

PRESENTAZIONE DEL CORSO

CLAUDIO CEREGHINI - Responsabile formazione ACLI Lecco

Nel preparare i lavori di questo seminario abbiamo verificato che sul tema del lavoro abbiamo come ACLI di Como e Lecco valori e competenze che ci sentiamo di proporre e condividere con voi, vicendevolmente.

E' importante che impariamo a **riservare del tempo per conoscere e capire**, anche se per farlo dobbiamo sacrificare un poco alcune attività associative ed organizzative. Dedicando alla conoscenza un tempo appropriato si ha modo di parlarsi e ascoltarsi, di mettersi nei panni degli altri; si ragiona con la propria testa, si è ricchi del proprio sentire, e non di meno si accolgono pensieri, desideri e proposte di quanti sono vicini. In questo modo si cambia, ci si fa un poco diversi, si assumono forme di pensiero che producono azioni nuove, si fa formazione.

Questo è lo stile che vorremmo seguire in questi lavori, ricollegandoci ad **un'idea di formazione come orientamento nella società complessa**, come saper mettere in comune pensieri, azioni, per arricchirsi vicendevolmente.

Al di là dei contenuti ci sono in questo primo seminario due aspetti metodologici interessanti.

Uno è quello che vede **la presenza e l'integrazione di due gruppi diversi**: uno di giovani ed uno di persone dei circoli e della ACLI provinciali. Questi lavoreranno separatamente per parte del seminario su percorsi propri e poi si integreranno in un confronto comune sull'associazione.

Un altro aspetto interessante è che in questo seminario si realizza un **cammino formativo pensato, progettato, condotto e realizzato da due province vicine**, ed è un suggerimento di metodo che vogliamo proporre anche alle ACLI lombarde.

Questo momento è inoltre per me un motivo di grande soddisfazione anche perché ricordo con piacere i dieci anni passati alle ACLI di Como che mi hanno consentito di arricchirmi, di ricevere molto di più di quanto io abbia dato, ed anche di conoscere molta gente.

Per quanto riguarda, invece, gli argomenti di questo seminario abbiamo individuato due filoni: da un lato il tema che impegnerà i dirigenti aclisti delle **trasformazioni e dei cambiamenti nel mondo del lavoro** rispetto a cui delineare quale sarà il nuovo mestiere delle ACLI; dall'altro, la non meno importante riflessione del gruppo dei giovani sulla **partecipazione giovanile al nostro movimento** che ci rimanda, se non altro per il dato anagrafico, al futuro della nostra associazione.

Concretamente la giornata sarà così organizzata: in mattinata, dopo questa mia breve comunicazione e l'introduzione di Franco Fragolino, i lavori procederanno nei due gruppi. I dirigenti affronteranno due comunicazioni, una di Fausto Tagliabue sui contesti lavorativi della provincia di Lecco e di Como, l'altra di Francesca Pains sui nuovi lavori. I giovani, invece, avvieranno subito il loro lavoro di gruppo.

Nel pomeriggio il gruppo dei dirigenti si dedicherà ad una riflessione sulle connessioni tra lavori e formazione guidata dal direttore regionale ENAIP Lombardia, Antonio Bernasconi. I giovani invece continueranno il loro cammino di riflessione sulla loro appartenenza alle ACLI e ascolteranno delle testimonianze proposte da persone giovani impegnate in settori delle ACLI di Como e di Lecco. Si incontreranno poi con Andrea Causin, responsabile nazionale dei Giovani delle ACLI.

Di seguito, con Don Alberto, inseriremo nel nostro lavoro un momento di spiritualità che vogliamo che sia un confronto con la Parola come fondante la nostra identità, e non banalmente un francobollo apposto per santificare le nostre iniziative.

Domani mattina poi, Vittoria Boni, Presidente regionale, raccoglierà i frutti del nostro lavoro di oggi e rilancerà con alcune proposte la strada che le ACLI percorreranno nei prossimi anni.

INTRODUZIONE

FRANCO FRAGOLINO – Presidente provinciale ACLI di Como

Il positivo riscontro avuto dai convegni di Vallombrosa, la grande partecipazione e l'interesse suscitato anche all'esterno, hanno evidenziato come il "campo del lavoro" sia una delle priorità progettuali delle ACLI. **Si riprende nelle ACLI a parlare di lavoro**, per elaborare pensiero, conoscere e capire le trasformazioni, proporre itinerari per creare lavoro.

Riprendere questo percorso appare importante per due motivi: 1) per **ricostruire un mestiere formativo e di azione sociale per i nostri gruppi territoriali**; 2) per **ricreare un circuito virtuoso tra dinamiche associative ed imprese sociali di servizio**.

Stiamo vivendo un periodo di profondi e rapidi cambiamenti:

- l'unificazione monetaria in Europa;
- la rivoluzione di Internet che modifica profondamente le modalità di funzionamento dei mercati;
- la competizione che oggi è globale ed investe non solo le imprese ma i territori, con le loro ricchezze ed i loro problemi;
- l'esplosione delle forme di lavoro flessibile e la creazione di nuove "professioni";
- una nuova fase "costituente" dal punto di vista istituzionale con il decentramento regionale e provinciale anche di temi quali quelli della formazione professionale e dei nuovi servizi all'impiego;
- la mancanza di un nuovo pensiero politico che sostituisca la scomparsa delle ideologie;
- il dissolvimento dei tradizionali canali di formazione di pensiero politico e la formazione di nuovi percorsi sostanzialmente legati agli interessi economici.

Per le persone che lavorano le circostanze nuove sono essenzialmente due: 1) la globalizzazione e le sue conseguenze sulle imprese; 2) la rapida disseminazione delle tecnologie dell'informazione e della telecomunicazione.

Il tema di fondo rimane **come gestire il cambiamento** in modo tale da mantenere e migliorare il livello di benessere raggiunto dagli individui e dalla collettività sia in termini economici che sociali.

Noi abbiamo evidenziato un percorso: passare da politiche centrate sull'impiego e sul lavoro a politiche dell'apprendimento e della formazione.

Questa mattina, con l'amico Fausto Tagliabue, approfondiremo le trasformazioni del mondo del lavoro nel contesto lombardo. In particolare gli abbiamo chiesto di esaminare la realtà del lavoro nei nostri territori soprattutto dal punto di vista dei nuovi lavori e dello sviluppo dell'impresa: come è cambiato il modo di produrre? Quali i nuovi terreni di scontro sociale (dopo la fabbrica e l'azienda.....)? Quale tipo di disoccupazione (lavoro manuale, immigrazione etc.)? Quali problemi di rappresentanza sociale?

Dopo, con l'aiuto di Francesca Pains, vedremo di entrare nel merito dei cosiddetti "nuovi lavori": le tipologie, le caratteristiche (solo maggiore flessibilità?), le ripercussioni sul sistema sociale? Le opportunità ed i rischi? I percorsi che si aprono per la nostra associazione.

I NUOVI CONTESTI LAVORATIVI NEI NOSTRI TERRITORI

FAUSTO TAGLIABUE - Segretario CISL Como

Vi ringrazio per l'invito, e lo faccio sinceramente, perché incontri come questo, in cui uscire dal gruppo dei dirigenti e dall'ambiente usuale, aiutano il sindacato a comunicare e a confrontarsi meglio.

Oggettivamente parlare di lavoro nelle nostre province è molto diverso da quello che accade in altre zone d'Italia. Noi siamo, non dobbiamo mai dimenticarlo, tra le realtà più sviluppate d'Europa e, quindi, di riflesso del mondo; anche il nostro tasso di disoccupazione è tra i più bassi di tutta Europa, e quindi di tutto il mondo. Di questo dobbiamo sempre avere consapevolezza: cercheremo di mantenere questo nostro benessere senza escludere gli altri, ma comunque non significa che da noi non ci siano problemi.

Cercherò di dare meno dati possibili perché il sistema statistico italiano è complicato. Se l'oggettività dei dati è relativa, è però vero che le tendenze sono significative e noi ci riferiremo a quelle.

Gli occupati del nostro territorio sono un numero significativo: circa 221 mila nel comasco, 135 mila nel lecchese, con tassi di occupazione leggermente superiori alla media lombarda e quindi decisamente superiori a quella italiana: **siamo alle soglie della piena occupazione**. Il nostro problema riguarda in particolare il processo di femminilizzazione nel mercato del lavoro, che non solo non è ancora arrivato alla parità delle opportunità, ma neppure ai livelli degli altri paesi europei. In alcune di queste nazioni la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è decisamente più elevata, 35% circa, anche in virtù di una serie di strumentazioni, primo tra tutti il part-time, che in Italia sta iniziando solo adesso a diffondersi.

Precisiamo poi che tra gli occupati non ci sono solo i lavoratori dipendenti, ma anche una quota crescente di lavoratori autonomi: a Como questi sono 50/55.000, circa il 25% del totale. E' una cifra crescente, certo, ma rimane fortissima la quantità di persone che 'campano la loro vita' nel lavoro dipendente, cioè con un rapporto di lavoro che dipende non direttamente dalla loro attività, ma da quella di altri.

Molto lavoro autonomo cresciuto in questi anni, infatti, ha caratteristiche simili al lavoro dipendente. Non si tratta sempre di liberi professionisti, ma anche di persone con lavori manuali, ad esempio addetti alle pulizie, costrette dall'azienda per cui lavorano ad aprire la partita IVA come condizione per poter collaborare, magari con l'illusione di pagare meno tasse. Si vede così come la crescita del lavoro autonomo sia fortemente segnata da una sorta di mistificazione che non assegna di fatto alle persone la piena autonomia rispetto alla loro vita.

Anche il livello dei disoccupati è a Como attorno alla media regionale, poco più del 5%, mentre a Lecco è addirittura più basso, circa il 2,5%: a parte qualche isola felice, credo che **sia in assoluto il più basso in Italia**.

E' chiaro come nel nostro territorio per molti la disoccupazione sia dovuta alla semplice attesa di un posto di lavoro conforme alle proprie attese, in parte mascherato da lavori e lavoretti.

