del proprio sé professionale, di approfondimento delle dinamiche occupazionali, di esperienza diretta con l'ambiente lavorativo.

Sembra essere questa la principale modalità per rimanere "in gioco" contro il pericolo del disagio profondo e dell'attesa improduttiva e nociva per la salute e per la propria identità, in termini di autostima e di realizzazione futura.

IL SENSO DEL LAVORO: TRA INDIVIDUO E SOCIETÀ



IL SENSO DEL LAVORO: TRA INDIVIDUO E SOCIETÀ

di Chiara Palutan

1. Introduzione

In una recente pubblicazione curata da Cesareo (2005) che analizza i diversi ambiti esistenziali dei giovani adulti si sostiene che “indiscussa è la centralità del lavoro nella società occidentale, non solo come attività orientata alla produzione di beni e servizi, ma come vettore di significati sociali e come sistema di inclusione e integrazione sociale”. Secondo l’autore, il lavoro nella sua valenza individuale rappresenta il “destino” dell’età adulta, ma anche il suo inizio, insieme al fare famiglia, e nella dimensione collettiva costituisce l’ambito che più di altri fornisce identità sociale e che regola in maniera significativa l’esperienza quotidiana. Osservando i profondi mutamenti che stanno avvenendo nella società italiana in questi ultimi anni, viene da domandarsi quanto queste considerazioni siano ancora attuali e verosimili.

Il cambiamento delle regole e dei processi di ingresso nel mondo del lavoro sta portando inevitabilmente ad un cambiamento anche nella percezione del ruolo che l’attività lavorativa ricopre nella vita di ciascun individuo e del significato che assume all’interno della società nel suo complesso. Un primo riscontro di tale cambiamento emerge dai risultati della ricerca nazionale IARD (2006) sui “Giovani del nuovo secolo”. Si osserva infatti che tra gli anni ’80 e ’90 il lavoro passa dal secondo al quarto posto nella scala di valori sugli “aspetti importanti della vita” per i rispondenti (tra i 15 e i 29 anni d’età), lasciandosi precedere da Famiglia, Amore e Amicizia.

Lo stesso quesito IARD è stato riproposto ai giovani della diocesi nel breve questionario consegnato loro al termine degli incontri, per tentare di far emergere le caratteristiche dell’ambito di indagine diocesano: i giudizi dei giovani partecipanti padovani si allineano a quelli nazionali, assegnando i primi posti alla Famiglia, all’Amore e all’Amicizia e collocando al quarto posto il Lavoro.

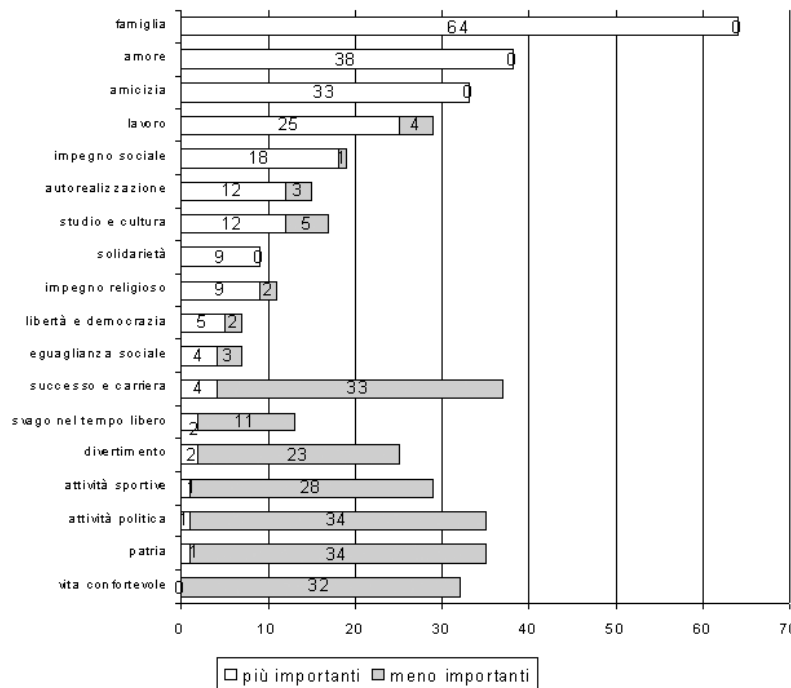
Rispetto al passato, dunque, si assiste ad un ridimensionamento del valore del lavoro, che per i giovani di oggi non assume più un ruolo così centrale come accadeva per le generazioni precedenti. Essi infatti sembrano privilegiare all’interno della propria vita (e di conseguenza nel proprio lavoro) la dimensione relazionale attraverso l’affermazione dei valori legati alle relazioni interpersonali e ai legami affettivi.

Tali premesse introducono il tema del “senso personale e sociale del lavoro” che costituisce una delle dimensioni approfondite durante i *focus group* negli incontri organizzati presso le parrocchie della diocesi.

I giovani sono stati interrogati in merito all’importanza e al significato che attribuiscono al loro lavoro, e alla funzione sociale che secondo loro esso ricopre al-

l'interno di una comunità più ampia. Lo scopo di questa domanda è di riflettere sul valore, sulla motivazione e sulle finalità che i "nuovi lavoratori" attribuiscono all'attività lavorativa, sia dal punto di vista personale, quindi legato alla propria esperienza lavorativa attuale, sia dal punto di vista sociale, legato al ruolo, alla funzione del lavoro nella società.

Figura 12 - Aspetti importanti della vita



Da segnalare tuttavia che non è stato possibile approfondire l'argomento in tutti gli incontri. Infatti talvolta i giovani non sono stati in grado di esprimere una loro opinione, trovandosi in difficoltà davanti ad una domanda così diretta e fondamentale. I loro atteggiamenti e sentimenti nei confronti del lavoro sono comunque emersi in altri momenti della discussione.

Tra le risposte fornite e le riflessioni fatte si distinguono due approcci nell'affrontare la tematica della ricerca e costruzione di "senso" del lavoro:

- il primo riguarda il significato attribuito all'attività lavorativa nel vissuto soggettivo;
- il secondo riguarda il senso "sociale" che viene assegnato al lavoro considerando il contributo che fornisce alla collettività.

2. Il lavoro nel vissuto soggettivo

All'interno del gruppo di partecipanti emergono atteggiamenti differenti e a volte contrapposti nei confronti del lavoro: alcuni vivono la propria professione in modo molto coinvolgente identificandola come un aspetto fondamentale nella costruzione della propria identità e della propria vita, altri invece ne colgono semplicemente l'aspetto "strumentale" legato alla percezione di uno stipendio necessario a garantire la sussistenza propria e della propria famiglia.

Nella pagina successiva saranno presentati i contributi dei diversi partecipanti, valorizzando non tanto gli atteggiamenti prevalenti o più diffusi quanto piuttosto la ricchezza e la varietà di esperienze narrate.

Il lavoro come fonte di guadagno

Partendo da una visione pragmatica, alcuni giovani legano strettamente il significato del proprio lavoro al guadagno economico che ne deriva, senza esprimere la necessità di trovare nella propria attività motivazioni più elevate o idealistiche. Il lavoro non rappresenta un "fine" ma un "mezzo" attraverso cui si riceve un compenso indispensabile a garantire il proprio mantenimento, necessario a raggiungere e mantenere la propria autonomia, o meramente utile a "godersi la vita". Secondo questa opinione la finalità prima del lavoro è dunque legata al legittimo compenso economico che si riceve dall'assolvimento di un proprio dovere e all'utilità che ne deriva dal suo investimento.

«Io non vivo per lavorare, lavoro per vivere. Quindi considero il lavoro come mezzo di sussistenza, di autonomia» (Simone, 27 anni)

«Il lavoro serve perché senza i soldi non vai da nessuna parte, a meno che non sei figlio di Berlusconi. Il lavoro è utile perché non puoi vivere senza, in questa società» (Maurizio, 35 anni)

«I soldi! È l'unica motivazione che mi fa alzare alla mattina. Non è il lavoro che mi gratifica come persona» (Roberta, 27 anni)

«Secondo me il lavoro è un mezzo per avere degli strumenti per godermi la vita, o meglio, per non dovermi preoccupare. Non è il mio fine il lavoro» (Roberta, 27 anni)

Accanto alla concretezza di alcune affermazioni emerge però anche un forte senso di insoddisfazione e frustrazione verso il proprio lavoro, e una certa rassegnazione nell'accettare una condizione "obbligata" in mancanza di alternative più interessanti. Alcuni giovani assegnano dunque al loro lavoro un significato marginale nella loro vita, e ricercano in altri ambiti la loro occasione di maturazione e di realizzazione personale.

«Sarebbe bello che ti realizzasse, che ti desse un sacco di soddisfazioni. Se è così: meglio. Però alla fine, se una persona lavora è perché ha bisogno di uno stipendio per vivere e credo che sia il motivo principale per cui tutti lavorano, altrimenti molta gente non lo farebbe. Poi ovviamente se io trovo un lavoro che mi gratifica di più di quello che ho adesso, ci corro. Perché è bello essere gratificati, è bello essere soddisfatti del proprio lavoro, è bello avere un qualcosa in cambio» (Marta, 22 anni)

Il lavoro come realizzazione personale

Il valore più profondo e significativo che viene associato al lavoro è legato al concetto di “vocazione”. In sostanza nel lavoro si esprime la risposta o l’adesione alla propria vocazione, su cui la persona fonda la realizzazione di un progetto di vita complessivo. Questo diventa un ambito necessario per “sentirsi realizzati” non solo come professionisti ma anche come persone, un elemento che consente di valorizzare e assecondare le proprie capacità e aspirazioni, che arricchisce la persona e le consente di esprimere se stessa non solo nell’attività professionale ma anche nel rapporto umano con l’ambiente circostante. Una percezione così alta del lavoro è associata soprattutto ai giovani occupati in professioni “sociali”, ossia legate agli ambiti educativo e assistenziale. In questi casi, la persona esprime forti valori di riferimento che cercano una concreta e coerente applicazione in ogni aspetto della propria vita e dunque anche nel lavoro. Il lavoro costituisce in ogni caso il contesto privilegiato per la realizzazione di questi valori, a tal punto che in alcuni casi il giovane è disposto a sopportare una condizione occupazionale incerta e temporanea pur di poter intraprendere o proseguire quell’esperienza lavorativa.

«A me sinceramente non è che faccia grande paura il precariato al momento. Quello che interessa a me è trovare un lavoro che mi realizzi» (Paola, 26 anni)

«Io ho sempre desiderato insegnare, lo considero una vocazione, una parte di me. Ho avuto questa illuminazione vicino ai dieci anni e l’ho perseguita» (Silvia, 33 anni)

«Una cosa che io cerco di praticare e di trasmettere agli altri è quella di fare lavori che ti permettano di dare il meglio di te, non di fare lavori a caso. Quindi io non ho voluto mai cercare un lavoro qualsiasi, ma rispettare quella che io sento essere la mia vocazione» (Marcolina, 32 anni)

Altri intuiscono, in particolare, l’alta valenza espressiva che possiede l’attività lavorativa. Il lavoro consente cioè di esprimere nonché di dimostrare e valorizzare le proprie capacità e competenze, ossia i propri “talenti”.

«Nel lavoro per me c’è anche qualcosa che ha a che vedere con la parabola dei talenti. Per me è importante far bene il mio lavoro. Serve agli altri, per l’apporto che posso dare, e poi serve a me, se so di aver fatto bene il mio lavoro» (Giancarlo, 34 anni)

«Secondo me questo è l’unico lavoro che valorizza la mia personalità per il contatto con i bambini. Quindi lo vedo molto adatto» (Donata, 30 anni)

«Ma io sono assolutamente felice del lavoro che faccio. Non lo cambierei per niente al mondo perché tutto sommato, alla fine, anche se le proprie fatiche sono mal pagate, è bello arrivare a vedere una cosa realizzata, che è partita da un progetto e che man mano ha preso forma realmente» (Roberto, 25 anni)

Il lavoro non consente solo di esprimere i propri “talenti” ma anche di farli fruttare: l’esperienza che si vive in ambito lavorativo per alcuni giovani infatti è una occasione di forte arricchimento personale, di sviluppo, di miglioramento e di cambiamento di sé.

«Il lavoro che faccio mi porta a crescere sempre di più» (Michele, 26 anni)

«Per me il lavoro è anche arricchimento, non solo aspirazioni e soddisfazioni, è proprio un arricchimento personale» (Federica, 34 anni)

«Il lavoro ti cambia, ti fa stare con persone diverse, ti mette a confronto, ti fa crescere. Dai e ricevi» (Caterina, 35 anni)

Un ulteriore significato messo in luce da alcuni giovani è legato alla soddisfazione e alla gratificazione che deriva dal proprio lavoro, o comunque alla sensazione positiva che si vive lavorando e che si riflette positivamente in tutti gli altri ambiti della vita.

«Il lavoro può diventare anche un’occasione per trovare una propria forma di gratificazione personale» (Samuele, 34 anni)

«Dopo tanti anni di lavoro dico che il lavoro perfetto magari non esiste, e allora cerchiamo di fare quello che ci fa sentire meglio come persona» (Daniele, 34 anni)

«Se il tuo lavoro ti piace, è appassionante, vedi che costruisci qualcosa, questo ti fa star bene e di conseguenza stai meglio. E anche verso gli altri hai un rapporto diverso» (Paola, 26 anni)

Tra i significati più pregnanti che sono stati espressi durante gli incontri, quello forse più forte è legato ad una concezione “spirituale” del lavoro. Secondo alcuni giovani nel proprio lavoro non si ricerca soltanto la realizzazione di un progetto di vita personale ma si interpreta anche un “pensiero divino” che cerca di esprimersi e concretizzarsi attraverso l’attività lavorativa e le relazioni che si costruiscono nel proprio ambiente di lavoro. Emergono dunque atteggiamenti di intensa spiritualità che riconducono questa esperienza ad un senso “altro” voluto e progettato da Dio.