Come ACLI e sindacato, però, sappiamo bene che ci sono categorie di persone che cercano disperatamente lavoro e non lo trovano: donne che rientrano nel mercato del lavoro dopo un'assenza per la gestione della famiglia o persone adulte, senza grossa qualificazione, che perdono il lavoro intorno ai 50 anni.

I problemi dunque non mancano, ma è chiaro che i nostri tassi di disoccupazione sarebbero appetibili ovunque. Anche negli Stati Uniti, ad esempio, la riduzione dei disoccupati avviene considerando posti in cui noi manderemmo subito l'Ispettorato del lavoro, e se adottassimo gli stessi criteri la situazione comasca parrebbe ancora migliore di quella americana.

Analizzato qualche dato, i fenomeni in termini di tendenza che hanno caratterizzato questi 10/15 anni del mercato del lavoro nel nostro territorio sono tre.

Il primo è il **progressivo guadagno di quote di mercato del lavoro da parte delle donne**. E' vero infatti che tuttora due terzi dei disoccupati sono donne, ma la percentuale degli avviamenti sta lentamente avvicinando i due sessi: ad esempio sui quasi 30 mila avviamenti all'anno di Como, circa la metà riguarda donne. In realtà i 15 mila uomini li avremmo trovati anche dieci anni fa, ma allora ci sarebbero state 2 mila donne in meno.

I dati di stock, invece, quelli che misurano quanti lavorano e quanti cercano lavoro, rimangono nettamente

sproporzionati ai danni del personale femminile.

Dobbiamo però tener presente che tra le nuove generazioni sono in atto grandi cambiamenti e anche tra le ragazze c'è una maggiore determinazione, una migliore preparazione professionale ed una capacità di guardare al lavoro con maggiore maturità.

In questa crescita occupazionale delle donne non è tutto oro quello che luccica, nel senso che molti nuovi lavori sono part-time, talvolta precari o a termine: quelli che tecnicamente il collocamento chiama 'avviamenti senza cancellazione', cioè che occupano le persone per meno di quattro mesi all'anno e meno di 18 ore alla settimana.

Una considerazione a parte merita la questione del part-time. Esso è stato vissuto da parte di molta cultura sindacale di per sé come una ghetizzazione. A mio parere esso è un problema quando un lavoratore lo subisce, ma per molte persone questo contratto rappresenta invece una speranza: quello che serve non è liberalizzare ogni forma contrattuale ma consentire una legislazione flessibile che contempra le esigenze dei diversi soggetti.

Le istanze di flessibilità delle aziende sono legittime quanto quelle dei lavoratori e vanno cercate soluzioni di flessibilità contrattata che equilibrino i piatti della bilancia: di una simile situazione si avvantaggerebbero soprattutto le donne.

E' una sfida questa che chiama soprattutto la Lombardia perché abbiamo una situazione di occupazione ed anche di servizi sociali che può a pieno titolo confrontarsi con le altre nazioni europee.

La seconda tendenza del nostro mercato del lavoro è la **crescita occupazionale nel settore terziario**: turismo, commercio, servizio alle imprese e altro ancora. Le nostre economie, che hanno fondato la loro ricchezza sulle manifatture e sul settore metalmeccanico, negli ultimi 20 anni hanno visto decrescere la loro quota di lavoro.

Dobbiamo tener presente questo dato, sapendo anche che il terziario dei nostri territori non sarà mai un terziario avanzato che ha invece i suoi poli di attrazione a Milano e Lugano, soprattutto per il settore finanziario e di ricerca. Il nostro sarà un terziario medio, tradizionale, ma anch'esso importante da sviluppare: ricordiamo ad esempio che le nostre due province hanno un livello di occupazione nei servizi pubblici che è nettamente al di sotto di ciò che sarebbe decoroso avere, anche considerando che all'erogazione di servizi pubblici collabora anche il terzo settore.

Il terziario cresce, ma cresce in una misura tale da mantenere attorno al 50% l'occupazione nel settore manifatturiero. Ciò anche perché il nostro territorio è connotato da distretti industriali che sono delle filiere e in questo modo consentono di compensare i maggiori costi del lavoro rispetto ai paesi del terzo mondo, offrendo in più vantaggi di qualità e di velocità nella risposta al mercato. Qui sta la vocazione del nostro territorio anche per il futuro e per questo il settore va difeso. Basti pensare, ad esempio, che a Como il settore tessile dà 25 mila posti di lavoro, che non riusciremmo mai a sostituire con il turismo. Non sono settori da abbandonare, perché intanto sono comunque una ricchezza.

Se il settore manifatturiero manterrà un grande quota di occupati, ne deriva, ad esempio, che scuola e formazione personale devono tenerne conto, ma di questo devono tener conto anche le famiglie che accompagnano le scelte dei figli che considerano alcune professioni del settore poco prestigiose socialmente. Io resto convinto che le persone debbano seguire le loro inclinazioni e non adagiarsi sulle richieste del mercato, ma è un dato di realtà che nel nostro territorio la metà degli avviati si colloca nell'industria e nell'artigianato, e non nella new economy.

Il terzo fenomeno locale è la **crescita impressionante di quello che in gergo sindacale viene chiamato lavoro atipico**, che ormai è divenuto lavoro tipico.

Due terzi delle 28 mila assunzioni di Como e delle 16/17 mila di Lecco sono fatte con contratti a termine: contratti di formazione, apprendistato o contratto a termine vero e proprio. E' ben vero che alla fine del periodo determinato almeno la metà vengono confermati, ma in percentuale questa presenza è comunque crescente.

Ciò ha conseguenze sociali immediate. Ad esempio c'è una crescita della indeterminatezza rispetto alle proprie prospettive di vita, perché un conto è lavorare con un contratto a termine a 20 anni e un conto è lavorarci a 30 quando serve un reddito stabile per contrarre un mutuo, far famiglia e metter su casa.

Ci sono inoltre una serie di problemi indiretti pratici: i lavori atipici - in particolare le ritenute d'acconto, il coordinato continuativo, i lavori brevi, i lavori interinali - portano con sé conseguenze gravissime sul piano previdenziale perché la pensione che una persona matura in questo modo è fondamentalmente nulla.

Noi non siamo tanto seduti sulla bomba delle pensioni di anzianità - come tendono a farci credere le

compagnie assicurative - per cui tra l'altro abbiamo già fatto tre riforme in otto anni. Siamo seduti su una vera bomba che esploderà tra 30 anni quando chi ha iniziato ora a lavorare con i contratti atipici si troverà con una pensione irrisoria.

Questi lavori generano una società meno equilibrata, meno stabile, che si proietta con difficoltà nel futuro.

Oltre al problema previdenziale c'è anche quello dei diritti. E' chiaro che si lavora per i soldi, ma anche per la dignità perché il lavoro è anche un modo di realizzare se stessi. E' però difficile realizzare sé stessi in un contratto a termine dove si è esposti ad un elevatissimo rischio di ricatto.

Io non sono un vetero-sindacalista. So che questo è un fiume che ha preso una certa direzione: non si può farlo andare controcorrente, ma lo si deve governare con il supporto della contrattazione e della legislazione. Faccio un esempio: sulla previdenza integrativa va bene contrattare, ma una legge quadro ci vuole per evitare che a questa possibilità accedano solo i settori forti del mercato dipendente, mentre le colf e i soggetti deboli in generale, che ne avrebbero più bisogno, non l'avranno mai.

In sintesi, vediamo che il lavoro atipico sicuramente dà qualche occupato in più, ma la partita va giocata in contesti di diritti e di sicurezza maggiore rispetto a oggi.

Le forme che abbiamo qui analizzato non costituiscono nuovi lavori, ma lavori tradizionali svolti con nuove forme contrattuali. Nuove occupazioni arriveranno anche, ma saranno solo integrazioni al lavoro manifatturiero.

Data la forte connotazione manifatturiera del nostro territorio, dobbiamo avere alcune attenzioni.

In primo luogo nella nostra economia, molto sviluppata, il rischio che corriamo (a Como soprattutto, ma anche a Lecco) non è di un tracollo, ma di un **lento pacifico declino**, un invecchiamento senza tragedie. Cosa si può fare? Innanzitutto ricordiamo che le nostre due province hanno nell'esportazione la nostra ricchezza e per questo servono infrastrutture. Un solo esempio: è possibile che da Lecco sia più facile andare a Livigno che a Malpensa? Su questo le nostre due province sono e devono essere alleate, cosa che non sempre avviene sul piano istituzionale. Il primo problema è dunque quello delle infrastrutture materiali per trasferire merci - le strade, le autostrade, il treno, l'interporto.

Altrettanto serio è però il problema delle **infrastrutture immateriali** - i centri servizi alle aziende e ai distretti - per trasferire nuove tecnologie. Da questo punto di vista le nostre due città hanno la grande fortuna di essere sedi universitarie: ricchezze enormi ancora sottovalutate. Non dimentichiamo che il trasferimento di tecnologie e di servizi servono principalmente non tanto alle grandi aziende, ma alle piccole imprese e alle filiere dei distretti, e l'università è in questo senso una grande risorsa in termini di innovazione, ricerca e tecnologia.

Altra grande risorsa da sviluppare è la **formazione**, perché la capacità professionale di lavoratori e imprenditori può fare molta differenza in un mercato in cui contano molto le competenze. Certo è importante che sulla formazione si definisca il quadro delle regole potendo entrare in Europa con un sistema formativo che abbia la solidità e l'efficacia di quello francese o tedesco.

Un'attenzione particolare va posta al quel particolare tipo di infrastruttura immateriale che sono **i servizi per l'impiego**, poiché, se è vero che molte persone trovano da sole un'occupazione, è vero anche che per alcuni il collocamento è più difficile, ed esiste comunque per tutti un'esigenza di trovare lavoro al meglio delle proprie possibilità. Proprio in questa fase, in cui le competenze in materia di lavoro sono passate alle province, ci vuole una grande attenzione a che il sistema provinciale sia efficace ed integrato al meglio con la formazione professionale e le politiche attive per il lavoro. Ciò è possibile anche riconoscendo una forte integrazione tra servizi pubblici e del privato sociale: è una precisa scelta politica a cui bisogna richiamare le istituzioni, perché nelle società complesse il modo in cui le istituzioni scelgono di rispondere ai bisogni è parte della sostanza.

Il metodo che proponiamo noi è quello **dell'accordo di programma e delle strategie di concertazione** dal basso sugli aspetti economici, ma anche altre dimensioni qualificanti della vita delle persone: i diritti sociali, la società, i servizi. Questo approccio è anche molto coerente con le tendenze legislative al decentramento: perché la sussidiarietà sia reale, e non sia invece solo un governatorato ad un livello territoriale più basso di quello statale, deve coinvolgere attivamente le forze sociali: sindacato, imprenditori, associazionismo...

Discutere assieme e governare assieme una società vuol dire seguire le faticose vie della concertazione e credere nel ruolo di sintesi della politica: è molto diverso dall'affidare una delega ad un presunto leader illuminato.

LA SFIDA DEI NUOVI LAVORI

FRANCESCA PAINI - segretaria all'organizzazione delle ACLI Como

Per entrare nell'argomento cominciamo a distinguere, con qualche forzatura, i nuovi lavori ed i nuovi lavoratori. Spendiamo due parole per cogliere alcuni grandi cambiamenti nel modo di lavorare e nelle diverse forme contrattuali che il mercato offre, per arrivare poi a capire le declinazioni soggettive di questi nuovi contratti nelle storie personali.

Non è questa la sede per valutare perché e come globalizzazione e tecnologie hanno trasformato il mercato del lavoro. Voglio però citare un dato macroscopico. Oggi in un'azienda persone che lavorano gomito a gomito, svolgendo le stesse funzioni, possono essere inquadrati con 17 profili contrattuali differenti che generano tutele, orari, salari, sicurezze e diritti diversi. Uno di questi contratti è quello cosiddetto 'normale' (tempo pieno indeterminato): gli altri 16 sono contratti 'atipici' (definizione a questo punto visibilmente paradossale). Sono atipici, ad esempio, i contratti a termine o part time (ormai diffusissimi), ma anche i meno comuni lavori interinali, le prestazioni occasionali, i contratti con pseudo-cooperative che 'prestano' i loro soci ad altre aziende (e questo, come terzo settore, ci deve interrogare).

Si genera così una situazione di grande complessità che porta con sé problemi di tutela (colleghi di lavoro possono avere retribuzioni e diritti profondamente differenti), di rappresentanza (chi e come contratta le condizioni di lavoro ad esempio dei prestatori occasionali), di socialità (quali sono le appartenenze comuni e i comuni interessi di questi lavoratori?).

I lavori atipici sono quindi, innanzitutto, lavori 'precari', non connotati da solide garanzie e norme di tutela. Per certe situazioni, (in particolare per i prestatori occasionali o continuativi, i soci di cooperativa e persino per certe nuove forme di lavoro autonomo) siamo agli albori di ogni possibile tutela: sono situazioni in mano al mercato più selvaggio e le protezioni sociali minime sono tutte da inventare. Bonomi, qualche anno fa, ne stimava il numero in undici milioni e mezzo: quasi la metà della forza lavoro italiana, a cui non si possono applicare né i consolidati strumenti di garanzia del ciclo fordista (dal contratto collettivo nazionale allo statuto dei lavoratori), né le tradizionali forme di rappresentanza (il sindacalismo di industria e confederale).

Esiste in questa situazione un rischio: che il lavoratore cosiddetto 'normale' appaia come un tutelato nemico, soggetto di privilegio in una naturale competizione con chi, da fuori, ambisce alla sua stabilità.

Anche la situazione dei contratti a tempo pieno indeterminato è, però, piuttosto cambiata. **E' finita per tutti l'era del posto fisso**, la retribuzione maturata in posizioni più stabili e garantite è spesso insufficiente al mantenimento di una famiglia, ed è sempre più diffusa la necessità di avere altri redditi: si diffonde il doppio (o anche triplo) lavoro (una ricerca ISTAT rileva che un occupato su cinque nel 1997 lavora 52 ore alla settimana), ed anche il lavoro femminile è in molti casi prima una necessità che una scelta.

E' quella che si definisce la 'gabbia dello scoiattolo del capitalismo' in cui ognuno deve correre sempre più forte per restare sempre nello stesso posto, per non precipitare indietro.

Paradossalmente, nella 'gabbia dello scoiattolo del capitalismo' gli 'ultimi' guardano con invidia i privilegiati 'penultimi', ignorando i 'primi', i 'secondi' e la schiera di chi manovra la ruota della gabbia, nonché il numero ben più ampio di chi, caricato su gommoni e doppi fondi di T.I.R., aspira a correre anche lui sulla ruota.

Aver speso qualche minuto sulla situazione del mercato del lavoro e delle 'nuove occupazioni' ci consente ora di occuparci dei **nuovi lavoratori atipici** in modo meno ideologico.

Essi affrontano alcune situazioni brutali, grossi limiti che già abbiamo accennato e che qui andiamo a ripercorrere. Non hanno garanzie salariali (retribuzioni e maggiorazioni, liquidazione), non hanno tutele e diritti (orari, ferie, permessi, diritto allo studio), né forme di rappresentanza che li sostengano (sindacati, contrattazioni collettive). Non hanno garanzie di stabilità (preavvisi, licenziamenti per giusta causa, conservazione del posto), né forme di protezione sociale (malattia, maternità). Vivono della propria capacità contrattuale sul mercato (spesso davvero ridotta) a disposizione delle richieste del datore di lavoro. Tra gli elementi di maggiore difficoltà troviamo anche la sensazione di precarietà e la preoccupazione per il futuro (professionale, pensionistico) e la fatica di sostenere da soli gli oneri organizzativi ed economici della manutenzione della loro professionalità (strumenti, formazione). Lo scoiattolo, in questa gabbia, deve correre veramente in fretta per non restare fuori dal mercato.

E' chiaro che tollerare simili livelli di fatiche ed incertezze chiede grosse maturità personali: ci si muove in

questo mercato tanto meglio quanto più si è soggettivamente forti e professionalmente solidi, e in quanto tali capaci di contrattare condizioni e governare (nei limiti del possibile) il futuro. Non è forse un caso che, da un'inchiesta nazionale della CGIL del 1998, emerga che i 'prestatori' sono per il 54% diplomati e per 28% laureati.

I lavori atipici, però, consentono anche **alcune interessanti opportunità**: lo dico con un certo imbarazzo (di 'certe cose' è difficile parlar bene), ma anche profondamente confortata in questo da diverse esperienze.

C'è, innanzitutto, il lato bello della **flessibilità**: la possibilità di ritagliarsi orari e tempi anche su misura delle proprie giornate e dei diversi momenti della vita. In una ricerca universitaria del 1994, è emerso ad esempio che le donne che si assumono compiti di cura della famiglia chiedono di essere aiutate a restare nel mondo del lavoro non con riduzioni dell'orario o concessioni di aspettative, ma con la flessibilizzazione del rapporto di lavoro, in termini di ruolo e condizioni, ma in special modo di orario.

Un altro aspetto interessante del lavoro atipico è la **possibilità di definire nuovi ruoli e figure professionali** a partire dalla propria capacità di lettura del mercato e dalle proprie competenze. E' uno spazio di protagonismo e di creatività, di partecipazione al cambiamento sociale e del mondo del lavoro che consente grandi soddisfazioni espressive, e talvolta anche economiche, a chi si sa meglio muovere tra le diverse opportunità e spesso anche tra le diverse aziende. Perché ciò accada (e si possa mantenere nel tempo) sono necessarie competenze professionali precise (non necessariamente altissime) e ben mantenute, ed è ancor più importante che la persona abbia per sé un progetto professionale: la capacità di collocarsi in un percorso dinamico con obiettivi e strumenti definiti. Quest'ultima è una abilità sociale 'alta', che richiede maturità e cultura, e non è ancora particolarmente diffusa.

Il lavoro atipico può essere quindi un'esperienza tanto frustrante e depauperante, quanto stimolante ed arricchente: in questo momento tale ambivalenza è ineludibile e problematica. La capacità di risolvere tale ambiguità si gioca su tre livelli:

- sulla **capacità del lavoratore** (e di chi si candida a rappresentarlo) di costruire crescenti livelli di tutela;
- sulla **capacità di utilizzare forme di lavoro flessibile dove queste possano dare il meglio di sé**, ovvero in situazioni non riconducibili al 'vecchio mercato del lavoro', in una logica di reciproco investimento tra lavoratore ed impresa e di valorizzazione delle risorse umane. La competenza professionale del lavoratore è un bene sociale;
- sulla **capacità dello Stato di svolgere funzioni ispettive e punitive** di tutte quelle situazioni in cui il lavoro atipico sia usato in modo del tutto equivalente al lavoro subordinato, semplicemente con meno tutele.

Un caso emblematico di come il lavoro atipico possa essere risorsa credo che sia il terzo settore (quasi tutto). Chi opera in questo ambito mobilita risorse umane anche volontarie e professionali, sentendosi coinvolto in prima persona, responsabile dell'organizzazione in cui lavora e non dipendente da essa. Dal canto suo **l'impresa di terzo settore** che sia fedele al suo mandato deve prendersi cura di chi vi opera valorizzandone le qualità personali, garantendone il protagonismo, accompagnando le professionalità con investimenti formativi, cercando di ammortizzare l'esposizione dei lavoratori alle fluttuazioni del mercato dei servizi (appalti, riduzione della spesa sociale...).

Ad alcune precise condizioni, il lavoro atipico è quindi una risorsa per la persona e per le imprese: tali condizioni vanno perseguite, garantite e se possibile potenziate, ma io credo che sarebbe sbagliato (oltre che impossibile) cercare di fare un passo indietro ed auspicare che il lavoro atipico sia ridotto a lavoro dipendente. Non è detto (come invece pensano molte persone che incontriamo nei servizi di orientamento) che fare la commessa a tempo indeterminato al Bennet sia sempre meglio che lavorare a prestazioni.