«Io sto capendo che veramente è un mistero. È legato molto alla mia fede, a quello che credo. Il fatto di fare semplicemente, ma con responsabilità, qualsiasi cosa tu vada a fare, poi va a incidere sul mondo, serve a Dio per costruire qualcosa, costruire il Regno, il suo Regno. Per me è un mistero questo, però non riesco personalmente a pensare che sia inutile questo lavoro, questo inserimento di dati. E non riesco a non farlo bene, a non stare attenta, perché so che se non lo faccio io bene, non lo fa nessuno, questo lavoro» (Giovanna, 31 anni).

«Nel piccolo ambiente di lavoro cerco di portare un po’ di sorriso, un po’ di serenità, e cerco di far star bene quelle quindici persone che mi stanno a fianco. In questo ci vedo il disegno di Dio. È ovvio

che Dio non dice: a me piacerebbe che tu lavorassi in una profumeria, a gestire gli acquisti, le vendite e la logistica. Forse Dio mi chiede: cerca di vivere nel tuo ambiente lavorativo, familiare, tra gli amici, in parrocchia, cerca di vivere tutti questi ambienti con uno stile giusto. In questo senso mi sento di avere un ruolo dato da Lui» (Paolo, 25 anni)

Il lavoro come luogo di relazione

Per alcuni giovani il senso del proprio lavoro si ritrova soprattutto nel valore delle relazioni interpersonali che si costruiscono e si vivono all'interno del proprio ambito lavorativo, anche al di là del ruolo assunto da ciascuno o del riconoscimento sociale che ne deriva. La qualità delle relazioni presenti nel proprio ambiente lavorativo influisce in modo sostanziale nella percezione del proprio lavoro e da alcuni giovani è considerato un aspetto imprescindibile rispetto alla stessa attività svolta:

«Le relazioni sono un aspetto importante nel mio lavoro. Non ho mai dato importanza al lato economico: di recente ho scoperto che sono collocato nel gradino più basso, ma non do a questo molta importanza» (Francesco, 26 anni)

«È fondamentale il contesto lavorativo. Secondo me oltre al fatto di fare il lavoro che piace, è importante anche l'ambiente in cui lo fai, perché puoi fare il lavoro più bello del mondo, però se non ti riesci a relazionare con le persone che ti stanno accanto diventa un inferno» (Elisa, 27 anni)

«Nel luogo in cui lavoro c'è un rapporto umano positivo, che va oltre l'“io sto sopra e tu stai sotto”, c'è un rapporto alla pari ed è questo che mi tiene legato lì» (Roberto, 25 anni)

Il lavoro come identità e riconoscimento sociale

Uno dei temi che la letteratura che si occupa dei cambiamenti del mercato del lavoro ha recentemente rilevato è relativo alla progressiva riduzione del senso di identità, nei confronti del proprio lavoro e del proprio gruppo professionale, sviluppato dai lavoratori instabili (Fullin 2004, Gallino 2001). Nonostante quanto rilevato da queste ricerche, le affermazioni di alcuni giovani all'interno dei *focus group* evidenziano il forte impatto che la professione esercita sull'identificazione del proprio ruolo e della propria identità in ambito sociale.

Il lavoro costituisce il “biglietto da visita” con cui presentarsi agli altri e viceversa la modalità con cui gli altri ci riconoscono e ci identificano.

«Il mio biglietto da visita è il mio lavoro, perché il mio lavoro mi rappresenta e mi dà la possibilità di avere un certo stile di vita medio alto che mi differenzia da chi ha fatto altre scelte» (Laura, 35 anni)

«Non a caso anche nelle relazioni interpersonali quando si conosce una nuova persona si chiede subito cosa fai. Da qui si capisce quanto importanza diamo al lavoro» (Daniele, 34 anni)

Il riconoscimento del ruolo può però divenire un problema nel momento in cui ci si trova disoccupati o occupati in attività giudicate non all'altezza delle proprie competenze. Alcuni giovani infatti riconoscono la tendenza diffusa a giudicare negativamente una persona con problemi di tipo lavorativo, e l'atteggiamento stigmatizzante rivolto verso chi non si trova in una condizione lavorativa socialmente riconosciuta. Va sottolineato che queste considerazioni emergono soprattutto negli interventi di chi abita in una stessa zona.

«Viviamo in un contesto sociale in cui il lavoro è importantissimo e a perderlo per scelta personale sei considerato lo strambo. L'ho vissuto sulla mia pelle: una persona che è senza lavoro si sente quasi inadeguato, si sente quasi sporco per come lo fanno sentire le altre persone. Magari non intenzionalmente. Però siamo in una zona in cui non avere lavoro è considerato una vergogna. Non avere un lavoro o soprattutto non fare il lavoro per cui si ha studiato viene fatto pesare dalle altre persone» (Daniele, 34 anni)

3. Il senso sociale

Un ulteriore aspetto relativo al senso del lavoro riguarda il valore di “utilità sociale” che le persone attribuiscono alla propria attività. I giovani dimostrano la capacità di collocare i compiti e i doveri compiuti nel corso della propria giornata all'interno di un contesto valoriale più ampio. In questo senso, il loro lavoro assume significato per il fatto di contribuire all'affermazione e allo sviluppo di valori “alti” all'interno della società. Questi hanno a che fare con l'accoglienza, l'ascolto dell'altro, l'educazione, la possibilità di contribuire al benessere del prossimo.

Il riconoscimento del proprio contributo sociale avviene con diverse sensibilità. Alcuni giovani, infatti, sembrano individuare un'utilità sociale intrinseca nella loro professione, tanto da indicare in essa la ragione stessa per la quale hanno scelto il loro attuale lavoro.

«Sicuramente la ricerca che faccio ha anche una ricaduta sociale. Penso infatti che la ricerca in ambito economico e ambientale abbia un valore sociale alto» (Paola, 27 anni)

«Io sono un'insegnante e ho una concezione del mio lavoro proprio alta. Lo trovo uno dei mezzi più importanti che ha una società per educare le persone ad essere cittadini» (Silvia, 33 anni)

«Nel mio ex lavoro operavo con disabili adulti e quindi in questo c'era un diretto valore sociale. È stata molto forte come esperienza» (Rita, 30 anni)

Altre persone indicano nella modalità con la quale essi svolgono il proprio lavoro, e non tanto nella professione in sé, il mezzo attraverso il quale possono contribuire allo sviluppo del bene comune. Le affermazioni dei giovani colpiscono in questo caso per la dignità e la maturità che dimostrano nel descrivere situazioni lavorative caratterizzate da bassa considerazione sociale, ma che si riempiono di significato se inserite all'interno di un mondo valoriale più ampio.

«Nel lavoro che faccio adesso mi occupo di stranieri. Io cerco di costruirgli una rete sociale di salvataggio, e poi li ascolto, perché non li ascolta nessuno. Quindi anche il fatto di prestargli attenzione e soddisfare una loro esigenza, è importante» (Roberta, 27 anni)

«Sì, è possibile sentirsi utili a questa società anche se guidi la corriera, anche se inserisci dati in un computer, anche se vai a vendere qualsiasi cosa» (Giovanna, 31 anni)

«Sono veramente contenta quando entra in ufficio un extracomunitario e gli troviamo lavoro. È bello perché vedo che effettivamente quello che faccio può essere utile» (Silvia, 29 anni)

4. Dove collocare il lavoro nella propria vita?

Come emerge dalla ricerca IARD, e anche dai risultati della breve scheda sottoposta ai giovani partecipanti ai *focus group*, il lavoro sta progressivamente passando da una collocazione di assoluta predominanza, tra gli aspetti importanti della vita, a posizioni che denotano una perdita di centralità. In questa evoluzione esso viene affiancato e superato, nelle classifiche ideali dai giovani, da altre attività, interessi, aspetti della vita. A questo riguardo, ricorre spesso nelle parole dei giovani l'importanza della famiglia come luogo della realizzazione personale, anche a costo di sacrificare il proprio impegno lavorativo.

«Ambisco a un lavoro, dove sentirmi realizzata. Però questo lavoro deve conciliarsi con la famiglia. Quello secondo me è il cardine, cioè il mio valore principale» (Silvia, 29 anni)

«Per me prima di tutto viene la famiglia il lavoro serve per andare avanti» (Simone, 27 anni)

«Il lavoro è una dimensione importante, perché fa parte della vita di una persona, anche se secondo me la realizzazione è fuori, cioè nella famiglia, nei contatti» (Letizia, 24 anni)

Il trovare "il giusto posto" al lavoro si lega anche alla capacità di limitare l'ambito lavorativo rispetto agli altri aspetti della propria vita, questo significa non permettere alla propria attività lavorativa di invadere la vita privata, confinare il lavoro al luogo e al tempo nel quale si svolge "per contratto" è una strategia adottata da alcuni giovani per difendersi dai rischi di una confusione di ambiti.

«Sono anch'io uno di quelli che pensano che il lavoro è importante però deve avere uno spazio preciso, sono convinto che l'uomo abbia bisogno di una vita sociale. L'importante è lavorare bene ma poi sapere quando bisogna dire basta» (Giancarlo, 34 anni)

«Perché io sono partito dall'idea che lavoro per vivere, non vivo per lavorare. Anche se può sembrare una contraddizione. Però io faccio il mio lavoro perfettamente, perché mi ritengo un professionista, io faccio il mio lavoro dal primo secondo fino a quando ter-

mino, però quando termino ed esco dalla fabbrica, basta» (Simone, 27 anni)

Infine, un aspetto che molti giovani segnalano come fondamentale nella propria realizzazione personale sono le relazioni che vengono costruite in ambienti diversi da quello lavorativo. Il possesso di una dimensione interpersonale sviluppata e soddisfacente viene considerato dai giovani come un aspetto molto importante che si contrappone alla povertà di relazioni che si trovano nel luogo di lavoro.

«Ma il volontariato permette a me di sviluppare la mia passione più profonda, quella di mettermi in relazione con le persone, quello che non faccio nel lavoro» (Edoardo, 33 anni)

«Secondo me una persona si riempie delle relazioni, non del lavoro» (Paolo, 25 anni)

«Mi sento molto più utile quando sono scout. A me tenere i cinquanta ragazzini riempie il cuore duecento volte di più che l'intera settimana in ufficio» (Marta, 22 anni)

«Già prima sentivo che non era la mia strada, che comunque è un lavoro che mi piace per certi aspetti ma per altri no. Perché mi sento limitata come persona: sento che non si sta esprimendo un lato di me, quello per cui ho voglia di stare con le persone, di parlare, di avere un contatto umano» (Lara, 27 anni)

5. Conclusioni

I contenuti emersi durante i *focus group*, riordinati e presentati nei precedenti paragrafi, rivelano una grande varietà di sensibilità e di atteggiamenti dei giovani verso il proprio lavoro. Si può tentare di sintetizzarne gli aspetti principali, individuando tre distinti approcci che riguardano in generale la ricerca di "senso" nella propria esperienza di vita.

a) La ricerca di senso focalizzata sul proprio lavoro

«Io credo che il lavoro sia fondamentale per la persona. Il lavoro secondo me realizza una persona» (Paola, 26 anni)

In questo approccio si riconoscono le persone che considerano il lavoro ai livelli più alti della scala di valori, in quanto ambito primario nella realizzazione di sé, nell'espressione ed evoluzione della propria personalità, nella definizione di una propria identità e di un proprio ruolo sociale. Questa concezione del lavoro risente probabilmente di una cultura, ereditata dalle generazioni precedenti, che enfatizza la dimensione "centralizzante" del lavoro nella propria vita e l'identificazione della persona con la propria professione. Tale concezione però difficilmente riesce a interpretare l'esperienza concreta dei giovani di oggi.

b) La ricerca di senso nella pluralità di dimensioni della vita

«Non si deve vivere per il lavoro. Ma è un discorso che vale in generale: non bisogna neanche vivere solo per il moroso, solo per gli amici; non va bene per nessuna cosa» (Paolo, 24 anni)

Questo secondo approccio dà espressione al cambiamento antropologico a cui si sta assistendo in questi anni. Il lavoro costituisce uno dei molteplici ambiti di realizzazione di una persona, questo significa che si ricercano anche altre e nuove forme verso cui orientare la progettazione della propria vita. È importante riconoscere che il senso della propria vita non deve esaurirsi nella propria professione ma, va costruito attraverso un mosaico di esperienze e una molteplicità di ambiti di espressione.

c) La ricerca di senso in altre dimensioni della vita

«Io le mie soddisfazioni le trovo dopo il lavoro, perché facevo l'animatrice. Avevo bisogno di altro, qualcosa da trovare al di fuori del lavoro, perché non tutti i lavori ti possono dare quello che cerchi. Il lavoro in fabbrica non te lo può dare.» (Mariangela, 34 anni)

Il terzo approccio si contrappone al primo e denuncia il rischio della spersonalizzazione del lavoro. Vi sono infatti alcune tipologie o ambiti di lavoro che non offrono occasione di sviluppo o di gratificazione per la persona. I giovani reagiscono relegandolo a una funzione "strumentale" legata per lo più al compenso, e ricercando altrove occasioni di arricchimento personale, di nuove esperienze, di contatti umani significativi.

Difficile trovare un senso?

Domandarsi qual è il senso che si cerca e magari anche si trova nel proprio lavoro non offre spesso semplici e immediate risposte. Dall'esperienza dei *focus group* è emersa una certa difficoltà da parte dei giovani partecipanti nell'esprimere una propria opinione sull'argomento, ed infatti non sono stati pochi coloro che hanno preferito non intervenire in questo momento della discussione. È possibile che in alcuni casi la giovane età dei partecipanti e il loro recente ingresso nel mondo del lavoro non li abbia ancora posti di fronte a questo interrogativo. Sorge spontaneo chiedersi se la mancata risposta non sia legata proprio alla difficoltà di "individuare un senso" nella propria esperienza lavorativa, e dunque se l'assenza di "senso" possa essere interpretata come un'ulteriore ricaduta della condizione di "precaricato".