Franco chiedeva, in apertura, di dedicare anche uno sguardo al problema delle ricadute sul sistema sociale del lavoro atipico. Io credo che sia possibile oggi tutelare i lavoratori atipici non equiparandoli a quelli dipendenti, ma affiancando ad alcuni necessari interventi di tutela un più complesso disegno di politiche sociali che sostengano il benessere dell'individuo, delle famiglie e delle comunità locali. Politiche della formazione, dei trasporti, della casa, della sicurezza sociale, dei servizi sono tutte leve che consentono anche al lavoratore atipico di muoversi con maggiore sicurezza nella precarietà del nuovo mercato spostando un'idea di benessere e sicurezza dal mercato del lavoro alla comunità locale e alla società.

Sul **ruolo strategico della formazione** come strumento di promozione e tutela dei lavoratori atipici (e non solo loro) non mi soffermo: basti pensare all'enorme bisogno anche solo di informazione che esiste oggi sulle trasformazioni del mercato del lavoro. Ci capita di incontrare persone che lavorano da anni a prestazioni ed ancora non hanno capito cosa sono e come funzionano, o ancora abbiamo verificato che sono davvero

pochissimi le persone (lavoratori, studenti, disoccupati, giovani o adulti) che sanno che cos'è il lavoro interinale. Credo comunque che questo ambito sarà ben trattato dall'intervento di Bernasconi nel pomeriggio. Mi preme, invece, riflettere su un aspetto che non è così immediatamente connesso al lavoro atipico: quello della gestione del tempo 'liberato' dalla flessibilità come risorsa personale e sociale. In epoca industriale, il conflitto sociale è sempre stato anche una lotta per il controllo del tempo, dapprima centrato sulla durata della giornata lavorativa, poi sul ritmo ed infine, ora, sulla flessibilità, ovvero sulle relazioni tra il tempo di lavoro e quello di vita. Storicamente, nello stato sociale il lavoratore 'vendeva' il proprio tempo sul mercato in cambio di un salario che in parte veniva ceduto allo Stato perché a sua volta retribuiva il lavoro di persone che si curassero dei bisogni che il mercato non soddisfaceva (bisogni di cura, di socialità, di espressività manifestati dai mondi vitali). Ciò generava una contrapposizione tra tempo di vita e tempo di lavoro, ed il secondo (tempo di vita) era subordinato al primo (tempo di lavoro).

Da qualche anno, autorevolissimi politici e studiosi soprattutto francesi, tra il profetico ed il provocatorio, parlano di '**rivoluzione del tempo scelto**'. Invitano ad una scelta autodeterminata ed individuale di lavorare meno (e quindi guadagnare e consumare meno) in nome della gestione autonoma dei tempi di vita: si tratta di scegliere di consumare tempo piuttosto che oggetti, riconoscendo come centrale per sé non più il tempo di lavoro ma quello di vita: un tempo liberato dal lavoro che rimette al centro la persona, le sue relazioni, i mondi vitali. E' questo, ad esempio, il tempo della socialità, dell'espressività, del lavoro di cura, del volontariato. Ciò è reso possibile oggi dalla crescita di flessibilità del lavoro per cui le fasi di attività e non attività non dividono gruppi sociali, ma si presentano come fasi alterne nella vita di ciascuno. E' una scelta veramente in controtendenza che rimette il soggetto al centro dell'arbitrato tra tempo e denaro e che sottende una prospettiva di autoregolazione del sistema sociale: riducendo il lavoro per ridistribuirlo si dà concretezza ad una idea di giustizia, di ecologia, di convivialità come pilastri di una nuova e più adeguata politica sociale. **Tempo flessibile e tempo scelto** sono le facce oggettiva e soggettiva della stessa medaglia. Scegliere cosa fare del tempo, sottrarlo all'ordine solo apparentemente naturale che mette al centro il tempo della produzione, vuol dire pensare il tempo come identità, decidere cosa fare della propria vita. Torna qui l'importanza di una progettualità per il proprio futuro di cui abbiamo sopra trattato.

La **centralità delle politiche dei tempi** è stata colta in Italia anche dalla recente legislazione. Ancora pochi sanno che, ad esempio, la Legge 53 del 2000 vincola le città con più di 30.000 abitanti a darsi un piano dei tempi che armonizzi la vita della comunità e sostenga l'utilizzo sociale del tempo liberato. Giusto l'altro ieri a Como si è svolto un convegno organizzato da università, camera di commercio e sindacati proprio su questa legge. Quando si è trattato di focalizzare la situazione comasca, si è molto parlato di viabilità, parcheggi, orari di negozi e scuole, di mezzi di trasporto. Grande assente è stata invece la voce delle famiglie, del terzo settore, dei mondi vitali: la voce del senso e del significato sociale del tempo liberato.

Quella dei tempi è una sfida cruciale per la socialità, e davvero dobbiamo prestare molta attenzione che il tempo che la flessibilità ha liberato non sia poi gestito nuovamente in un'ottica subordinata al lavoro produttivo. E' infatti nei mondi vitali che si può superare la logica di competizione del mercato per ricostruire la socialità perduta con la fine del lavoro fordista: è qui che lo scoiattolo sulla ruota può finalmente pensare di trovare, se non riposo, almeno qualche aiuto.

Il ruolo delle ACLI è facile conseguenza di quanto detto fin qui. Siamo nati nel (o dal) mercato del lavoro fondista per essere a fianco dei lavoratori nella loro ricerca di sicurezze, relazioni, significati. Oggi dobbiamo trovare il modo di uscire dalla routine del mercato del lavoro più 'tradizionale' per dare volti nuovi alle stesse funzioni di cinquant'anni fa. Per ENAIP si è trattato di passare dall'istruzione professionale dei minori alla formazione e all'orientamento di giovani, adulti, disoccupati e lavoratori. Pensiamo ora cosa potrebbero fare Patronato e CAF per affiancare i lavoratori atipici, per informarli sui loro diritti e per affiancarli nella gestione dei loro rapporti con l'INPS o con il fisco.

L'associazione in quanto tale ed i Circoli possono a loro volta fare una parte importante: **contrattare a livello locale politiche che sostengano la socialità**, inventare una sicurezza dal basso che non sia solo difensiva ma anche promotrice di nuovo benessere, aiutare chi vive da solo il lavoro atipico a costruirsi una rete di relazioni e servizi che facciano nascere piccoli soggetti collettivi: questo è stato il lavoro delle ACLI nel mercato fordista e può essere, con nuove forme, il compito delle ACLI di domani.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E FORMAZIONE: QUALI PERCORSI PER LE ACLI?

ANTONIO BERNASCONI – direttore Enaip Lombardia

Vorrei partire da una valutazione iniziale che riguarda la politica del lavoro e la formazione professionale intesa come uno strumento rispetto alle politiche del lavoro.

Uno strumento che in qualche maniera le ACLI hanno deciso di utilizzare per realizzare un pezzo di testimonianza rispetto alla loro attenzione e alla loro fedeltà al lavoro.

In termini molto pragmatici le politiche del lavoro e la formazione professionale hanno sostanzialmente due soggetti di riferimento:

✓ i **cittadini**, i quali acquisiscono attraverso la formazione una serie di condizioni che favoriscono in qualche maniera il loro ingresso, o la loro permanenza, all'interno del lavoro e, d'altra parte, uno sviluppo professionale, non fine a se stesso, ma quale occasione per la realizzazione del sé.

✓ le **imprese** che richiedono agli strumenti che vengono messi in gioco e che vengono attivati la possibilità di potere acquisire e disporre di competenze professionali in qualche modo adeguate rispetto ai propri fini, al proprio successo imprenditoriale.

Ci sono due tipi di interessi che, secondo me, non possono essere tenuti separati perché il rischio altrimenti è di fare un gioco di divisioni che non consente l'interscambio fondamentale fra chi il lavoro lo offre chi lo cerca.

Del resto le normative rispetto alle politiche del lavoro, negli ultimi anni, come credo troppo spesso succeda nel nostro paese quando si parla di disposizioni di legge, in genere sono un adeguamento, un adattamento rispetto a un processo, a una necessità che in qualche maniera si è già consolidata.

Inoltre il bisogno di manodopera competente - che faceva da contrappunto rispetto la volontà della persona di trovare una collocazione adatta alle sue esigenze - si è sviluppato con un presidio, una tutela da parte degli organi del nostro Stato che è stata per lunghi anni, in tutti gli anni dello sviluppo economico, una sorta di funzione notarile rispetto a qualche cosa che succedeva al di fuori degli spazi del lavoro.

Per semplificare: gli uffici di collocamento che erano nati come il principale ambito dove realizzare le politiche attive del lavoro del nostro paese, di fatto hanno assunto in questo periodo una funzione prettamente di tipo burocratico/formale, al punto tale che l'ultima rilevazione, fatta un anno e mezzo fa, misurava il tasso di responsabilità di quegli stessi uffici rispetto al buon fine di un collocamento nella nostra regione nella misura del 5%.

Del resto, il contesto nel quale si incrociava la domanda e l'offerta non abbisognava di azioni particolari. Banalizzando, una persona trovava un collocamento all'interno di una struttura produttiva, lì nascevano, lì si sviluppavano le sue competenze, competenze che venivano acquisite e duravano tutta la vita.

Chi imparava un lavoro in genere aveva davanti una carriera professionale che poteva andare in verticale, poteva scalare qualche livello, ma in genere chi imparava bene a fare un certo tipo di lavoro aveva una ricchezza che non necessitava di nessun tipo di formazione nell'arco della vita lavorativa.

Quindi, anche il livello di utilizzazione degli strumenti delle politiche del lavoro diventava sostanzialmente l'imprimatur su un processo che, una volta stabilito, era buono per tutta la vita.

Cosa è successo di rivoluzionario che ha buttato in aria la funzionalità di questa cosa? L'innovazione tecnologica è stata, dopo la rivoluzione industriale, l'elemento cruciale che nell'ambito del lavoro ha rimesso in discussione tutta la serie di equilibri che si erano andati a realizzare fino agli anni '70.

Lo **sviluppo tecnologico** ha voluto dire, dal punto di vista delle competenze possedute, che quello che si era acquisito nel percorso scolastico o nel percorso di apprendistato lavorativo all'interno dell'officina diventava obsoleto e raramente poteva essere sufficiente per mantenere le posizioni all'interno della struttura produttiva.

Inoltre, i mercati, che in genere erano tipicamente territoriali, che avevano un ambito geografico di distribuzione assolutamente definito, con l'introduzione tecnologica, la velocità, la mobilità e quant'altro si sono andati a misurare con livelli competitivi che non riguardavano più il chiuso del territorio.

Al momento dell'ingresso il lavoratore non poteva non possedere una serie di pre-requisiti che non erano l'abilità, la capacità di fare, bensì una conoscenza iniziale maggiore, degli stili, dei comportamenti, dei modi di interagire con il resto del gruppo diversi da quelli che erano necessari e previsti nella fase del primo sviluppo industriale.

Dal punto di vista delle **politiche del lavoro** si è iniziato a non avere più come riferimento unico una normativa che in precedenza garantiva in qualche maniera la presa d'atto notarile dell'ingresso al lavoro e semmai tutelava qualche categoria svantaggiata, ridotta in termini di numero e quantitativamente poco rilevante nel peso complessivo delle presenze percentuali nel sistema aziendale.

Parlo della legge sul collocamento obbligatorio che, tra l'altro, si è mantenuta anche laddove le categorie protette rischiavano di non esserci più.

Le **politiche sindacali**, in tutto questo periodo, sono state molto più attente alle garanzie dei lavoratori dipendenti, quindi di chi nel mercato del lavoro era già inserito rispetto per esempio a chi ci stava entrando, chi veniva buttato fuori e quant'altro.

Ritornando al nostro ragionamento, dopo gli anni '70, non è più l'azienda l'ambito dove posso immaginare di entrare per imparare ed acquisire una competenza. Le aziende cambiando spesso, incrementando spesso i loro modelli organizzativi, dovendo cambiare tipo di servizio, piuttosto che tipo di prodotto realizzato, necessitavano, da una parte, di ricorrere a maestranze che avessero, da una parte, le caratteristiche che ho elencato prima e, dall'altra, che fossero capaci di seguire i trend di evoluzione, e quindi di imparare facendo. Non a caso oggi più che di riconversione parliamo di aggiornamento che riguarda sia il soggetto lavoratore, ma anche le strutture e i sistemi produttivi nel loro insieme.

E' cambiato il sistema della produzione perché c'è la globalizzazione dei mercati, perché il mondo dei servizi e delle comunicazioni ha assunto un altro ruolo nella distribuzione degli spazi lavorativi.

La produttività non riguarda più la risposta a bisogni di beni e servizi del proprio territorio.

Tutto ciò ha determinato evidentemente che, per esempio, quello che era posto il fisso per tutta la vita oggi diventa molto più articolato.

Questi cambiamenti che riguardano il sistema della produzione hanno causato una serie di adattamenti all'interno del sistema dei servizi e delle politiche attive del lavoro: per esempio, quelli che si chiamavano uffici di collocamento oggi sono i **centri per l'impiego**, quelli che erano degli uffici di dipendenza ministeriale sono diventate agenzie regionali e provinciali.

In questi nuovi uffici stanno cominciando a girare alcune parole base quali "**orientamento**".

Fino a 30 anni fa l'orientamento era un termine di geografia, centrava poco col fatto di aiutare, accompagnare le persone a capire quali fossero i propri interessi professionali, le proprie potenzialità, la propria capacità di andarsi a misurare.

Cominciano a passare parole come tirocinio formativo, contratti a termine, c'erano già prima per la verità, ma ora assumono significati diversi.

Passa la parola "lavori in affitto", che anche solo dal punto di vista ideologico in un ambiente come il nostro bisognava dire sotto voce, perché sembrava quasi che non fosse la tutela di un interesse del lavoratore, ma fosse banalmente un servizio di utilità per il sistema produttivo.

Cominciano a passare le parole come "lavoro subordinato", e rispetto a ciascuno di questi contesti si va a immaginare che le politiche del lavoro possano intervenire, non tanto per stigmatizzare questa modellizzazione nuova di produrre lavoro, ma quanto per trovare la coerenza e la tenuta rispetto a due principi originari, che continuano a essere validi.

Che tipo di risposte, di supporto do al bisogno della persona di acquisire competenze e di spendere le proprie abilità? Dall'altra parte, come mettere in condizione il sistema Italia di competere con le altre economie?

Davanti a questi cambiamenti e a queste sfide il soggetto più in crisi io credo che sia il sindacato. Esso infatti è abituato a difendere dei diritti all'interno di contesti assolutamente delimitati e ora si ritrova di fronte a un ampliamento di interessi da parte di diversi soggetti che non si sovrappongono più.

Questo processo interroga anche le **ACLI e il loro modo di porsi rispetto al lavoro**. Mi pare che sia uno dei temi su cui anche noi, come movimento di lavoratori, dovremo ragionare per cercare di definire quali sono le tutele che ci sentiamo in grado di supportare rispetto al fatto che i lavoratori si trovano in contesti diversi.

Questo per dare uno scenario generale in cui inserire la mia riflessione sulla formazione professionale.

La formazione professionale per noi significa l'esperienza di ENAIP.

In Lombardia noi siamo nati come ENAIP in modo strutturato agli inizi degli anni '70. In realtà avevamo cominciato alla fine degli anni '60, supportando una serie di interventi del ministero che riguardavano h

formazione degli apprendisti e si svolgevano negli oratori e nelle nostre sedi. Qui, una volta alla settimana, raccoglievamo i ragazzi per un pomeriggio e facevamo cultura generale.

Quando poi la formazione professionale è stata delegata dallo Stato alle regioni, alla fine degli anni 70, la Lombardia ha deciso di dotarsi di alcune sedi decentrate che cercassero di venire incontro ai bisogni formativi dei giovani.

In particolare, si era individuato l'obiettivo di seguire quei giovani che non avessero ancora una professione e che si distinguessero per due caratteristiche:

- avere trascorsi di abbandono scolastico o difficoltà di convivenza nell'ambito scolastico tradizionale;
- avere difficoltà più generali di interazione con il mondo cosiddetto normale o addirittura qualche forma di svantaggio o inabilità fisica o psichica.

Un filone interessante, che noi in particolare - ma non solo ENAIP - ha seguito nel campo della formazione professionale, è stato quello di **offrire pari opportunità, pari dignità a chi aveva qualche chance in meno** rispetto agli altri di trovare la propria strada.

Enaip è nato quindi come risposta, come strumento di politica attiva del lavoro per i giovani che dovevano inserirsi nel mondo del lavoro.

Siamo agli anni '80; il sistema delle aziende comincia a interrogarci e a chiedere che i giovani abbiano anche conoscenze generali più ampie, un livello di abitudine all'imparare diverso da quello che può esserci durante un breve percorso formativo, che abbiano in qualche modo come pre-requisito, per esempio, una maturità, un diploma.

E' il momento in cui nelle aziende, per le ragioni che non vi ho spiegato e non vi ho raccontato, ma che avete capito dalle cose che dicevo prima, necessitano di avere come primo ingresso giovani che abbiano più conoscenza generale, più abilità, magari generiche, ma più ampie, in modo tale che facilmente si adattino alle richieste specifiche che l'azienda può richiedere loro in quel momento.

La nostra seconda fase, che è di ieri, è stata quella, cercando di tenere insieme anche gli obiettivi, le missioni precedenti, di cominciare ad intervenire in maniera non insignificante su giovani che, usciti da un percorso di diploma di scuola media secondaria, non erano ancora stati in grado da soli di omogeneizzare conoscenze e capacità.

Gli anni '80 sono anche gli anni in cui abbandoniamo con molta fatica una sorta di retaggio ideologico che non ci consentiva di immaginare che anche il contesto dell'azienda potesse essere un ambito con cui confrontarsi e un ambito attraverso il quale far passare dei segmenti, dei pezzetti di formazione per le persone.

In casa ENAIP, per capirci, i primi **stage** erano dei momenti di formazione in cui i nostri ragazzi, stiamo parlando ancora di non occupati, anziché venire nei nostri centri, frequentavano, affiancati alle maestranze, l'azienda, vedevano applicate concretamente una serie di cose che erano state simulate a scuola, imparavano a confrontarsi con un ambiente non protetto, acquisivano delle competenze spendibili nel loro futuro ambito lavorativo.

Nell'ultimo decennio ci siamo resi conto che non ci bastava, che non realizzavamo dal nostro punto di vista un servizio significativo, non ci bastava solo insegnare competenze alle persone perché questo aspetto da solo non le tutelava.

Ci siamo resi conto che c'è un momento che viene prima di quello formativo, in cui bisogna che le persone vengano aiutate a leggere i propri interessi professionali, le proprie attitudini, le proprie aspirazioni, le proprie volontà, e quindi si avviino su una strada nella misura in cui questa strada è davvero quella nella direzione alla quale vogliono andare.

Abbiamo cominciato a dire: è necessario che prima di un percorso che riguarda esplicitamente l'acquisizione di capacità, quindi la formazione, ci sia un momento che chiamiamo **orientamento**.

Anni '94/'95, tutte le persone che hanno avuto modo di avvicinare, di utilizzare il servizio del nostro ente di formazione hanno avuto in genere una possibilità di avere dei momenti dedicati a questa fase.

Ma ci siamo anche resi conto che, una volta acquisite le competenze c'è una fase successiva: **le competenze vanno messe in gioco** e va trovata l'equivalenza tra scelta della persona e bisogno dell'azienda. Abbiamo chiamato questo periodo: la fase di **accompagnamento** al lavoro.

Ci siamo immaginati che per essere funzionali come pezzo dello strumento delle politiche attive del lavoro dovevamo farci carico anche di azioni che in quel momento nessun altro gestiva secondo questa sequenza e secondo questa linearità.

Oggi dove siamo? Secondo me siamo in una fase che non si distingue molto dalla scelta degli inizi degli anni '90, che era quella di un **servizio completo**, non so come dire, per le persone, continuando, nel contempo, a migliorare le caratteristiche dell'offerta formativa.

La scoperta di questi ultimi anni è stata una scoperta assolutamente banale, che le singole persone spesso non raggiungono gli stessi risultati se hanno lo stesso tipo d'accompagnamento.

Quindi, per ottenere il massimo della acquisizione di competenze della singola persona, è necessario andare anche a ipotizzare una serie di interventi individualizzati che consentano a ciascuno di ottenere il massimo rispetto alle proprie caratteristiche.