Un primo fattore determinante nell'individuazione del significato del proprio lavoro è la natura stessa del lavoro. Ve ne sono alcuni infatti che si prestano più facilmente a divenire esperienze significative di costruzione e crescita di sé come lavoratori e a volte anche come persone (ad es. la professione sociale), altri invece che non costituiscono occasioni di sviluppo della propria personalità e che vengono vissuti come occupazioni meramente esecutive (ad es. il casellante autostradale). Un secondo elemento importante riguarda la possibilità di scegliere e intraprendere liberamente la propria professione, realizzando quella che meglio risponde alle proprie aspettative oppure quella più coerente con la propria formazione scolastica o professionale.

Interrogando direttamente i partecipanti ai *focus group* sono emersi altri fattori che possono influire sulla capacità di attribuire significato al proprio lavoro. Un primo fattore è legato alla brevità della loro esperienza; molti di loro infatti non sono entrati da molto nel mondo del lavoro e stanno ancora sperimentandosi in questo nuovo ruolo. L'elemento più significativo riguarda però la "frammentarietà" della loro condizione lavorativa che, in quanto instabile e discontinua, non permette loro di individuare una coerenza e una linearità nel loro vissuto.

Quali supporti per la ricerca di senso?

Viene poi messa in evidenza da alcuni giovani la mancanza di riferimenti che possano supportare la ricerca di "senso". Se un tempo era la società stessa che attribuiva un significato ed un ruolo al lavoratore; oggi invece sembra che ognuno debba ritrovarlo da sé, ricercandolo anche in aspetti un tempo ritenuti secondari rispetto alla natura stessa del lavoro, come ad esempio le relazioni umane coltivate nell'ambiente lavorativo.

Un primo forte riferimento mancante è la possibilità di confronto con l'esperienza delle generazioni precedenti. Questo aspetto merita un approfondimento particolare, in quanto è stato più volte sollevato dai partecipanti. Innanzitutto, rispetto al passato, è cambiato il rapporto intergenerazionale, cioè il modo di rapportarsi tra i giovani e gli adulti. Una volta l'adulto rappresentava una figura educativa con funzioni di orientamento, oggi invece questo tipo di rapporto è entrato in crisi perché il mondo del lavoro è cambiato e gli adulti non sono più in grado di comprendere le difficoltà sempre nuove di fronte a cui si trova un giovane in cerca di un lavoro. Gli adulti sono portatori di vissuti diversi e attribuiscono significati diversi alle loro esperienze, di conseguenza hanno difficoltà a comprendere i giovani e i loro problemi. A loro volta i giovani faticano a riconoscersi negli adulti perché il loro passato lavorativo si basa su culture, sensibilità ed esperienze molto diverse.

Alla base di queste difficoltà, secondo i partecipanti ai *focus group*, vi è un problema di scarsa comunicazione e dialogo tra genitori e figli.

«La cosa che ti spiazza è che nessuno ti sa spiegare come funziona e come si sta. Nessuno è mai stato precario. Tra me e i miei genitori c'è distacco: loro ti propongono i loro modelli» (Gianluca, 29 anni)

«I nostri genitori. avevano la mania del posto fisso, cioè a venti anni si trovavano un lavoro, statale o privato, e quello restava per tutta la loro vita, non cambiavano più. Quindi iniziavano a lavorare alla Fiat a 20 anni e ci rimanevano fino alla pensione. Questa è l'idea che ci hanno trasmesso: un solo rapporto di lavoro che è durato fortunatamente per loro una vita, e che ha consentito anche di decidere serenamente di sposarsi, fare dei figli, avere una propria casa» (Laura, 29 anni)

«A volte mi sento l'anomalo della società in cui vivo. E questo è micidiale. La maggior parte delle persone ti ascolta ma non vive quello che stai dicendo» (Gianluca, 29 anni)

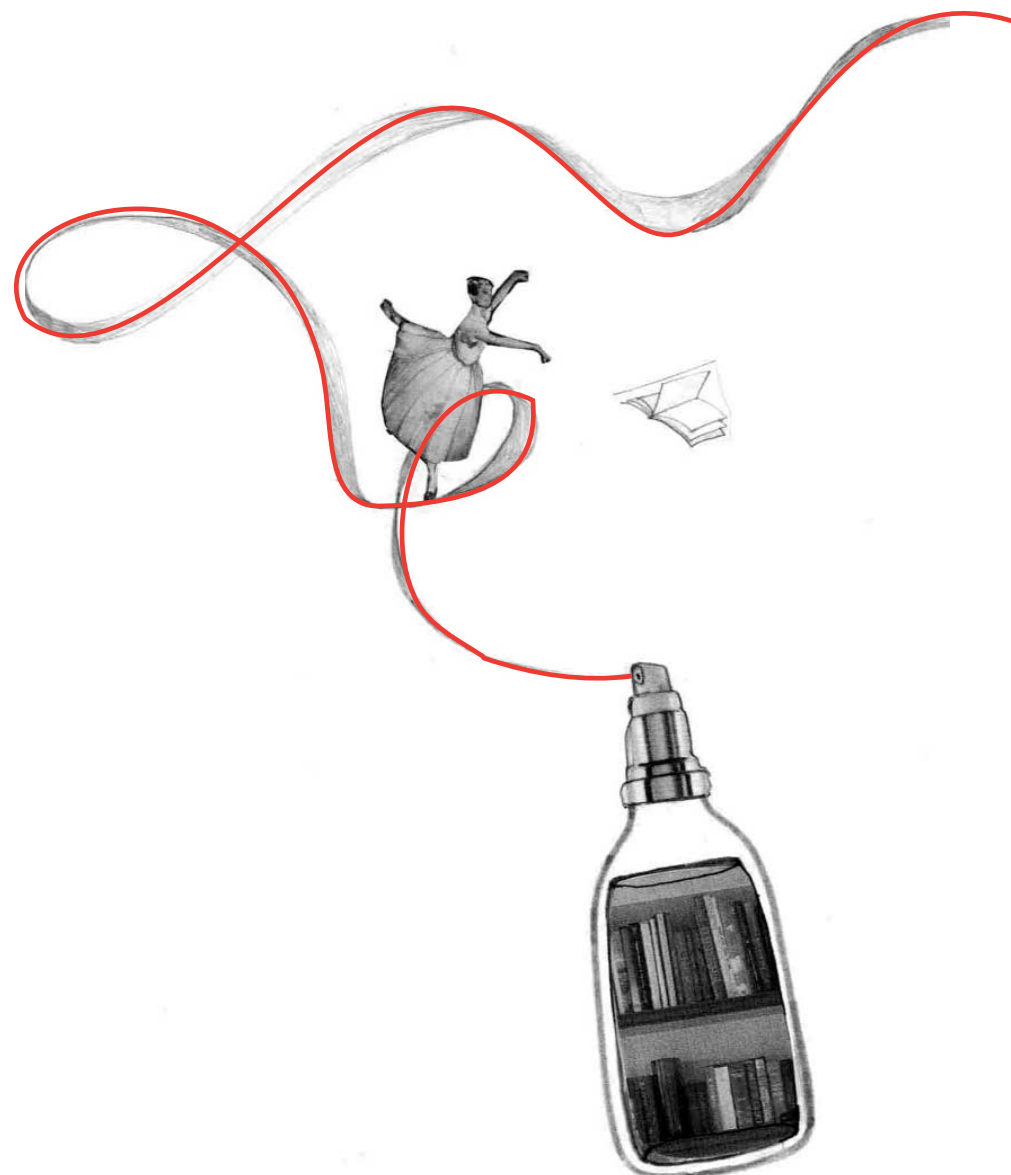
Un secondo aspetto problematico, in parte collegato al punto precedente riguarda l'assenza di "luoghi" di ricerca e costruzione di senso. Infatti, molti giovani durante i *focus group* trovandosi per la prima volta riuniti a discutere attorno a un

tavolo di problemi lavorativi comuni hanno espresso l'esigenza di ascolto, di confronto e di condivisione delle esperienze e dei problemi lavorativi sia con gli adulti, sia con i propri coetanei. Proprio attraverso queste occasioni di scambio e di discussione si può tentare di rielaborare le proprie esperienze, affrontando le problematiche o aumentando la consapevolezza del proprio vissuto.

« Secondo me, i giovani che sono ai primi approcci nel mondo lavorativo hanno bisogno di tanto ascolto. Cioè di trovare qualcuno che li ascolta, che capisce un po' le loro esigenze, le loro necessità e i loro desideri, per potersi confrontare. Ho l'impressione che siano poche le persone attente ad ascoltarli. Tanti magari dicono cosa devono fare, però senza sapere quali sono le loro aspettative e le loro necessità. Vedo che anche nel mondo lavorativo manca chi ti ascolta. Capita che ti spostano senza nemmeno chiederti se ti piace quello che stai facendo e se il lavoro nuovo ti gratifica o meno. C'è bisogno di molto più ascolto» (Paola, 31 anni)

L'emergere di esigenze esplicite da parte dei giovani sembra indicare possibili strumenti di sostegno nell'affrontare le difficoltà di una condizione lavorativa spesso problematica. Una prima modalità di risposta può essere proprio l'ascolto attento e serio di queste loro indicazioni nel tentativo di comprendere e accogliere le loro richieste.

LA COMUNITÀ PARROCCHIALE: PALESTRA DI VITA?



LA COMUNITÀ PARROCCHIALE: PALESTRA DI VITA?

di Paola Baldin e Claudio Cimenti

1. Introduzione

Non è stato sempre facile introdurre nei *focus group* il dibattito sul ruolo della comunità parrocchiale rispetto ai problemi del lavoro. L'argomento è stato accolto spesso con una certa difficoltà. Cosa c'entra la parrocchia con il lavoro? Alcuni giovani hanno lasciato cadere la provocazione, in qualche caso sono state fornite solo risposte sbrigative. In genere, però, tutti hanno ragionato e dibattuto sull'argomento, mostrando anche di aver già riflettuto personalmente. È vero che la questione veniva sollevata per ultima, al termine della serata; la stanchezza per la lunga discussione già sostenuta potrebbe quindi essere una spiegazione plausibile di fronte a certe risposte sbrigative o a certe mancate risposte. Ma in diverse occasioni è stata manifestata una vera e propria sorpresa rispetto al tema. Nonostante la maggior parte degli inviti ai *focus group* fosse pervenuta attraverso canali parrocchiali e gli stessi incontri si siano svolti in strutture parrocchiali, la proposta di una riflessione sul ruolo che può assumere la comunità ecclesiale sembrava aver violato le aspettative della maggior parte dei presenti.

Vanno registrate, inoltre, alcune incertezze provocate dalla difficoltà ad identificare la comunità parrocchiale: si intende il parroco o si intendono i gruppi? Pensare alla parrocchia e alla Chiesa come istituzione, come clero, come associazioni o come semplici relazioni tra persone, conduce naturalmente a considerare il problema con esiti differenti.

2. Quando la comunità parrocchiale è presente

Un ruolo attivo per la comunità parrocchiale

La vita della parrocchia non è sempre chiusa rispetto alla dimensione lavorativa, perché comunque è un luogo di incontri e di condivisione di esperienze.

« Secondo me è importante che la parrocchia fornisca occasioni di incontro fra studenti e lavoratori. Fino all'anno scorso sono stata animatrice del gruppo giovani. Erano quasi tutti lavoratori, quindi quando ci si trovava la sera molto spesso se ne parlava. Io ero ancora completamente fuori dal mondo del lavoro e le persone che frequentavo negli altri ambienti erano tutti studenti. Se non avessi avuto quell'occasione di amicizia con gente che lavorava non ne avrei avute altre. Perché bene o male quando studi hai stili di vita diversi, frequenti persone in genere che studiano. A me, almeno a livello informativo, è servito» (Roberta, 26 anni)

Lo scambio di informazioni in alcuni casi può trasformarsi in un rapporto determinante, in cui, attraverso consigli e pressioni, dalla parrocchia arriva la spinta a cambiare lavoro. In questa occasione, ad esempio, è il migliore amico, con cui si condivide l'impegno di animazione, ad assumersi la responsabilità di "forzare" la decisione, puntando l'attenzione sul grado di condizionamento che il lavoro svolto esercita rispetto ai tempi della vita e anche rispetto alle possibilità di continuare nel servizio educativo.

« Mi ha praticamente preso per i capelli e mi ha fatto cambiare posto di lavoro. Sono contento perché nel nuovo posto ho subito messo in chiaro le cose col datore di lavoro» (Matteo, 22 anni)

Anche la figura del sacerdote può rivelarsi decisiva se riesce a colpire nel segno, aiutando i giovani a prendere in mano la propria vita alla luce di un messaggio etico e religioso che si concretizza in scelte conseguenti.

« Io devo ringraziare il mio cappellano che, quando era il momento, mi ha imposto di riflettere sulla mia situazione, anche lavorativa, e di prendere decisioni in coerenza con quello che teoricamente continuiamo a ripeterci. Auguro a tutti di trovare un prete così» (Roberta, 27 anni)

In determinate circostanze, soprattutto nei paesi della provincia, è possibile riscontrare una certa sovrapposizione tra l'ambiente lavorativo e l'ambiente parrocchiale, almeno per ciò che riguarda le persone che frequentano quest'ultimo.

« Il mio datore di lavoro è l'organizzatore della sagra» (Matteo, 22 anni)

L'episodio non è rilevante tanto per il fatto che un'assunzione possa essere favorita dalla reciproca conoscenza maturata in parrocchia, elemento comunque non trascurabile, ma perché la comune esperienza viene indicata come fattore di tranquillità e possibilità di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della vita, proprio grazie ad una sensibilità condivisa.

La connessione tra l'attività parrocchiale e quella lavorativa è più evidente nel campo educativo. L'impegno con ragazzi e adolescenti è un test importante per verificare la propria vocazione e indirizzare i propri studi.