La formazione professionale è uno strumento delle politiche del lavoro, è uno strumento non può permettersi di immaginarsi separato da quello che viene prima e da quello che viene dopo. Deve avere un livello di relazione rispetto a tutti gli altri strumenti, che pur sono essenziali e obbligatori perché qualcosa funzioni. Lo scenario che viene avanti è che la personalizzazione, non del prodotto in generale, ma di alcuni pezzetti di prodotto sia la strada che consente un miglior risultato finale, rispetto agli investimenti fatti.

Quali sono i problemi che abbiamo oggi? Il primo è un **problema di legittimità** a fare questo lavoro. Le ACLI l'hanno avuta negli anni '70 perché rappresentavano gli interessi dei lavoratori.

Quindi, avevano avuto la commessa in parte dalle istituzioni per realizzare quello che l'istituzione in proprio non era in grado e non voleva a suo tempo fare.

Il problema che abbiamo oggi, noi, ma che ha in generale il sistema della formazione professionale in Lombardia è di **accreditamento**: in sostanza chi sono i soggetti non pubblici che danno garanzia sufficiente al cittadino e l'istituzione, perché il loro tipo di servizio sia un servizio di pubblica utilità.

Si sta parlando di questa cosa e per quello che dipende da noi, cercheremo di dare il miglior servizio possibile al minor costo possibile.

Quindi puntare su uno dei paradigmi tipici - che poi vanno sotto al nome di qualità - che è quello **di prodotto migliore a prezzo inferiore** che sia confrontabile col prodotto degli altri, con il costo degli altri. ENAIP oggi in Lombardia - lo dico con malcelato orgoglio - non credo abbia posizioni di retroguardia rispetto allo scenario degli enti di formazione professionale.

Ai miei direttori io dico che ENAIP è l'ente migliore che c'è nella formazione professionale della Lombardia, perché siamo stati capaci di tener conto di questo equilibrio costo/qualità, ma nel contempo di mantener fede a quelli che sono i motivi ispiratori, per cui le ACLI hanno voluto impegnarsi nella formazione.

Un altro problema che ci troviamo di fronte è **la logica che sta venendo avanti e che non ci trova concordi di segmentare i tipi di risposte ai diversi tipi di bisogno**.

C'è chi immagina servizi, non necessariamente tra loro connessi, che danno risposte alle esigenze dell'orientamento, della formazione, della interazione tra domande/offerte e lavoro, uno che faccia solo rapporto di lavoro a tempo fisso, uno che istruisca e governi solo le relazioni di inserimenti lavorativi nel lavoro interinale e quant'altro.

Una separatezza di situazioni e di soggetti che tra di loro teoricamente non dovrebbero neanche parlarsi, che rischia, voglio dire, di metter di fronte ciascuno dei cittadini che ha bisogno ad una scelta amplissima con la difficoltà ad orientarsi per andare a trovare le risposte giuste al proprio problema.

Noi riteniamo invece indispensabile un coordinamento tra questi interventi che devono avere un sentire comune e finalità comuni.

Certo noi, come ENAIP, non possiamo immaginarci come il supermercato delle politiche del lavoro e, meno che meno, di esserne gli unici gestori perché sarebbe un'imprudenza. Possiamo immaginarci invece che ci sia una sorta di **coordinamento** fra tutta questa serie di situazioni e che ciascuno di questi ambiti, che hanno un tipo di presidio proprio, sia in grado anche di esercitare pezzi di azione che riguardano altri esercizi.

Non è un caso che le ACLI abbiano deciso con altri amici, con altre associazioni, di costituire Emporio dei Lavori, che è una società riconosciuta dal ministero, del privato sociale, che ha come obiettivo mettere insieme domande e offerte di lavoro.

Non è un caso che, attraverso ENAIP Lombardia, le ACLI della Lombardia abbiano deciso di associarsi a Obiettivo Lavoro, che è una società riconosciuta di lavoro interinale che appartiene al mondo della cooperazione e del sindacato.

Io ho dimenticato un passaggio, che forse era quello più importante. La formazione professionale negli anni '90, non solo ha trovato un'articolazione più ampia, ma ha anche sperimentato al proprio interno una serie di filoni, e quindi di oggetti su cui intervenire, che hanno modificato in modo radicale le caratteristiche delle persone che si rivolgevano a noi.

Nel 2000 sono stati 30 mila i fruitori dei nostri servizi, nel 1970 - la sparo, rischio di sbagliare, però non credo - ENAIP Lombardia rispondeva alle esigenze di circa 2000/2500 giovani.

Oggi i giovani a cui ENAIP Lombardia dà una risposta non sono 30 mila, quindi non è l'universalità delle persone che noi abbiamo, però sono ancora 10 mila persone inoccupate, quindi giovani inoccupati, che si portano dietro o un'esperienza scolastica non successa, piuttosto che un diploma raggiunto, ma che ha bisogno di qualcosa che sta prima del primo ingresso.

Una parte consistente di questi 30 mila, che sono vicini ai 20 mila che mancano, per capirci, sono adulti che si trovano nella condizione, che non esisteva negli anni '50, di imparare facendo, per poter continuare a essere adeguati a rimanere nella loro postazione.

Per cui ENAIP oggi sta facendo interventi non affatto marginali che riguardano un intero blocco di maestranze di un'azienda, piuttosto che una serie di lavoratori appartenenti a più aziende.

Noi siamo partiti negli anni '93/'94 agli inizi con interventi per gli adulti espulsi dal mercato del lavoro e poi nella formazione continua in azienda.

Siamo intervenuti in questo campo forse come prima Regione anche se, a rigor di logica, dovrebbe essere stata l'ultima poiché la disoccupazione adulta in Lombardia trova i tetti percentuali più bassi rispetto alla media nazionale.

ENAIP è stato e continua ad essere un grande laboratorio dove l'impegno delle persone che vi lavorano è veramente encomiabile e dove i principi e i valori ispiratori hanno ancora un grande significato, dove si cerca e si progetta tenendo presente sempre la mission ricevuta.

GESÙ CONDIVIDE L'OPERA DEL PADRE E LA FATICA DI CHI LAVORA

DON ALBERTO CLERICI – assistente spirituale ACLI Como

Vorrei partire da un'immagine.

Quando avevo 18 – 20 anni mi aveva colpito, tanto da rimanermi in testa finora, una scena del film di Pasolini "Vangelo secondo Matteo": Gesù con energia, decisione, determinazione, cammina sulla spiaggia del lago di Cafarnaon e si dirige verso Gerusalemme, incontrando ciechi, zoppi, ecc.

Quella determinazione è un elogio all'azione, all'impegno, è l'esaltazione dell'opera da compiere (diverso dai film di Zeffirelli, elogio alla bellezza, all'interiorità e all'armonia).

Qui Gesù è determinato, deciso perché è venuto a portare il fuoco sulla terra e vorrebbe che fosse già acceso. Ha una missione da compiere e vuole viverla.

È un Gesù in **AZIONE**.

Più avanti, con gli studi biblici ho scoperto che quell'immagine di Gesù intraprendente e attivo, appassionato all'opera da compiere, emergeva anche dal cap. 5 di Giovanni, quando dopo la guarigione del Paralitico alla piscina di Betesda, i farisei polemizzano con Gesù perché aveva guarito in giorno di Sabato e Gesù risponde:

«Il Padre mio opera sempre e anch'io opero».

Poi prosegue con un lungo discorso che inizia così :

«In verità, in verità vi dico, il Figlio da sé non può fare nulla se non ciò che vede fare dal Padre; quello che egli fa, anche il Figlio lo fa. Il Padre infatti ama il Figlio, gli manifesta tutto quello che fa e gli manifesterà opere ancora più grandi di queste, e voi ne resterete meravigliati».

Gesù dunque opera sempre, supera anche il riposo sabbatico perché ha un'opera da compiere, la stessa opera del Padre e non può fare a meno di agire perché è collaboratore di Dio, partecipa all'opera stessa di Dio Padre.

L'incessante lavoro di Dio nel perfezionare e sostenere la creazione e nel far crescere il Suo Regno, è condiviso dal Figlio, il quale - a sua volta - si sente accompagnato, seguito, sorretto dalla presenza cooperante di Dio Padre.

Il Figlio agisce in "team" col Padre, è collaboratore del Padre.

Per questo Gesù, il Figlio di Dio, è indaffarato, operoso, deciso, laborioso. Condivide la sorte e la fatica di chi lavora.

Ma oltre questa vicinanza di Gesù ai lavoratori, può nascere in noi una domanda: che cosa c'entra Gesù con il nostro lavoro del 2000?

Che relazione può esserci fra questo predicatore di Galilea ed il lavoratore dell'era digitale?

Non c'è forse un'abissale distanza fra l'ambiente vitale di Gesù, falegname di Palestina e il nostro mondo globalizzato, post-moderno, che ha generato una società pluriculturale, plurireligiosa, plurirazziale?

Perché dover ancora riferirsi a Gesù, lasciarsi interpellare da Lui, lasciarsi coinvolgere nella sua opera di costruzione del Regno di Dio?

Per noi delle ACLI l'essere cristiani o non esserlo che differenza fa?

Gesù dà senso alla vita

Credo che siano due le risposte più importanti: Gesù dà senso e valore alla vita e quindi anche al lavoro.

Tante volte, specie nei giovani, nasce dentro la domanda: *«ma chi me lo farà fare, d'impegnarmi, di lavorare, di far fatica ... ?»; «Perché è necessario fare, collaborare, lavorare?»*

Umanamente parlando ogni risposta è relativa:

Lavoro per il bene della società; ma se quel lavoro è precario che m'impegno a fare che?

Lavoro per i figli, ma se poi questi mi girano le spalle e mi mollano in desolante solitudine?

Lavoro per guadagnare, guadagno per spendere, spendo per divertirmi, mi diverto per gustare attimi di felicità individuali, ma poi mi accorgo che anche questo godimento individuale non dà senso al vivere, è "vanità di vanità tutto è vanità".

Quindi ogni risposta umana non dà un senso esauriente alla fatica del lavoro.

Se invece tieni conto della logica di Gesù – la logica della croce, del "perdersi per ritrovarsi" – allora capisci che la vita ha senso solo se diventa dono per qualcuno .

È controcorrente, ma vero ...

L'uomo da sempre pensa che la vita è vera quando la si gode nel chiuso di se stesso, quando ci si "conserva", ci si risparmia.

Gesù propone invece un progetto alla rovescia: la vita si salva aprendosi e donandosi. Sembrerà di "perdersi" ma ci si ritrova accresciuti.

Gesù quindi dà senso al nostro sforzo di cambiamento, alla fatica e anche a quei gesti di lavoro gratuito che nessuno considera e vede, ma che accrescono l'umanità verso il Regno di Dio.

Se poi si tiene conto che oltre alla logica della croce c'è la risurrezione, anche la morte non annulla e non rende assurdo il lavoro di ciascuno.

Gesù indica la direzione della storia

Gesù, il Cristo, Figlio di Dio crocifisso e risorto è Maestro di vita, quindi dà direzione al nostro agire.

Se vogliamo spendere la vita, impegnarci, dare il nostro tempo per ciò che vale per sempre, dobbiamo guardare a Gesù, venuto a svelare il "Mistero nascosto da secoli", ovvero il Mistero della storia. Lui indica la direzione verso cui la Storia è diretta.

Prima di tutto la direzione della comunione e qui ci viene in aiuto l'inno di San Paolo agli Efesini.

Il piano divino della salvezza

*Benedetto sia Dio, Padre del Signore nostro Gesù Cristo,
che ci ha benedetti con ogni benedizione spirituale nei cieli, in Cristo.
In lui ci ha scelti prima della creazione del mondo,
per essere santi e immacolati al suo cospetto nella carità,
predestinandoci ad essere suoi figli adottivi
per opera di Gesù Cristo,
secondo il beneplacito della sua volontà.
E questo a lode e gloria della sua grazia,
che ci ha dato nel suo Figlio diletto;
nel quale abbiamo la redenzione mediante il suo sangue,
la remissione dei peccati
secondo la ricchezza della sua grazia.
Egli l'ha abbondantemente riversata su di noi
con ogni sapienza e intelligenza,
poiché egli ci ha fatto conoscere il mistero della sua volontà,
secondo quanto nella sua benevolenza aveva in lui prestabilito
per realizzarlo nella pienezza dei tempi:
il disegno cioè di ricapitolare in Cristo tutte le cose,
quelle del cielo come quelle della terra.
In lui siamo stati fatti anche eredi,
essendo stati predestinati secondo il piano di colui
che tutto opera efficacemente conforme alla sua volontà,
perché noi fossimo a lode della sua gloria,*

*noi, che per primi abbiamo sperato in Cristo.
In lui anche voi,
dopo aver ascoltato la parola della verità,
il vangelo della vostra salvezza
e avere in esso creduto, avete ricevuto il suggello dello
Spirito Santo che era stato promesso,
il quale è caparra della nostra eredità,
in attesa della completa redenzione di coloro
che Dio si è acquistato, a lode della sua gloria.*

Gesù dunque è il vertice dell'azione umana, è la direzione verso cui muove l'umanità. Dio rivela in Lui il desiderio di riunificare tutti i popoli, tutte le cose perché la creazione e l'uomo non sono fatti per la dispersione ma per l'unità, la comunione. La nostra azione umana ha senso se va in quella direzione ...

Da qui nascono le prime domande di natura etica.

La tanto conclamata globalizzazione è un "segno dei tempi" che unifica gli uomini come fossero abitanti di un unico villaggio globale, oppure non è sufficiente la globalizzazione economica perché diviene ancor di più uno strumento in mano a pochi per sfruttare molti?

La possibilità di scambio fra tutti gli abitanti del pianeta terra è un valore, un passo avanti nella direzione della conoscenza, dello scambio interculturale e dell'abbattimento di barriere razziali; oppure è un modo per inserire l'uomo in un meccanismo di sfruttamento in mano ad occulti burattinai?

Il mercato globale è nella direzione dello sfruttamento o dell'equità?

Lo scambio tecnologico fra i diversi paesi è nella direzione di uno sviluppo sostenibile ed equo oppure genera un legame di dipendenza da parte dei paesi poveri?

Credo che la fede in Gesù che rivela al mondo la sua vocazione alla comunione e all'unità fra i popoli c'interPELLI con queste ed altre domande, la cui risposta può essere tratta dalle parole del Papa al Giubileo dei lavoratori il 1° Maggio.

Il Papa parlò della necessità di globalizzare la solidarietà ed il giorno dopo precisò con il suo pensiero:

«A rendere ancora più complesso il mondo del lavoro interviene oggi la cosiddetta "globalizzazione". È un fenomeno nuovo, che occorre conoscere e valutare con un'indagine attenta e puntuale, poiché si presenta con una spiccata caratteristica di "ambivalenza". Può essere un bene per l'uomo e la società, ma potrebbe rivelarsi anche un danno dalle non lievi conseguenze. Tutto dipende da alcune scelte di fondo: se cioè la "globalizzazione" viene posta al servizio dell'uomo, e di ogni uomo, o esclusivamente a profitto d'uno sviluppo svincolato dai principi della solidarietà, della partecipazione e al di fuori di una responsabile sussidiarietà.

Al riguardo, è importante tener presente che più il mercato è globale, più deve essere equilibrato da una cultura globale della solidarietà, attenta ai bisogni dei più deboli. Vanno, inoltre, salvaguardate la democrazia, anche economica, ed insieme una retta concezione della persona e della società.

L'uomo ha diritto ad uno sviluppo che coinvolga tutte le dimensioni della sua vita.

L'economia, anche se globalizzata, va sempre integrata nel tessuto complessivo delle relazioni sociali, delle quali costituisce una componente importante, ma non esclusiva».

La seconda direzione indicataci da Gesù è dovuta alla cura che Dio ha per l'uomo, per ogni uomo:

Mi piace ricordare quel passo sul coraggio cristiano:

*"Cinque passeri non si vendono forse per due soldi?
Eppure nemmeno uno di essi è dimenticato da Dio.
Anche i capelli del vostro capo sono tutti contati.*

Non temete, voi valete più di molti passeri".

Ogni uomo è prezioso agli occhi di Dio, il quale ha a cuore la sorte di ciascuno.

Perciò anche ogni operazione economico-sociale, ecc., dovrà rispettare la **centralità della persona umana**, ogni uomo va considerato come un **fine**, non come un **mezzo**.

I rapporti tra le persone non possono divenire meramente strumentali. Le persone non sono **strumenti** di lavoro.

Credo, allora, che sia necessario riflettere su alcuni effetti sociali generati dalla flessibilità e dai contratti atipici.

L'introduzione del part-time, di contratti a tempo determinato, di orari elastici, ha reso senz'altro più agevole la vita di molte persone, ha permesso una maggiore occupazione e uno snellimento del mercato del lavoro, tuttavia quanta incertezza si è generata nella vita di molte persone costrette ad accettare lavori atipici per lunghi periodi di tempo, senza mai maturare una adeguata professionalità?

Mettere al centro l'uomo vuol anche dire riflettere sull'uso talvolta arbitrario di questi contratti.

Mettere al centro l'uomo significa dare ad ogni uomo la possibilità d'imparare una professione, garantire un sostentamento, permettergli una realizzazione umana e professionale adeguata.

Vorrei far notare che non c'è in gioco qualche cosa di poco conto; in gioco è l'identità stessa della persona: *«chi sono? Un saltimbanco di tanti lavori, un tappabuchi a destra e a sinistra ...»*

Inoltre la centralità della persona dovuta alla **cura che Dio ha per ogni uomo**, significa anche ricordarsi le diverse componenti dell'uomo: essere materiale ma anche affettivo, spirituale, morale.

Per questo la formazione non può ridursi a formare un tecnico, ma a tener conto di un ventaglio ampio di capacità e di esigenze.

Le nostre scuole, le riforme scolastiche tendono a formare delle persone o dei tecnici funzionali ad una richiesta di mercato?

La terza direzione che impariamo da Gesù è l'attenzione ai piccoli, ai poveri.

Ricordate il Vangelo di Matteo al cap. 25:

"Qualunque cosa avrete fatto ad uno di questi miei fratelli più piccoli l'avete fatta a me" dice Gesù.

E questi piccoli non sono ormai solo gli immigrati ai semafori... la nuova economia, il nuovo mercato del lavoro crea o rischia di creare nuovi poveri: sono quelle persone che hanno dedicato tanto tempo ad acquisire una competenza lavorativa, poi - o per fluttuazioni di mercato, o per innovazioni tecnologiche, ecc. - si ritrovano superati, inesperti o forse senza lavoro ...

Sono quei lavoratori che a quarant'anni si ritrovano a casa disoccupati con famiglia a carico, non più giovani per trovare facilmente lavoro e non abbastanza anziani per la pensione.

In una intervista su Dimensioni Nuove, un "selezionatore di personale" di una multinazionale dichiara:

«ai giovani le aziende richiedono anche di essere intraprendenti, curiosi, di saper operare con positività nelle situazioni evitando la passività».

«Al magazziniere, al sorvegliante, al venditore all'addetto marketing viene richiesto di essere propositivi, di sapersi fare delle domande per migliorare il proprio lavoro e il funzionamento dell'azienda. Limitarsi ad eseguire il proprio lavoro non basta più».

Certo è bene richiedere ai giovani doti maggiori, ma chi non ce la fa? Chi per carattere, per scarsa esperienza o altro non riesce a stare al passo? ...ecco i piccoli.

Ebbene i ritmi sempre più incalzanti del sistema produttivo; la competitività fra aziende e operatori; la velocità con cui si bruciano alcuni nuovi lavori e la necessità di acquisire sempre nuove conoscenze, generano via via dei nuovi poveri a cui va dato rispetto, dignità e solidarietà.

La moda degli arrampicatori sociali cresciuta dagli anni '80 in poi non è certamente evangelica e non giova al Bene Comune, ma fa sì che il bene privato prevalga sul Bene Comune.