« Sono insegnante e iscritta all'Azione Cattolica e questo per me è stato fondamentale. Il fatto di assumersi responsabilità e la disponibilità al servizio sono comuni a molte delle esperienze che ho fatto» (Lisa, 33 anni)

Se il compito educativo assunto in parrocchia può aiutare a misurarsi con quello che potrebbe essere un futuro lavoro, il rischio è che una scelta, orientata in base all'impegno sperimentato in parrocchia, sia troppo legata alla ristrettezza delle proposte che questo ambiente offre. Il compito educativo svolto in parrocchia non può automaticamente trasformarsi in una professione.

« Facendo l'animatore Acr avevo quasi l'intenzione di fare scienze della formazione primaria anch'io. Poi mi sono detto: mettiamo i piedi per terra. E non sono andato all'università» (Matteo, 22 anni)

L'attività di educazione svolta in parrocchia rimane comunque un utilissimo "praticantato" per acquisire uno stile che informa il modo di sentire e di svolgere la propria professione e il tipo di relazioni che si riesce a costruire nell'ambiente di lavoro.

« A me piace fare l'insegnante e dedico molto del mio tempo libero all'animazione. Penso che l'attività in parrocchia per me sia fondamentale. E i miei studenti dicono che si vede che sono animatore» (Giovanni, 27 anni)

Ma la parrocchia può essere anche un luogo in cui si viene sensibilizzati al tema del lavoro, con delle attività organizzate appositamente da associazioni che operano nel settore.

« Le ACLI, attraverso quattro volontari in servizio civile, hanno avviato un progetto con quattro parrocchie proprio sul tema del lavoro e dei diritti. Questi ragazzi fanno incontri di formazione ed orientamento sul mondo del lavoro, su temi riguardanti la normativa in atto o le modalità di ricerca del lavoro. Lo scopo è proprio che parrocchie, giovani e mondo del lavoro si incontrino» (Marco, 31 anni)

L'attenzione al mondo del lavoro può nascere all'interno dei gruppi, magari su proposta dell'*équipe* di animatori, e può diventare occasione di confronto per tutta la comunità.

« Abbiamo creato un gruppo di riferimento per i giovani delle scuole superiori e medie. Abbiamo fatto una mostra per far conoscere il mondo del lavoro di questo territorio. Abbiamo visto che una sensibilità sull'argomento c'è e può crescere» (Andrea, 22 anni)

Non è indifferente il ruolo dell'assistente spirituale, soprattutto per offrire una chiave di lettura particolare del fenomeno lavorativo.

« Io ringrazierò a vita il mio parroco che, quando avevo vent'anni, propose un gruppo giovani sul senso del lavoro, lavoro non solo per sé ma anche per la comunità» (Marta, 22 anni)

Il senso del lavoro e i valori in gioco sono gli ambiti di riflessione che sembrano più utili da sviluppare e più consoni alle finalità stesse della comunità parrocchiale.

« Da noi in parrocchia si è cominciato a parlare di come far convivere il senso degli affari con il valore del lavoro. La cosa più importante è quella di vivere i valori, con una testimonianza, nel proprio posto di lavoro» (Federico, 29 anni)

Un ruolo esclusivamente indiretto rispetto al lavoro

La maggior parte dei partecipanti ai *focus group* ha indicato come maggiormente confacente all'identità della comunità parrocchiale un ruolo indiretto rispetto al tema del lavoro. In particolare, ritenendo che lo specifico della Chiesa sia la di-

mensione religiosa, il suo contributo si colloca e si misura dal punto di vista spirituale, un contributo che certamente influisce sulla persona, nel forgiarla e nel sostenerla in qualunque ambiente di vita.

« La parrocchia ha un ruolo a livello spirituale, per darti fede, fiducia, farti sentire che c'è la Provvidenza. La parrocchia ti dà i valori» (Silvia, 29 anni)

L'attenzione alla spiritualità dunque aiuta a mantenersi fedeli ai propri principi e valori. E proprio su questo versante l'incidenza della parrocchia viene riconosciuta come significativa, perché l'apporto orientato alla costituzione di un'appropriate scala di valori si riversa nel modo di vivere il proprio lavoro.

« Frequentare i gruppi da animata e animatrice è stata per me una parte importante della mia vita, al di là del fatto che abbiamo parlato del lavoro o no. Mi hanno formato a livello spirituale, come persona che è in relazione con gli altri. Questo ha portato a scoprire dei valori in me, e io sento adesso che sono dei miei punti di riferimento anche nella scelta del lavoro» (Alessandra, 32 anni)

È per quanto offre sotto il profilo umano che il contributo della parrocchia si mostra efficace. Accompagnando la crescita personale, investendo le proprie risorse in un intervento formativo adeguato, si contribuisce a formare personalità in grado di affrontare l'ambiente lavorativo con una certa sensibilità e coerenza.

« La parrocchia mi ha fatto fare esperienze molto forti, valorizzandomi come persona e toccando determinati problemi che ora ritrovo a livello professionale. Non vedrei sinceramente altri legami tra lavoro e parrocchia. Fare esperienze forti nell'ambito della parrocchia e del volontariato ti aiuta a maturare una certa sensibilità e poi nel proprio lavoro questo ti aiuta a dare risalto alla dimensione etica» (Valeria, 31 anni)

E di una personalità forte c'è bisogno soprattutto per attraversare i momenti più faticosi e le difficoltà legate alla precarietà del lavoro.

Un'altra funzione molto importante che riconoscere alla parrocchia è quella di abituare ciascuno a relazionarsi con gli altri, a imparare a collaborare, ad accettare le opinioni diverse. Tutto ciò diventa un fondamentale banco di prova per la convivenza con colleghi e datori di lavoro, che spesso si rivela molto problematica.

« È importante, secondo me, l'aspetto dell'imparare a relazionarsi, ad avere idee diverse, l'umiltà del lavorare assieme. Questo serve molto anche nel lavoro: ad esempio non sempre tutte le idee vengono prese in considerazione. Quindi bisogna saper lavorare con gli altri, sapersi confrontare con esperienze, idee e modi di lavorare diversi» (Roberta, 26 anni)

Spesso, però, i difficili rapporti che si vengono a creare nel mondo del lavoro impediscono di trovare in quell'ambiente le soddisfazioni auspiccate. Accade frequentemente che ci si rivolga alla parrocchia per sfogarsi, scaricare le tensioni accumulate, alla ricerca di un luogo in cui sentirsi veramente realizzati, in cui si è accolti per come si è, senza essere giudicati.

« Durante il periodo dell'università il servizio in parrocchia è stato la valvola di sfogo, rispetto ad un ambiente individualistico come quello dello studio. E anche in questi anni di lavoro, è stato importante per ricordarti che non esisti solo tu con i tuoi problemi, ma che c'è un'altra dimensione nel tuo vicariato. Questa è l'ancora di salvezza» (Lisa, 28 anni)

3. Quando la comunità parrocchiale è assente

Se c'è mancanza di attenzione

Tra le testimonianze raccolte, sono numerosi i riferimenti ad un totale silenzio dell'ambiente parrocchiale rispetto ai temi del lavoro.

« In parrocchia non si è mai parlato di lavoro» (Giovanni, 27 anni)

Questi silenzi appaiono ancora più significativi di fronte alla quantità di parole che viene spesa per altri argomenti, tutti molto importanti, ma che da soli non esauriscono i diversi campi di interesse delle persone.

« Nei gruppi giovanissimi, nei gruppi giovani, spesso forse si parla di molte cose, ma si parla poco del mondo del lavoro» (Claudia, 32 anni)

La scarsa presenza di spazi dedicati a sviluppare il tema del lavoro trova giustificazione nella difficoltà di proporre ai giovani argomenti che si distanzino dalla dimensione dell'affettività, per avventurarsi in tematiche di impostazione maggiormente sociale. Gli educatori si sarebbero, però, arresi troppo facilmente di fronte a questa fatica.

« Va bene che la parrocchia si occupi di temi legati all'affettività, ma molte parrocchie puntano solo su quello: amore amicizia. Dovrebbero però parlare anche degli altri problemi dei giovani. Per far questo ci vogliono persone competenti, ma gli educatori tante volte rifiutano questa formazione e i parroci non investono in questo senso» (Marta, 22 anni)

È invece molto sentita l'esigenza di affrontare insieme i problemi che la quotidianità del lavoro inevitabilmente presenta. L'aver assimilato in forma teorica una certa impostazione etica non è sufficiente, non garantisce la capacità di trovare autonomamente le risposte e i comportamenti adeguati alle situazioni che via via si verificano.

« A me piace l'idea che la parrocchia si avvicini alla concretezza dei problemi del lavoro, dei giovani. Sì, sono importanti i valori, ma occorre anche la capacità di entrare nel concreto della vita di tutti i giorni» (Valeria, 27 anni)

Si rischia fortemente una "dissociazione del vissuto"; si rischia di appellarsi, all'interno del mondo del lavoro, ad un campo valoriale diverso rispetto a quello al quale normalmente si fa riferimento, che si considera proprio e a cui si vorrebbe aderire totalmente.

Le condizioni stesse del mercato impongono forme di concorrenza che provocano un disagio difficilmente risolvibile. Può succedere infatti che un altro precario diventi un avversario, di fronte alla possibilità di aggiudicarsi un contratto più vantaggioso. E se tutti assumono determinati comportamenti è difficile agire in controtendenza.

« Quando ci si mette in proprio, si affronta sempre un rischio. Essere una persona onesta, non lavorare in nero, sono decisioni che vanno prese. Io, nella mia attività, sono il buono della situazione e forse anche un po' buonista e una persona buona non sa fare sempre i suoi interessi. I miei soci, invece, fanno in primo luogo gli interessi dell'azienda e rappresentano la parte che mi manca e che mi completa, perché alla fine il valore che unisce una società ed un'impresa è il denaro ed il profitto, non certo l'amore. Viviamo con la mia fantasia e le loro capacità di fare gli affari e questo connubio è per me un compromesso tra essere dei ladroni ed essere, invece, delle persone. Se c'è qualcuno che dice veramente che dichiara tutto quello che fa o che è onesto o che non ha nulla da temere dalla giustizia, io ci credo poco, perché la realtà è che gli stessi commercialisti sono i primi che ti consigliano come fare ad evitare di pagare le multe. Io sono contento almeno di dire che ad essere onesti ci proviamo» (Lorenzo, 35 anni)

Non parlare di lavoro nelle parrocchie lascia quindi un vuoto che rischia di corrodere l'intero sistema valoriale oppure di togliere serenità a chi cerca di mantenere una impostazione di vita cristiana.

Un ostacolo che limita la possibilità di sviluppare questi temi è costituito dal fatto che i gruppi formativi effettivamente presenti nelle parrocchie coinvolgono soprattutto i giovanissimi, o comunque coloro che non sono ancora entrati nel mondo del lavoro e dunque non avvertono l'urgenza di dedicarvi attenzione.

« No, nella mia parrocchia non si parla mai di lavoro. I nostri ragazzi sono troppo giovani, è troppo presto per affrontare il problema» (Matteo, 22 anni)

Non è però di secondaria importanza ragionare sul fatto che, con l'età degli studi, spesso termina anche la frequentazione della parrocchia. Emerge in tal senso la difficoltà di conciliare gli impegni della quotidianità con una vita comunitaria.

« Sul rapporto tra le parrocchie e il lavoro sono un po' pessimista, perché c'è stato un periodo in cui ho tentato di mettere in relazione questi due ambiti. In realtà, mi sono accorto che è stato più che altro il lavoro a prendersi un po' alla volta i tempi della mia vita» (Fabio, 30 anni)

Sicuramente il lavoro, come la famiglia, condiziona fortemente la disponibilità di tempo ed energie, ma è anche vero che la stessa parrocchia non riesce, per mancanza di attenzione o di elasticità, a sostenere chi cerca di non lasciarsi assorbire completamente dagli aspetti più prosaici della propria vita.

« È anche vero che i giovani non rispondono così facilmente. È vero che a volte la comunità fa, però la gente non risponde, e quindi un po' si lascia perdere. Ognuno ha il proprio lavoro, diversi impegni: è difficile mettere tutti assieme. Però in effetti sarebbe un aspetto da valutare, anche come formazione al lavoro, perché nell'ambiente parrocchiale forse è più facile il confronto» (Alessandra, 32 anni)

E non è detto che l'allontanamento dalla parrocchia debba essere per forza una strada senza ritorno. Bisognerebbe saper intercettare le esigenze che maturano e individuare le formule adatte.

« Io, in parte, mi sento in colpa per il fatto che è morto il gruppo giovani, nella mia parrocchia, perché io sono una di quelle che, presa dai problemi del lavoro, ha abbandonato. Quando si è sempre di corsa, e alla fine si arriva a casa alle nove di sera, chi me lo fa fare di ripartire, di uscire di nuovo? Adesso però forse ricomincerei, perché non è giusto lasciar andare tutto così» (Marcolina, 32 anni)

C'è forse un ulteriore problema, più profondo, che motiva la reticenza delle parrocchie di fronte ai temi del lavoro.

« Nella parrocchia fa tanto bello vedere che sei sensibile ai problemi degli altri, ai problemi del mondo. Quindi vieni spinto sempre su questi argomenti che formano lo spirito. Ma poi, lo dico con una vena di ironia, quale parroco non vorrebbe avere un animatore a vita che ti porta avanti la parrocchia?» (Laura, 34 anni)

Si viene così a toccare il tema della laicità, del tipo di formazione che viene impartita, ma anche dei caratteri stessi che la comunità parrocchiale tende ad assumere. Spostare l'attenzione dalla semplice affermazione dei valori al vissuto delle persone, riuscire a coniugare queste due attenzioni, contribuirebbe a rompere il senso di chiusura che si respira in molte comunità, ad evitare che diventino ambienti ripiegati su se stessi.

« La parrocchia è un luogo iperprotettivo, più preoccupato di proteggerti, di difenderti, piuttosto che di aprirti al mondo, prepararti a camminare con le tue gambe» (Vania, 31 anni)

Se mancano gli strumenti

La distanza che la comunità parrocchiale sembra mantenere rispetto ai problemi del lavoro non è però necessariamente frutto di cattiva volontà. Fra gli ostacoli che si frappongono oggettivamente ad una maggiore integrazione della dimensione lavorativa con le altre di cui la parrocchia si occupa, vi è la mancanza di competenze specifiche.

« Nel mio percorso la parrocchia è stata importante, però non vedo nella parrocchia la competenza per un ruolo prettamente nel campo del lavoro» (Giancarlo, 34 anni)

A questo proposito è stato sottolineato anche il fatto che la varietà e la complessità delle situazioni lavorative, delle forme contrattuali e in generale dei problemi

del lavoro è tale per cui non si può pensare che la parrocchia possa recuperare facilmente queste competenze.

« Se qualcuno in parrocchia volesse operare sui problemi del lavoro, anche volendo, non potrebbe avere le competenze» (Roberta, 26 anni)

Una difficoltà, questa, a cui si aggiunge in alcuni una scarsa fiducia nella possibilità che la parrocchia, la cui fisionomia appare spesso troppo legata alla figura del prete e al suo punto di vista, riesca a dire qualcosa di significativo a proposito del lavoro.

« Sinceramente do fiducia a chi ha avuto esperienza diretta di una cosa. E non vedendo nel clero chi possa avere avuto esperienza diretta del mondo del lavoro non vedo come un prete potrebbe essermi di aiuto nell'affrontare i problemi del lavoro» (Alessandro, 32 anni)

Non è scontato pensare di poter attribuire alla comunità parrocchiale un ruolo sui temi del lavoro. Più di uno fra i partecipanti ritiene infatti che la questione esuli dalle funzioni che andrebbero correttamente attribuite alla parrocchia.

« Secondo me un aiuto per i problemi del lavoro dovrebbe darlo l'amministrazione pubblica di un comune, non la parrocchia» (Elisa, 27 anni)

Altri invece fanno riferimento alle esperienze del passato per dimostrare l'esistenza di un legame profondo tra i due ambienti, sottolineando, anzi, come proprio il ritorno all'impegno sociale, alla presenza sui temi del lavoro potrebbe aiutare a riallacciare i rapporti tra la parrocchia e il territorio, a riavvicinare molte persone e coinvolgerle nella vita ecclesiale.

« Per me pensare alla Chiesa e alla parrocchia rispetto al lavoro è complicato, però credo che la parrocchia ci debba arrivare. Se guardiamo alla storia, la stessa previdenza sociale è nata nelle parrocchie. E un po' alla volta la gente torna a bussare alla parrocchia» (Silvia, 33 anni)

4. Dottrina sociale e desiderio di comunità

Un luogo di incontri

Nel corso delle discussioni svolte all'interno dei *focus group* si è provato a ragionare su ciò che si vorrebbe dalle parrocchie. È emerso, ricorrente e insistito, il desiderio che assicurino occasioni di incontro. Si richiede uno spazio che permetta ai giovani di condividere le proprie esperienze, di confrontare i sentimenti e le opinioni di chi sta vivendo situazioni analoghe, di trovare sostegno e consiglio.

« Io credo che la parrocchia deve essere un punto di incontro e confronto, deve essere un luogo di riflessioni in cui si incontrano valori e testimonianze» (Marco, 31 anni)

L'obiettivo è quello di affinare la capacità di discernimento: un aiuto per orientare le proprie scelte, ma anche per imparare a vivere in maniera positiva la propria condizione lavorativa e per agire in modo responsabile.

« In parrocchia può esserci qualcosa che serva all'uomo per poter lavorare. Non per sistemare il suo precariato, ma per aiutare ad affrontarlo, a stare tranquillo» (Michele, 26 anni)

Alla parrocchia si chiede prima di tutto un sostegno che sia comprensione, vicinanza, appoggio morale. Un perno sicuro attorno al quale far ruotare la vita con maggiore fiducia.

« Io non chiedo alla pastorale che mi trovi il posto di lavoro. Chiedo che mi dia la carica per trovarmelo e per gestirne gli aspetti difficili. Perché l'impatto con la realtà del lavoro può essere violento; perché non è così facile instaurare rapporti positivi con le altre persone» (Elisa, 27 anni)

Soprattutto, l'ambiente parrocchiale dovrebbe aiutare ad allargare gli orizzonti oltre gli spazi angusti cui costringono alcune esperienze lavorative. Un'apertura, una disposizione mentale che è avversata in modo particolare dagli elementi di precarietà che condizionano la vita delle persone.

« Di fronte ad un mondo del lavoro che ti propone esperienze frammentate, uno deve diventare più forte, cercare di progettare, di guardare più in là delle singole esperienze. Una comunità parrocchiale può dare un sostegno molto forte in questo senso. Si rischia di perdersi e serve un lavoro interiore. È anche un messaggio di speranza» (Claudia, 32 anni)

Per capire se un progetto è realistico, realizzabile, diventa importante proprio il confronto, l'aiuto reciproco per leggere le situazioni, esplicitare i desideri e valutare le potenzialità.

A questo proposito, qualcuno propone una specie di "Sportello Giovani", altri auspicano la presenza di qualcuno che abbia una certa esperienza e sia disponibile ad ascoltare e a consigliare.

« C'è bisogno di una figura, può essere anche una guida spirituale o qualcosa del genere, che ti aiuti un po' nelle scelte. Quindi più che pensare a quello che può fare genericamente la parrocchia, io vedrei proprio una figura che ti accompagna, che ti fa un po' di discernimento e ti aiuta a capire qual è la tua vocazione anche nel settore lavorativo» (Paola, 26 anni)

Altri ancora puntano invece sul gruppo come luogo di confronto e condivisione, sull'offerta di cammini appropriati rispetto alle esigenze dei giovani lavoratori.

« Nei gruppi parrocchiali potrebbe esserci anche un momento di formazione per capire che cosa significano certe cose, come i diversi contratti. Oppure per capire quali sono le difficoltà del mondo del lavoro. Io ad esempio ho cominciato pensando di potermi fidare delle altre persone perché siamo sulla stessa barca; è stata dura scoprire

che non era proprio così. Il fatto che molto spesso i gruppi parrocchiali sono composti di persone che studiano e altre che lavorano potrebbe facilitare il confronto tra questi due mondi» (Claudia, 32 anni)

Questi gruppi dovrebbero costituire un punto di riferimento tale da poter quasi esercitare un ruolo di supplenza rispetto ad altre iniziative latitanti. Se sono necessarie determinate conoscenze tecniche, per i giovani che si accostano al mondo del lavoro, e chi dovrebbe operare in questo settore non riesce a svolgere la propria funzione, allora la parrocchia è chiamata a farsene carico.

« Ci vogliono anche percorsi tecnici: se non esistono sindacati e figure di riferimento cerchiamo di proporre percorsi formativi per laureandi o ragazzi delle superiori. Percorsi che spiegano come funziona il mondo del lavoro e cosa dice la dottrina sociale della Chiesa» (Marta, 28 anni)

Non tutti ritengono che si debba operare a livello di cammini formativi. Qualcuno propone una struttura diocesana di pastorale giovanile che curi in modo particolare questa attenzione e che solleciti le parrocchie offrendo occasioni e strumenti, ma soprattutto diffondendo una sensibilità.

Per chi rimane affezionato all'idea del gruppo in parrocchia, che rimane comunque la realtà più vicina e più conosciuta, resta il problema di trovare l'iniziativa più adeguata.

« Ormai non possiamo più far parte dei normali gruppi giovanili. Ma non possiamo neanche passare nei gruppi adulti, perché abbiamo problematiche molto diverse dagli adulti classici, che hanno una visione del mondo completamente diversa dalla nostra. Bisognerebbe pensare a dei gruppi per 25-30enni che parlino un linguaggio diverso dai giovanissimi e un linguaggio diverso dagli adulti. La diocesi si muove, ma nei vicariati e nelle parrocchie c'è ancora poco, per cui o tu ti sposi e vai a fare il gruppo coppie o senò l'offerta per te non c'è, la devi cercare fuori, devi cercare qualcosa'altro. In questo secondo me le parrocchie sono ancora molto lente» (Silvia, 33 anni)

Rinnovare la proposta della dimensione gruppo mantiene tra le altre cose il senso di investire ancora su un'idea comunitaria di affrontare la vita, mentre i nostri tempi tendono ad una disgregazione sociale che in ambito lavorativo si traduce nella individualizzazione dei diversi passaggi, dalla scelta del lavoro alla definizione del contratto, dalla sfida della concorrenza al rapporto con il datore di lavoro.

Voce autorevole ed esempio coerente

Il mondo del lavoro ha subito dei cambiamenti così radicali da provocare disorientamento nella maggior parte dei giovani. Per chi è cresciuto all'interno di un'esperienza ecclesiale diventa naturale rivolgersi alla Chiesa e aspettarsi una parola chiara e sicura.

« Secondo me almeno il parroco, per quanto non abbia una voce troppo potente, bisognerebbe che dicesse qualcosa. Ci sono troppe persone sia nel pubblico che nel privato che non vengono neanche

pagate, penso a stagisti, praticanti... Il mio parroco è parroco mio e anche del mio datore di lavoro, dovrebbe almeno lanciare il messaggio» (Donata, 30 anni)

In molti c'è l'impressione che nel mondo cattolico non ci si sia ancora resi conto della gravità dei cambiamenti ai quali stiamo assistendo e di come queste trasformazioni coinvolgano in maniera diretta aspetti centrali del messaggio evangelico.

« Io credo che la parrocchia debba iniziare a fare i conti con il lavoro e cominciare a prendere atto di questa situazione, io credo che manchi una consapevolezza chiara e si debba maturare. Si fanno tanti corsi biblici, ma ci si dovrebbe domandare, ad esempio, che idea aveva Cristo del lavoro. E dovremmo rifletterci in riferimento a quello che succede oggi, perché è chiaro che chi ha creato questa forma del lavoro precario non ha ideali fondati sulla persona umana. Ormai si parla di "risorse umane", neanche più di persone!» (Silvia, 33 anni)

La richiesta che viene quindi rivolta alle comunità ecclesiali è di prendere posizione sulla questione e di farsi sentire. C'è bisogno di una voce forte, per raggiungere chi possa poi intervenire concretamente e provocare qualche cambiamento.

« Secondo me la Diocesi di Padova può far fare delle scelte a qualcuno che poi andrà ad amministrare. Per fare un certo tipo di manovre, bisogna avere un certo potere, ad esempio per intervenire sul contratto sindacale» (Michele, 26 anni)

Ma una voce forte serve anche per dare indicazioni ai fedeli e in particolare agli stessi giovani. Non si tratta solo di conoscere meglio la dottrina sociale della Chiesa, di cui comunque si avverte la necessità, ma di sentirsi in sintonia con la propria comunità, di trovare riscontri anche dottrinali per ciò che in base alla propria sensibilità e alla propria esperienza appare evidente.

« In realtà non conosco bene la posizione della Chiesa. Magari pensa che il lavoro flessibile sia un bene» (Donata, 30 anni)

Se la richiesta è che il mondo ecclesiale sappia esprimere una voce forte, allora si deve chiamare in causa almeno il livello diocesano. Serve infatti una prospettiva più ampia per poter operare una presa di coscienza, che abbia effetti dal punto di vista culturale e che si possa poi tradurre operativamente per conseguire effetti che migliorino davvero le condizioni di vita delle persone sul piano sia materiale che spirituale.

« Credo che sia necessaria la forza di una posizione coesa della Chiesa, sul tema della precarietà. Però questo tipo di scelta non può essere effettuata nelle parrocchie, perché l'ambiente è troppo ristretto. Credo di più in una cultura a livello diocesano, quindi una Chiesa forte che sappia farsi portavoce di questo disagio e fare in modo che i ragazzi non si sentano soli. Le parrocchie da sole non possono fare niente!» (Matteo, 33 anni)

Perché la Chiesa possa assumere un ruolo efficace nel senso indicato dagli interventi dei giovani che hanno partecipato ai *focus group*, deve però risultare inappuntabile nel momento in cui agisce direttamente. Dalle parrocchie agli uffici di curia, sono molteplici i contesti in cui le scelte e i comportamenti economici diventano manifesti.

«Le parrocchie ormai sono strutture lavorative. La mia parrocchia, con 3000 persone, ha 10 dipendenti: le maestre d'asilo, chi gestisce il bar, chi tiene la contabilità: sono piccole aziende che hanno un loro bilancio. C'è poi il paradosso del nostro consiglio per gli affari economici, promosso dalla diocesi, attorno a cui siedono grandi industriali che parlano della nostra parrocchia» (Silvia, 33 anni)

Le notizie che si diffondono sui comportamenti degli enti ecclesiastici in quanto datori di lavoro spesso non sono molto edificanti. Sotto accusa sono i tipi di contratti offerti che, molte volte, garantiscono troppo poco i dipendenti diventando indice di poca attenzione e scarso rispetto.

«È un problema di coerenza nella Chiesa. Ad esempio, piuttosto che avere una persona a tempo indeterminato, anche lei preferisce averne tre flessibili. Il lavoro a progetto è il più appetibile possibile per qualsiasi azienda e anche per la diocesi» (Matteo, 33 anni)

Ma nel momento in cui si stipula un contratto, le considerazioni di tipo strettamente economico non devono essere le uniche a valere. Anzi, questa circostanza deve diventare l'occasione per rendere evidente la portata del messaggio cristiano. È a questo livello che si misura quanto i valori di riferimento riescano a diventare vitali nella quotidianità, se possono condizionare positivamente anche gli aspetti della vita più refrattari all'accettazione di una norma etica.

Al centro di tutto deve rimanere il rispetto per la persona. Naturalmente questo vale al di là del fatto che si sia in presenza di un rapporto di lavoro.

«Quando il parroco ha dovuto sistemare la chiesa, mi ha fatto fare il progetto e seguire i lavori. Non mi ha pagata, però sono stata contenta perché mi sono sentita valorizzata per quello che sapevo fare. Ho sentito più fiducia lì che nello studio dove lavoravo» (Federica, 29 anni)

È interessante rilevare che mentre veniva raccontata questa esperienza tutti i presenti hanno cominciato a ironizzare sul fatto che il parroco aveva approfittato per ricevere una prestazione gratuita. Per chi parlava, invece, ciò che più contava era l'aver potuto essere utile alla propria comunità attraverso le competenze di cui disponeva, l'essere stata coinvolta per la propria professionalità. Offrire fiducia e considerazione a chi frequenta le parrocchie, valorizzare le persone per le loro capacità anche al di là dell'ambito pastorale, può essere già un primo passo per aprirsi alla dimensione lavorativa.

5. Conclusioni

Reciproca estraneità tra comunità parrocchiale e lavoro?

In questo capitolo è stato dato conto dell'intera gamma di opinioni espresse nel corso dei diversi incontri, riferendo sia le esperienze positive che le perplessità. Bisogna rilevare, però, che complessivamente tra i partecipanti ai *focus group* è prevalso un atteggiamento di insoddisfazione.

La tecnica utilizzata, come spiegato nel capitolo "Mettersi in ascolto", non permette di trarre conclusioni di tipo statistico che consentano di fotografare il peso delle diverse opinioni. Rimane tuttavia la sensazione che la maggior parte dei giovani intervenuti intenda descrivere una situazione di reciproca estraneità tra le comunità parrocchiali e la dimensione lavorativa, che pure costituisce uno degli aspetti che più caratterizza e condiziona la vita di ciascuno.

Può essere utile riprendere in modo schematico alcuni problemi che sono stati avvertiti come centrali. Se il lavoro difficilmente diventa occasione di aggregazione a livello pastorale, soprattutto in età giovanile, alcune attenzioni possono però ridurre la distanza che viene percepita tra l'esperienza ecclesiale e quella quotidiana.

Un problema di coerenza

Il punto è che gli stessi giovani spesso non considerano autorevole l'intervento della Chiesa sui temi del lavoro. Da una parte, perché ha da tempo abbandonato argomenti come quelli dell'onestà e della legalità, della giustizia distributiva e delle relazioni sociali. Dall'altra, perché talora le stesse parrocchie, che funzionano come piccole aziende, vengono gestite in maniera non sempre trasparente e con poco rispetto per i dipendenti ai quali vengono proposti contratti precarizzanti.

Un problema di competenze

Inoltre si considera che nelle comunità ecclesiali manchino le competenze per poter diventare interlocutori a proposito di ciò che riguarda il lavoro. Si sente il bisogno di qualche punto di riferimento, ma si considera che questa funzione non può essere svolta né dai preti, i quali mancano di esperienza diretta, né dagli animatori che, dal punto di vista lavorativo, stanno vivendo situazioni analoghe o comunque non hanno una visuale molto diversa. Probabilmente, però, le parrocchie sono un ambiente troppo ristretto perché possano emergere competenze adeguate all'attuale complessità delle dinamiche lavorative. Ma la comunità ecclesiale non appare in grado di dialogare con l'esterno e nemmeno sembra disposta a farlo.

Un problema di tempi

I tempi della comunità parrocchiale coincidono sempre meno con i tempi della vita quotidiana. Da una parte la comunità parrocchiale fatica ad essere aperta e accogliente con chi non può garantire una presenza costante. Dall'altra si va sempre più perdendo la canonica scansione festa-lavoro, cosa che rende difficile la condivisione dei tempi liberi e pregiudica un elemento chiave dell'identità personale e comunitaria.

RACCONTI DAL VIVO

Un problema di laicità

La parrocchia ha una connotazione sempre più centripeta. Le persone che la frequentano sono riconosciute più per il ruolo che assumono in quell'ambiente che per la propria professionalità, per ciò che sono all'esterno di essa. Soprattutto, la parrocchia forma essenzialmente operatori pastorali. Si crea una scissione tra fede e vita, perché la formazione riguarda il 'prima', non il 'poi': si educa ai valori, ma non si è presenti nei momenti e nei luoghi in cui questi valori si scontrano con la quotidianità. A questo si può forse collegare la questione della maggiore o minore facilità con cui si riesce a proporre i temi sociali oppure gli argomenti legati all'affettività, ma anche il modo stesso con cui vengono affrontati.

Un problema di solitudine

La reciproca estraneità tra comunità parrocchiali e dimensione lavorativa è dovuta anche al fatto che quest'ultima viene vissuta sempre più a livello individuale. Questa solitudine, acuita dalla difficoltosa comunicazione tra generazioni che rispetto al mondo del lavoro conoscono esperienze radicalmente diverse, accompagna lo smarrimento della dimensione comunitaria e rende più difficile l'attribuzione di senso, per ciò che riguarda il lavoro ma non solo, sia a livello personale che sociale.



RACCONTI DAL VIVO

Mariangela: la forza di cambiare

Ho lavorato 11 anni in un laboratorio di confezioni. Otto ore al giorno attaccata ad una macchina da cucire, guardando un ago. È un lavoro che non ti dà proprio niente.

Quel lavoro in fabbrica per me era privo di senso. Cercavamo di creare un bel rapporto tra colleghe, ma si poteva parlare solamente prima di cominciare il lavoro, alla fine o nelle pause. Allora uscivamo a mangiare la pizza, anche per ritrovarci lontano dal capannone e dalle macchine, perché in un lavoro a catena, non dico che sei una macchina anche tu, ma quasi!

Quando ho iniziato avevo appena terminato la III media. È stata una mia scelta, la mia famiglia non voleva, ma io ero cocciuta e ho voluto seguire la scia delle mie compagne. Ero giovane e timorosa, dovevo stare zitta al mio posto e non protestare. Dovevo fare una determinata quantità di cuciture in un minuto, mi avevano messo vicino un cronometro...

Posso dire che in quel periodo la parrocchia è stata la mia salvezza, lì ho trovato tante gratificazioni. Tutto quello che non mi dava il lavoro me lo dava l'attività in parrocchia, dove ero animatrice. La mia vita cominciava dopo il lavoro: solo quando ero fuori ero veramente me stessa.

Le condizioni di lavoro erano quelle comuni a tutti i laboratori di confezioni della nostra zona industriale, poi nell'arco di pochi anni hanno chiuso circa duecento ditte e molte persone hanno dovuto cambiare lavoro.

Per me è stato un momento di crisi, ma positivo perché in realtà quel lavoro non faceva per me. In quel momento ho cercato un qualcosa di diverso, che mi permettesse di esprimermi, di essere in relazione con gli altri.

Ora lavoro come operatrice socio assistenziale presso una casa di riposo e sono impegnata nel servizio di assistenza domiciliare. Da aprile sono assunta a tempo indeterminato, mentre prima avevo lavorato per quattro anni presso cooperative, sempre con lo stesso ruolo, ma con contratti a termine.

Quando si lavora in una cooperativa, a parte il discorso economico, visto che gli stipendi sono inferiori, il problema è che non hai nessuna sicurezza. Il lavoro viene assegnato tramite appalto e quindi l'ipotesi trasferimento è una possibilità sempre incombente. Dall'oggi al domani mi è capitato di dover passare a part-time, per non parlare dei continui cambiamenti di turno, anche improvvisi, dalla sera alla mattina. In quella situazione precaria era per me difficile rifiutare le richieste della direzione, ero ricattabile. Qui sta la differenza tra le forme di lavoro flessibile, che è precarietà, e il lavoro fisso.

Prima ero sempre preoccupata, ora invece mi sento serena, perché l'operatore assunto dall'ente lavora in un nucleo stabile, può conoscere le esigenze dei suoi assistiti, familiarizzare con loro, far crescere quindi la qualità della propria opera. Quando dipendevo da una cooperativa cambiavo nucleo in continuazione, era difficile lavorare con responsabilità, perché dipendevo dal lavoro di altri e non mi sentivo inserita in un ambiente; il mio lavoro si riduceva a realizzare mansioni.

A causa del lavoro a turni ora ho dovuto smettere la mia attività di animatrice in parrocchia, perché non ho più un giorno libero fisso in cui potermi incontrare con i ragazzi e non posso più garantire continuità di presenza. Però mi chiamano dal gruppo Caritas, se c'è qualche servizio da fare, canto in un coro e aiuto il gruppo missionario.

Daniele: sulla fune del precariato senza rete di protezione

Mi chiamo Daniele, ho 34 anni, sono sposato, ho due figlie, ho un diploma di grafico pubblicitario e mi sono specializzato con corsi di marketing e comunicazione. Mi sono inserito subito in azienda e in breve tempo ho avuto ruoli di responsabilità, con notevoli soddisfazioni.

Ad un certo punto della mia vita ho avuto una crisi motivazionale ed ho capito che nel mio lavoro quotidiano non trovavo più alcun senso. Allora mi sono licenziato e da lì è iniziato il mio pellegrinaggio interinale. Da un certo punto di vista lo reputo molto stimolante, perché mi ha costretto a rimettermi continuamente in gioco e dare il massimo, a “trafficare i talenti”.

È stata un'esperienza di precariato estrema, durata un anno, nel quale ho cambiato lavoro a volte ogni settimana, a volte ogni quindici giorni, oppure ogni mese. Lo sapevo sempre l'ultimo giorno se il lunedì successivo sarei stato confermato. Una volta ho avuto un infortunio proprio l'ultimo giorno di contratto, e sono dovuto andare al pronto soccorso. Quando sono rientrato in azienda ho saputo, anche se mi avevano promesso la conferma, che non c'era più lavoro per me. Allora, togliendo tutte le bende, qualche giorno dopo ho iniziato nuovamente il passaggio di agenzia in agenzia. E così è durata per tutto il 2005.

Le mie figlie mi hanno visto uscire di casa, per anni, in giacca e cravatta, poi in tuta blu e scarpe antinfortunistiche, o ancora in tenuta da giardiniere e sempre mi chiedevano: “Papà, ma adesso che lavoro fai?” Le sento smarrite, perché fra i problemi di lavoro miei e quelli di mia moglie, tutta la famiglia ha vissuto ai minimi termini.

Ho provato sulla mia pelle quanto chi è senza lavoro si senta inadeguato. Le altre persone lo fanno sentire sporco, soprattutto nella mia zona (alto vicentino), dove non avere lavoro implica vergogna, disagio nelle relazioni interpersonali.

Si vive il dramma del non avere lavoro e della sua ricerca in agghiacciante solitudine, sia in famiglia, dove il divario generazionale impedisce il confronto con i genitori, sia tra gli amici, perché i ritmi di occupazione isolano, sia nella comunità parrocchiale che appare del tutto estranea a queste problematiche.

Sono stato animatore in parrocchia e lì ho maturato le mie scelte di volontariato in due associazioni che si occupano di disabilità e di intercultura. La parrocchia, oltre alla famiglia, è stato il luogo dove sono diventato un uomo: devo molto alla mia parrocchia, ai sacerdoti, agli animatori. Credo però che la parrocchia debba tornare ad essere un luogo di relazioni capace di affrontare anche i problemi del lavoro.

Tornando alla mia storia, devo dire che per due volte mi era stato offerto di lavorare nelle associazioni di volontariato con cui collaboravo, ma pur essendo molto attratto dal tipo di lavoro, ho dovuto rinunciare per evidenti svantaggi economici, rispetto alla retribuzione che percepivo come responsabile della comunicazione nell'azienda in cui allora mi trovavo.

Dopo l'esperienza dell'interinale, ho riconsiderato le proposte e ho spedito il mio curriculum a tutte le cooperative sociali della zona, proponendomi per varie mansioni, anche esecutive. Ora lavoro in una di esse, da quindici giorni, con un contratto di sei mesi a termine.

Silvia: insegnante per passione

Ho sempre desiderato insegnare. Anche nella parrocchia e nelle realtà in cui ho lavorato nel mio tempo libero ho sempre coltivato la passione educativa, frequentando corsi e facendo l'animatrice dall'età di 18 anni fino ad ora. Ricordo come un “vero modello” un'insegnante della scuola media, molto competente e attenta a noi ragazzi. È stata per me una figura di riferimento, così come oggi una mia collega, per le sue grandi doti educative perfezionate dall'esperienza.

Dopo il liceo classico, ho studiato lettere e per avere un'opportunità di lavoro in più mi sono laureata in biblioteconomia.

Lavorare con i ragazzi mi piace molto, tanto che per intraprendere la carriera dell'insegnamento ho lasciato un posto fisso in biblioteca. Vivevo il lavoro in biblioteca come un riempitivo in attesa di poter realizzare la mia vocazione.

Ho dovuto frequentare la SISS, ho sopportato i vuoti legislativi che non permettevano di entrare nelle graduatorie, ho lavorato senza la certezza del luogo e del tempo. Sto attraversando la burrasca della precarietà, che mi porta a dover accettare supplenze ovunque: 3 mesi qua, altri 3 mesi là... Senza poter fare progetti di lungo periodo.

Quando ho lasciato il lavoro della biblioteca, il mio ragazzo aveva un lavoro precario e inseguire il mio sogno dell'insegnamento ha significato per noi scegliere anche di rinviare a tempo indeterminato la data del nostro matrimonio. Sulla garanzia del mio stipendio fisso avremmo potuto accedere al mutuo per la casa, due lavoratori precari invece possono solo accedere alla precarietà di tutto il loro futuro.

Cambiare continuamente il luogo di lavoro nel campo educativo procura degli effetti deleteri sia per se stessi, perché non si ha la possibilità di incidere significativamente con la propria attività, sia per le relazioni con i colleghi, con i quali si dovrebbe invece creare una intensa sinergia progettuale, sia per i ragazzi, che sono costretti a cambiare continuamente la figura educativa di riferimento e ad adattarsi a differenti modalità di insegnamento.

La macchina infernale del precariato sta rodendo i valori fondamentali delle relazioni, dell'onestà nel lavoro, del rispetto della persona nella possibilità di costruirsi una vita dignitosa e autonoma.

La parrocchia dovrebbe avere un ruolo importante nel risvegliare la consapevolezza dei valori fondamentali e dei diritti del lavoratore, perché spesso si accettano compromessi senza esserne pienamente consapevoli.

Maurizio: il bicchiere mezzo pieno della flessibilità

Sono Maurizio di Cittadella, ho un diploma di perito in elettronica telecomunicazioni e informatica e sono laureato in psicologia con una tesi su una popolazione indios dell'America del sud.

Mi sono laureato a giugno e avendo disponibilità di tempo fino a settembre, prima di iniziare l'anno di tirocinio, che tra l'altro è gratuito e con in più la spesa dell'assicurazione, mi sono rivolto ad un'agenzia interinale. Ho presentato le mie necessità e disponibilità lavorative e in pochi giorni mi hanno proposto un posto di lavoro allo stabilimento di una grande azienda come addetto all'imbottigliamento. Il rapporto con l'agenzia si è dimostrato pienamente rispondente alla mia richiesta. Mi è stata offerta la possibilità di restare in quella grande azienda, ma ho rifiutato per poter fare il tirocinio ed avviarmi nel lavoro che desideravo realizzare.

Ho iniziato da subito a lavorare con gli immigrati e ho frequentato un master sull'immigrazione per avere una conoscenza più approfondita dei processi migratori.

Sto lavorando in cooperative e la flessibilità è massima. Per la professione di psicologo non trovo disponibilità di assunzione a tempo indeterminato, guardo tutti i concorsi banditi dalle Aziende sanitarie locali ma senza alcuna prospettiva.

Questa è la situazione del lavoro nel contesto presente, e piuttosto di guardare agli svantaggi preferisco sfruttare le opportunità che la flessibilità del mio lavoro mi offre. Così mi concedo di svolgere un'attività che mi piace e che diviene parte integrante della mia vita anche se non in maniera assoluta. Gestisco il mio lavoro in piena autonomia in modo da poter coltivare molti altri interessi e mantenere impegni in parrocchia e in vicariato.

Amo il mio lavoro in particolare per le relazioni che instaurò con le persone e perché mi permette di esprimere tutte le mie doti ed essere pienamente me stesso. La soddisfazione più grande è riuscire a risolvere i problemi delle persone che incontro. La gratificazione che viene da un lavoro che piace porta serenità anche in tutti gli altri ambiti della vita, inoltre evita di trascinare la monotonia della settimana che deve poi trovare sfogo nell'evasione del fine settimana.

Vorrei riuscire a conciliare la mia professione con le mie aspettative di autonomia e di formazione di una famiglia. Attualmente non potrei sostenere la spesa di una mia abitazione e, anche se ho 35 anni, resto con i miei genitori occupandomi anche della rete parentale allargata. Non intendo vivere per sempre nella famiglia d'origine, ma per ora preferisco sfruttare le opportunità offertami dal lavoro e dalla sua flessibilità, fronteggiando anche l'opinione comune che svilisce i lavori svolti con tipologie contrattuali flessibili.

Sopportare ogni tre mesi la preoccupazione del rinnovo di un contratto a progetto, il dubbio di ottenere i finanziamenti per le attività programmate, l'incertezza del domani... mi auguro possa non essere l'assillo di tutta la vita, ma altre prospettive per il mio lavoro non ne vedo se non nella libera professione e nei contratti a termine. E allora meglio continuare a sfruttare la situazione e guardare al bicchiere mezzo pieno!

Lorenzo: il caro prezzo dell'onestà

Ho 35 anni e lavoro in proprio: ho una società con un amico e mi occupo di informatica.

Provengo da una famiglia di commercianti ambulanti.

Prima di creare questa società, ho lavorato due anni presso un'azienda di Padova attiva nel campo software, un nome famoso e stimato nel settore.

Mi occupavo di aspetti legati all'informatica gestionale e multimediale. Il lavoro era stimolante e mi ha permesso di formarmi professionalmente per poi mettermi in proprio. Si lavorava per alcune aziende famose.

All'inizio, avrei accettato qualunque proposta, quindi ero contento anche se non ricevevo un buono stipendio e avevo un contratto Co.Co.Co. Mentre si frequenta l'ITIS si pensa di poter poi inventare videogiochi e diventare famosi come Bill Gates, in realtà i programmatori sono proprio gli ultimi, gli operai del campo informatico.

In seguito mi hanno dato sempre maggior fiducia ed anche la paga è aumentata, finché sono stato assunto e con una buona remunerazione. Il mio capo però, un trentacinquenne, non ci considerava, per lui eravamo solo pedine, tutte uguali e interscambiabili. Ho sopportato di lavorare in quel luogo solo per apprendere una professionalità che mi permettesse di essere autonomo.

Gradatamente con alcuni colleghi ho preso coscienza di quanto diventassimo indispensabili al funzionamento dell'azienda. Questa consapevolezza, unita alle condizioni spersonalizzanti in cui eravamo costretti a lavorare, ci ha portato a dare le dimissioni. L'azienda dopo sei mesi ha chiuso.

Ho compreso quanto sia svilente trattare i dipendenti come pezzi di ricambio, senza accorgersi che sono persone, e quanto tutto questo non giovi né ai singoli lavoratori, né al progresso dell'azienda.

Io e il mio socio gestiamo ambiti diversi della nostra impresa. Il suo è un mondo pieno di relazioni, il mio invece è un mondo che ruota attorno al computer, più solitario. Mi consente però di sviluppare la fantasia, la creatività: non sono legato ad una catena di montaggio. Quando inizio un progetto, seguo un'idea. Posso prendermi del tempo per pensare, spegnere il computer, farmi una passeggiata, leggermi un libro, ripensarci di notte o tornando a casa, rimettermi all'opera il giorno dopo. E il risultato è opera mia. È così che lavoro.

Avviare un'impresa porta con sé tutto il rischio del saperla gestire con profitto. Ogni giorno inoltre ci si trova a dover scegliere se comportarsi onestamente, ad esempio pagando tutte le tasse, se rifiutare il lavoro in nero. Non è cosa da poco, soprattutto per chi parte da zero.

Nella nostra esperienza abbiamo chiuso due bilanci in perdita, il terzo anno in pareggio e poi siamo decollati. Nella bassa padovana c'era grande necessità di informatizzare le aziende così noi abbiamo svolto un lavoro da pionieri. In tre anni ho realizzato il mio sogno. È stata una bella conquista. Ma senza il mio socio che tratta la parte commerciale e gestionale devo ammettere che non avrei fatto tanta strada: il mio *buonismo* non mi permette di difendere i miei interessi. Siamo complementari nel nostro lavoro: viviamo con la mia fantasia e le sue capacità di concludere affari e questo connubio è per me un compromesso tra essere dei ladroni o delle persone eccessivamente scrupolose.

CONCLUSIONI

di Francesca Fiorese e Marco Cagol

Profumo che si espande

*“Vedo il mio lavoro come un profumo,
un dolce profumo che si espande e riempie l’aria.”*

È frizzante e pieno di speranza il profumo delle vite dei giovani incontrati. Come in una passeggiata sulle cime, si sente tutta la fatica della salita, la paura del terreno sconnesso e delle incognite della montagna, ma pure si respira a pieni polmoni un’aria carica di ossigeno e ricca dei mille profumi dei pascoli e dei boschi. È bastato sedersi, per scoprire quanti racconti attendessero solo di essere ascoltati.

La dimensione del lavoro trova poco spazio d’espressione all’interno della chiesa, ma, vinto lo stupore iniziale sull’argomento, i racconti si sono intrecciati ed arricchiti a vicenda.

Giovani con elevati titoli di studio e consapevoli che la formazione deve essere continua, giovani flessibili alle più diverse esperienze di lavoro, ma non disposti a vivere di esperienze frammentarie, giovani che accettano la fatica della precarietà per crescere professionalmente e che sono alla ricerca di un lavoro che soddisfi i loro sogni di realizzazione.

Al lavoro richiedono molto di più che essere il mezzo per procurarsi il pane quotidiano: il lavoro deve permettere di esprimere le capacità personali, di crescere nelle relazioni, di faticare per un’utilità che lo giustifichi, di organizzare armonicamente il presente e di progettare responsabilmente il futuro.

Voglia di misurarsi, voglia di spendersi, di spandersi come profumo nell’aria.

Aerea essenza

*“Amo questo profumo,
ma è così impalpabile...”*

Voglia di toccare, prendere, afferrare quel che si fa; un bisogno schiacciato dalla precarietà dei contratti, che impediscono di sentire il lavoro come qualcosa di proprio.

Estenuante è la ricerca di un posto e poi di un altro; grava a livello psicologico l’incertezza e la fatica di dover sempre ripartire per proporsi sul mercato, nonché il senso di inutilità e di sconfitta che pervade nei periodi di inattività. Uno stato d’animo questo che trova nel contesto sociale locale una notevole aggravante: l’efficientismo e la stretta correlazione tra identità e lavoro condizionano il riconoscimento sociale delle persone, cosicché l’attuale fenomeno della flessibilità lavorativa contribuisce ad accrescere il divario generazionale.

Anche all'interno delle famiglie la temporaneità del lavoro non è compresa come normale modalità del sistema occupazionale, ma è considerata come una condizione dettata dall'incapacità e dalla cattiva volontà dei giovani, che si trovano spesso soli ad affrontare i problemi ed i disagi dei loro lavori e delle loro ricerche. Non è sufficiente il contributo della scuola per preparare gli studenti a divenire lavoratori flessibili, aperti ad una pluralità di conoscenze utili per rispondere in modo versatile alle mutevoli esigenze del mercato.

Le motivazioni che sottendono ai percorsi scolastici spaziano dalla volontà di perseguire le proprie idealità lavorative al solo interesse di approfondire materie che affascinano, dalla scelta di seguire consigli altrui (in special modo dei genitori) a quella di investire su percorsi formativi di presunta agevole spendibilità nel mondo del lavoro.

I giovani, di fatto, si affacciano al lavoro con una zavorra di impreparazione, che pesa in particolare sulle spalle dei laureati e di chi ha conseguito titoli specialistici.

Alla mancata corrispondenza tra la preparazione ricevuta e quella richiesta, si aggiunge un'immagine del lavoro distante dalla realtà e carica di aspettative dettate dal contesto socio culturale che privilegia i lavori intellettuali, e da quello scolastico che illude a facili successi.

Ci si scontra spesso con esperienze futili e frammentarie e solo in seguito si riesce a trovare e scegliere proposte di lavoro che aiutano a migliorare la propria professionalità.

Al mondo imprenditoriale i giovani rimproverano la mancanza di impegno nell'investire nella ricerca, come pure nel supportare la scuola nel suo ruolo formativo.

Si scrutano gli adulti alla ricerca di maestri nell'apprendimento del mestiere e di uno stile di vita maturo che testimoni onestà e trasparenza anche nei rapporti professionali.

La temporaneità del contratto di lavoro rende inoltre ancor più ardua la fatica di incidere in modo significativo sull'attività che si svolge. Il breve periodo obbliga in ristretti spazi d'azione il lavoro del giovane precario e talvolta genera rivalità nel luogo di lavoro. Chi gode di un contratto a tempo determinato si sente spesso non pienamente integrato con i colleghi ed in competizione per l'acquisizione del posto di lavoro. La solidarietà cede il passo alla sopravvivenza e, nonostante la tensione avvertita rispetto ai valori cristiani di riferimento, ci si trova obbligatoriamente legittimati a "lottare" per garantirsi l'incarico e competere nel rispetto delle leggi della concorrenza. Accade così che si ricerchi un ambiente di lavoro sereno, ma che ci si senta esonerati dall'impegno di costruirlo laddove non vi sia. Se da un lato le tipologie contrattuali, focalizzate su progetti e tempi determinati, spronano ad attivare competenze, professionalità e doti, dall'altro determinano un opposto effetto mortificante dei giovani nella loro possibilità di realizzarsi attraverso il lavoro e così pure di gestire il loro tempo.

I periodi di assunzione sono infatti periodi di iperattività che sottraggono i giovani lavoratori dagli affetti familiari, dalle relazioni d'amicizia, dagli svaghi, da ogni altra esperienza che non sia il lavoro e procurano un carico di tensioni sopportabile solo nella prospettiva di un prossimo organico riassetto della quotidianità.

Emerge insomma un desiderio di tranquillità per orientare la propria vita verso scelte di autonomia economica ed abitativa dalla famiglia di origine e giungere a formare un proprio nucleo familiare.

Ma tutto resta aleatorio.

Un'ampolla

"ed io vorrei tanto poterlo contenere in un'ampolla e dargli un nome" - (Donata, 30 anni)

L'instabilità lavorativa, sia nei dipendenti sia nei liberi professionisti, condiziona le scelte sul futuro: solo l'assenza di precarietà lavorativa pare rispondere all'esigenza di stabilità psicologica e di sicurezza economica.

Il contratto a tempo indeterminato (nonostante la consapevolezza che non sarà per sempre) è condizione necessaria alla realizzazione di ogni progetto: dall'accedere e pagare un mutuo, al diventare genitori. È l'etichetta necessaria per esprimere la propria identità, è l'ampolla che può contenere il profumo del proprio lavoro ed essere prezioso tesoro per realizzare il futuro.

Attivare i sensi

Alla ricerca del senso

Dall'ascolto di questi giovani sorge un'urgente richiesta di ascolto delle loro storie, si coglie un pressante desiderio di raccontare il proprio lavoro, confrontandosi tra loro e con adulti capaci di comprenderli ed aiutarli. Ciò che cercano è senso, direzione, speranza, coraggio. Non chiedono circoli per lagnarsi ed auto-commiserarsi, ma spazi per crescere insieme nello scambio delle esperienze ed affrontare le insidie della precarietà e coglierne gli stimoli.

Questo appello non può risuonare a vuoto nelle comunità cristiane, perché il messaggio cristiano, che esse sono chiamate ad annunciare, è un messaggio per la vita, la vita reale. Il Vangelo vuole trasfigurare la vita, trasformarla, elevarla, renderla più vivibile, innervarla di giustizia, di amore e di senso, di una direzione che, al suo orizzonte ultimo, tocca Dio stesso. Ma ciò non può avvenire se la vita concreta non entra nel circuito delle comunità. L'ascolto di questi giovani stimola concretamente la Chiesa e le sue comunità a trasformarsi.

Sono molti i passi concreti che si possono fare, provocati da questo ascolto.

I giovani auspicano che le comunità cristiane tornino ad essere luoghi di relazione: luoghi attenti ad ascoltare i bisogni delle persone, luoghi aperti al confronto, luoghi che spalancano al mondo. Il rimprovero rivolto alla Chiesa di non occuparsi della dimensione lavorativa è motivato dall'assenza dell'argomento nella liturgia, nei percorsi di catechesi, nelle riflessioni bibliche e pastorali, nonché dalla percezione di incoerenza delle scelte in tale settore.

Per i giovani incontrati è come se la Chiesa mancasse di un proprio pensiero sul lavoro e l'utilizzo da parte della stessa di contratti non sempre rispettosi della dignità del lavoratore e di modalità di gestione patrimoniale poco trasparenti, li sconcerta e li disorienta. Si chiede il coraggio della coerenza al Vangelo, non compromettendo le scelte di ogni giorno con una mentalità utilitaristica.

I giovani riconoscono che nelle comunità cristiane hanno ricevuto valori profondi, cui sentono di voler aderire. Ciò che sentono mancare è l'accompagnamento nella traduzione di questi valori nella vita concreta, perché questi vengono spesso trasmessi in modo deduttivo e scolastico: la mediazione dei valori morali si traduce in riferimenti generici, che rischiano di alimentare il disagio per la l'incarnazione nel vissuto personale, tanto che ciascuno l'incarna per conto proprio e come meglio crede.

A questo si aggiunge l'incapacità dei giovani di affrontare positivamente la tensione interiore del vivere le dinamiche del lavoro in coerenza ai loro valori. Forse non sempre è evidenziato il fatto che la fedeltà ai valori evangelici comunque porta una tensione, uno scarto rispetto a quello che il contesto pretenderebbe: ma questa è la differenza cristiana, che non deve diventare motivo di colpevolizzazione, ma piuttosto motivo di speranza verso il futuro, stimolo all'impegno anche personale, affinché in ogni contesto diventi sempre più possibile vivere secondo i valori evangelici. Le comunità cristiane oggi mancano nell'indicare e accompagnare questa tensione.

Tanti dilemmi e tanta fatica di questa conciliazione si giocano spesso nelle singole coscienze delle persone che si trovano sole, si sentono mosche bianche nel voler vivere certi valori. Inoltre, lo scoraggiamento che viene dalla sensazione di essere mosche bianche può portare i giovani ad abbassare la loro tensione etica, a ritenere impossibili certi valori. La comunità cristiana può essere luogo di fraternità dove cogliere che non si è soli, che si può rafforzarsi reciprocamente nella fedeltà e nell'impegno nel mondo del lavoro. Di qui la necessità di intraprendere percorsi personali e comunitari di elaborazione e confronto con il quotidiano, ricercando criteri di orientamento che, a partire dal concreto, permettano di integrare il Vangelo e la dignità della persona nella sua sfera privata e nei suoi rapporti sociali; e di qui anche la necessità di avere guide che sappiano aiutare a vivere e affrontare i dilemmi della coscienza.

L'atteggiamento di riconoscenza da parte dei giovani verso le comunità cristiane viene anche dal loro essere state vere palestre di relazioni di amicizia e di crescita individuale. Le esperienze associative si rivelano determinanti nell'apprendimento di uno stile di collaborazione, che si è rivelato di grande utilità nelle relazioni lavorative e nella gestione delle proprie attività. Centrale si presenta il ruolo educativo che i pastori e i membri delle comunità cristiane possono svolgere, ciascuno secondo i propri ruoli.

Se la parrocchia e le associazioni cattoliche scegliessero di porre sempre al centro la persona nella sua integrità, allora riuscirebbero a mantenersi fedeli al messaggio che annunciano e questo parlerebbe, armonizzandole fra loro, a tutte le dimensioni dell'uomo: spirituale e materiale, individuale e comunitaria. Pertanto, parrocchie e associazioni sono chiamate a trovare modi, linguaggi e spazi (anche nella liturgia) per cui un lavoratore si senta parte della comunità, si senta accompagnato, e abbia modo di celebrare la vita intera, pur non potendo più dedicare molto tempo libero (non ce n'è più) alle attività strettamente comunitarie. La comunità vive anche di chi e con chi è impegnato a costruire il Regno con il proprio lavoro e nella propria famiglia, e l'appartenenza non può essere misurata solo con il tempo che le persone dedicano alle attività comunitarie; arte dei pastori, degli educatori e dei responsabili è far vivere queste appartenenze in tempi intensi e compatibili.

Le comunità cristiane non possono permettersi di sussistere solo come centri ricreativi per il tempo libero degli studenti e spazi di evasione dei lavoratori, che nelle attività di animazione e di catechesi trovano le soddisfazioni che il lavoro non concede.

In sintesi: nelle comunità cristiane i giovani chiedono di maturare la loro identità e di imparare ad assumere i ruoli che la vita propone. La fragilità dell'identità personale porta a riporre le aspettative di realizzazione nel ruolo che si riesce ad interpretare ed in particolare nel ruolo lavorativo, che essendo vario, instabile e non sempre socialmente riconosciuto, lascia i giovani nella precarietà e nell'insicurezza.

Il diffuso bisogno di dare senso al lavoro cela una inconsapevole richiesta di "darsi senso" con il lavoro, quando in esso ancora si ripongono speranze.

Le personalità appaiono *collage* di indefiniti ruoli. Non esiste più un significato del lavoro condiviso, né nel contesto sociale, né all'interno delle comunità cristiane ed i giovani non si accontentano di lavorare senza dare un senso al loro fare, che diversamente si riduce ad essere solo un ladro di tempo e di energie. Si tratta allora di affinare i sensi per aiutare i giovani a trovare un senso. Ascoltarli, vedere i loro bisogni, sentire il profumo dei loro sogni, dare quei principi di riflessione, quei criteri di giudizio, quelle direttive d'azione necessari ad assaporare insieme il gusto di un lavoro vissuto come strumento di realizzazione personale e di partecipazione alla costruzione della società.

Al compito di collaborare alla ricerca del significato sociale del lavoro non può ritenersi esonerato lo Stato, che nelle scelte politiche, optando per la realizzazione del bene comune o dei beni parziali, determina il giovane a sentirsi parte attiva di una società o al contrario un apolide smarrito. Lo Stato appare ai giovani incontrati insensibile alle problematiche della precarietà, responsabile dell'accentuarsi del fenomeno in seguito alla riforma del mercato del lavoro e inattivo nell'adozione di ammortizzatori sociali idonei a supportare i "lavoratori".

I sindacati compaiono nei racconti dei giovani solo per affermarne l'assenza nei loro iter lavorativi.

L'unico ammortizzatore sociale attivo è la famiglia, che, nonostante le difficoltà di comprensione intergenerazionale, quando è affettivamente solida ed economicamente disponibile, offre ai giovani sostegno morale, abitativo e pecuniario. Tale famiglia costituisce un grande privilegio per affrontare la ricerca del lavoro e porre le basi per una propria autonomia.

L'invito alla protesta che i giovani, insoddisfatti per questo sistema politico ed economico, incapace di porre la persona come fondamento e fine dei suoi processi, rivolgono alla Chiesa, non può cadere inascoltato e va accolto in particolare da quelle associazioni cattoliche appositamente sorte per tutelare gli interessi dei lavoratori. Abbondano Centri per l'Impiego, ma mancano centri d'orientamento all'impiego per aiutare a scegliere consapevolmente tra le varie tipologie contrattuali, a gestire responsabilmente le attività imprenditoriali, e per incidere nelle scelte politiche e legislative a partire dalla voce dell'uomo che lavora. In questo ambito le associazioni cattoliche preposte potrebbero recuperare un loro ruolo fondamentale anche nella condivisione del senso sociale del lavoro.

Lavorare insieme ricercando il significato del lavoro è un impegno che sorge come doveroso dai risultati della ricerca.

Riscoprire la bellezza del valore del nostro lavoro per il progresso personale e sociale, anche nella fatica dell'affrontare le contraddizioni insite in ogni realtà del nostro mondo, significa ritrovare la rotta e l'energia necessarie a vivere responsabilmente collaborando all'edificazione di un mondo migliore, proiettandosi su orizzonti ampi che siano come forti iniezioni di senso nella vita reale, non lasciandosi ingabbiare in logiche predefinite, o di paura e di scoraggiamento. La vita che scorre in questi giovani, e che è emersa in questa esperienza di ascolto, impedisce di giocare al ribasso. Ma chiede coraggio, movimento, azione e speranza, da parte di tutti.

BIBLIOGRAFIA

- ACCORNERO A., ALTIERI G., OTERI C., 2001, *Lavoro flessibile*, Ediesse, Roma
- BANDURA A., 2000, *Auto-efficacia*, Erickson, Trento
- BAUMANN Z., 2004, *Lavoro, consumismo e nuove povertà*, Città Aperta, Troina (En)
- BUZZI C., CAVALLI A., DE LILLO A. (a cura di), 2002, *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna
- CAMMELLI A. (a cura di), 2005, *La transizione dall'università al lavoro in Europa e in Italia*, Il Mulino, Bologna
- CESAREO V. (a cura di), 2005, *Ricomporre la vita. Gli adulti giovani in Italia*, Carocci, Roma
- DEPOLO M. (a cura di), 1998, *L'ingresso nel mondo del lavoro*, Carocci, Roma
- FRANCHI M., 2005, *Mobili alla meta*, Donzelli, Roma
- FULLIN G., 2004, *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- FUMAGALLI A., 2003, "Flessibilità o precarizzazione del lavoro?", in AA.VV., *L'Italia Flessibile*, Manifesto Libri, Roma
- GALLINO L., 2001, *Il costo umano della flessibilità*, Editori Laterza, Roma
- LIVI BACCI M., ERRERA G., 2001, *Intervista sulla demografia*, Etas, Milano
- MARIANI P., TRONTI L., ZELI A., 2001, *L'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro*, in "Economia & Lavoro", vol. XXXV, 1, 15-37
- PALMONARI A., SARCHIELLI G., 2004, "Vulnerabilità sociale nel lavoro atipico e flessibile", in NANNI W., VECCHIATO T. (a cura di), *Vuoti a perdere*, Feltrinelli, Milano
- PALMONARI A., GRAZIANI A.R., MOSCATELLI S., 2005, "L'inserimento occupazionale dei giovani di fronte all'ambivalenza della flessibilità", in "Studi Zancan", 4, 110-120
- SARCHIELLI G., MANDRIOLI E., PALMONARI A., VECCHIATO T., 2006, *Lavorare da precari. Effetti psicosociali della flessibilità occupazionale*, Fondazione "E. Zancan", Padova
- SENNETT R., 1998, *The Corrosion of Character: The Transformation of Work in Modern Capitalism*, Norton (trad. it. L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale, Feltrinelli, Milano, 1999)
- TIDDI A., 2002, *Precari. Percorsi di vita tra lavoro e non lavoro*, DeriveApprodi, Roma
- TOTARO F., 1998, *Non di solo lavoro. Ontologia della persona ed etica del lavoro nel passaggio di civiltà*, Vita e Pensiero, Milano
- VENETO LAVORO, 2006, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2006*, Franco Angeli, Milano
- ZAMMUNER V.L., 2003, *I focus group*, Il Mulino, Bologna

Ulteriori riflessioni si possono trovare in:

Qualità e tutela del lavoro per la coesione sociale territoriale.

Appunti preliminari. GIANNI SAONARA ACLI VENETO Maggio 2007

INDICE

PRESENTAZIONE	3
INTRODUZIONE	5
METTERSI IN ASCOLTO	7
1. Metodologia di ricerca	
2. Il profilo dei giovani	
IMMAGINI DAL LAVORO TEMPORANEO	21
1. Introduzione	
2. Emozioni in "gabbia": il livello psicologico	
3. "Il fiore fragile" della relazione: il livello socio-relazionale	
4. Salire e scendere sull'"altalena" dell'autonomia: il livello economico organizzativo	
5. Conclusioni	
DALLA SCUOLA AL LAVORO: LA SFIDA DI CARONTE	31
1. Introduzione	
2. Scelte coerenti, caso o destino?	
3. Strumenti per leggere la mappa dei propri percorsi professionali	
4. Sbarcando sull'altra riva: dal lavoro immaginato a quello realizzato	
5. Conclusioni	
TRA VITA E LAVORO: GLI EFFETTI DELLA FLESSIBILITÀ	43
1. Introduzione	
2. Esistenza, flessibilità e precarietà: il labirinto e la porta stretta	
3. Sguardi dalla flessibilità	
4. Sguardi sulla flessibilità	
5. Conclusioni	
IL SENSO DEL LAVORO: TRA INDIVIDUO E SOCIETÀ	51
1. Introduzione	
2. Il lavoro nel vissuto soggettivo	
3. Il senso sociale	
4. Dove collocare il lavoro nella propria vita?	
5. Conclusioni	
LA COMUNITÀ PARROCCHIALE: PALESTRA DI VITA?	65
1. Introduzione	
2. Quando la comunità parrocchiale è presente	
3. Quando la comunità parrocchiale è assente	
4. Dottrina sociale e desiderio di comunità	
5. Conclusioni	
RACCONTI DAL VIVO	81
1. Mariangela: riemergere dalla crisi con la forza di cambiare	
2. Daniele: sulla fune del precariato senza rete di protezione	
3. Silvia: insegnante per passione	
4. Maurizio: il bicchiere mezzo pieno della flessibilità	
5. Lorenzo: il caro prezzo dell'onestà	
CONCLUSIONI	89
BIBLIOGRAFIA	94

Diocesi di Padova
Pastorale Sociale e del Lavoro



Centro grafico diocesano

maggio 2007