Le ACLI hanno adeguata attenzione a queste nuove realtà? a questi nuovi piccoli? come venire incontro a queste persone? come creare una mentalità diversa?

Come maturare nelle imprese – anche nelle nostre Imprese Sociali – un'adeguata attenzione alle persone, anche alle loro debolezze, perché il mondo del lavoro sia sempre più umano ed evangelico?

È certamente difficile coniugare la necessità di rimanere dentro il meccanismo produttivo – con la sua schiacciante concorrenza – e la necessità di essere attenti all'uomo col suo bisogno di relazione, di realizzazione e con la sua fragilità, ma non possiamo dimenticare la natura della nostra Associazione.

Valore della vita associativa

Da quanto abbiamo detto fin'ora, si comprende la difficoltà di fronte a questa complessità crescente.

Si sente la sproporzione fra le deboli forze del singolo con dei problemi ampi e complessi della società globalizzata.

Ma è proprio qui che s'innesta il valore del fatto ASSOCIATIVO. Da soli si pensa per uno. Insieme si pensa molto di più e ci si orienta meglio.

È necessario trovare il gusto del ritrovarsi, del pensare insieme, del condividere delle scelte insieme e anche del comunicare insieme ciò che lo Spirito ci suggerisce dentro. Ricaricarsi insieme a partire dall'Ascolto della Parola.

Anche questo vuol dire essere Chiesa, Popolo di Dio in cammino nel tempo. Anche questo vuol dire fare Associazione, non solo per contare di più, ma principalmente per Essere di più.

Solo dal superamento della tentazione individualista che ci spinge all'isolamento (io e il computer o io e la TV) può nascere una rinnovata vitalità associativa – con una reciproca stima, con un sostegno vicendevole per le rispettive responsabilità, con un sereno svago e con un ascolto insieme della Parola di Dio.

La vocazione dell'uomo alla comunione incomincia dal gusto di stare insieme e dal creare insieme qualcosa.

È ovvio che quel qualcosa non è una realtà qualsiasi ma dovrà partire da una fondamentale domanda: *con le nostre attività ACLI siamo ancora "trasparenza di Cristo" perfezionatore della Storia che dà senso al nostro agire – anche quello perdente, debole e gratuito – e che imprime le tre direzioni dell'unità, del rispetto dell'uomo e della valorizzazione dei piccoli?*

È certo che da soli non riusciremo a far nulla, insieme invece con l'assiduo ascolto della Parola vivificata dallo Spirito Santo sapremo diventare Trasparenza di Cristo nel mondo, come Cristo è stato trasparenza del Padre.

RESTITUZIONE E RIFLESSIONI SUI LAVORI DEI GRUPPI GIOVANI DELLE ACLI

L' incontro ha visto la partecipazione di undici ragazzi di Como e di tre di Lecco, oltre all' intervento del coordinatore nazionale dei Giovani delle ACLI, Andrea Causin.

I partecipanti sono stati chiamati a confrontarsi circa l'**idea** che hanno in generale **del movimento aclista** ed in particolare della sua componente giovanile, con attenzione a quello che è stato il passato, ovvero al cammino fatto dal movimento, coscienza di quello che è e rappresenta nel presente e sguardo rivolto sul futuro, ossia con riferimento allo spazio che il movimento dovrà ritagliarsi ed al ruolo che sarà chiamato a svolgere all' interno delle trasformazioni sociali, politiche ed economiche che si manifesteranno nella società.

Significativamente il primo momento di lavoro, intitolato "**Come immagini le ACLI?**", richiedeva ai giovani di misurarsi con la propria visione riguardo all'associazione. Suddivisi in due gruppi, i ragazzi avevano a disposizione vari materiali per dare corpo a degli elaborati che esprimessero la loro idea del movimento e che fossero in grado di trasmetterla a chi ne avesse preso visione. La rappresentazione poteva essere realizzata attraverso materiali tipo il "Lego", il cartone, lo spago, ed avvalendosi di strumenti quali forbici, colla, pennarelli.

Dopo un primo momento di riflessione e di confronto all'interno dei gruppi, in cui sono state espresse le varie idee personali sul movimento ed è stata ricercata una mediazione, un punto d' incontro tra queste, la fase successiva ha visto, utilizzando idee e fantasia il tentativo di dare corpo e sostanza agli spunti emersi dalle considerazioni nate. Tale fase di trasposizione delle idee in oggetti ha presentato qualche difficoltà, ma, tutto sommato, i due gruppi nei loro risultati non sono andati molto distanti da quanto avevano prefigurato con il pensiero.

Lavorando in autonomia e senza reciproca influenza, curiosamente ed in maniera singolare, i due gruppi hanno avuto fondamentalmente la stessa idea sulla **rappresentazione del movimento, utilizzando la metafora del treno**, anche se vi sono giunti giovandosi di processi di sviluppo dell' idea e di percorsi mentali differenti, ed inoltre utilizzando in maniera varia i materiali a loro disposizione e le possibili combinazioni fra di essi.

Un gruppo ha utilizzato, come elemento centrale e fondamentale per dar corpo alla idea del treno, il "Lego". Alla base dell' elaborato è stato posto un foglio di cartone, a rappresentare la società, all' interno della quale il movimento aclista si muove ed opera. Non in maniera casuale, ma con una precisa accezione, il cartone è stato utilizzato rivolgendosi verso chi lo osservava la sua parte grigia e non quella lucida, a raffigurare una certa opacità, una sorta di offuscamento della società di cui ci troviamo a far parte, a significare il momento di complessità e di smarrimento di questa, la monotonia e la confusione che la contraddistinguono, la poca chiarezza che ci circonda, la difficoltà per molti dei suoi componenti di trovare il bandolo della matassa e di scorgere la via lungo la quale avanzare. Tutto ciò, per la verità, non è detto che corrisponda alla società di oggi, ma è l' idea che ha maggiormente spazio nella gran parte dell' opinione pubblica e che è stata riflessa dal gruppo.

Sul cartone sono stati posti dei binari, sui quali naturalmente far scorrere il treno; essi, però, non erano binari puri e semplici, ma presentavano due caratteristiche di particolare rilevanza, che, per quanto potessero passare inosservate, avevano un notevole significato allusorio ed erano assolutamente da cogliere. La prima di queste era data da un cospicuo numero di curve, ad indicare la tortuosità del cammino del movimento, i cambi di direzione necessari, il percorso non sempre lineare. La seconda, ancor più significativa, era data dal fatto che i binari, paradossalmente, terminavano in maniera divergente. Elemento questo di grande preoccupazione, stando a significare la possibilità di deragliamento del convoglio. A tale elemento è stata data doppia valenza, in quanto il deragliamento è possibilità prefigurabile sia in caso di scollamento del movimento dalla società in cui è chiamato ad operare - per via del rischio di non riuscire più a comprendere i bisogni delle persone, del rischio di chiudersi in se stesso e di non essere più in grado di intercettare le domande che provengono da chi ha bisogno di essere accompagnato - ma, possibilità ancor più allarmante, il deragliamento è immaginabile anche qualora, e soprattutto se, il movimento non riesce a rinnovarsi, a rigenerarsi, se non si riescono a coinvolgere persone giovani. Se il movimento non si preoccupa di preparare il rinnovamento generazionale, il rischio di fine corsa è reale. L' idea dei due binari divergenti nasce dalla constatazione di un certo scollamento delle due componenti del movimento, quella adulta e quella giovane -

che non vuol dire necessariamente Ga -, che non sempre riescono ad integrarsi ed a completarsi. E' un monito, o meglio un invito a riflettere su questo busillis prima che si giunga al punto di non ritorno, per l' appunto quello dove i due binari divergono.

Sui binari era posto il treno, metafora del movimento aclista, vero centro e vera anima dell' elaborato. Un treno in viaggio verso il futuro, attraverso ciò che offre la contemporaneità. Esso risultava composto, sempre non casualmente, da due vagoni, uno per dare l' immagine della parte "adulta" del movimento ed uno a rappresentare la sua componente giovanile. Il primo vagone, la motrice, era occupato da un gran numero di persone, gli adulti, mentre il secondo vedeva la presenza di un numero più limitato di occupanti, i giovani, a voler fotografare e far ancora emergere la situazione del movimento come percepita dai giovani. Gli occupanti di questo secondo vagone erano significativamente rivolti verso coloro che presidiavano il primo. Lungo i binari erano poste delle persone rivolte verso il treno, in rappresentanza di coloro che si rivolgono al movimento, degli utenti che ne usufruiscono i servizi. Il treno nel suo viaggio attraversava dei triangoli di cartone, a simbolo dei problemi che le persone, ed il movimento in quanto tale, si trovano a dover affrontare e che unendo i mezzi risulta più semplice oltrepassare. Infine, verso il termine della sua corsa, il convoglio doveva passare sotto un ponte, posto in quel punto a simboleggiare il ponte che bisogna gettare verso il futuro e dal quale, per sottolineare ancor maggiormente questa tensione verso il domani, la voglia di andargli incontro, si alzava in volo un aeroplano.

L'altro gruppo, dal canto suo, per realizzare il treno ha usato come elemento preponderante il cartone. L'idea è stata quella di realizzare dei cubi, a simboleggiare degli ipotetici vagoni, che rappresentassero originalmente le varie realtà del movimento aclista. Si andava dal vagone dedicato al Caf, a quello che raffigurava il Patronato, a quello in luogo dell' Enaip, a quelli che riproducevano la presenza delle cooperative, fino a quello che fungeva da rappresentazione di Ga. Ognuno di essi si differenziava dagli altri per le proprie dimensioni, proporzionate al proprio "peso" all' interno del movimento, o se si preferisce all' impatto che la realtà rappresentata esprime all' interno ed all' esterno del movimento.

Nella parte esterna di ogni cubo vi era l' indicazione della realtà che esso rappresentava, ma il vero interesse di ognuno di essi era dato dal fatto che era apribile. All' interno vi si potevano ritrovare, simboleggiate dagli omini del "Lego", le persone che danno anima alle varie componenti del mondo delle ACLI, anche in questo caso rapportate al numero di coloro che nella realtà lavorano nelle varie aree del movimento aclista.

Da sottolineare che pure in questo elaborato veniva messo in risalto un elemento già riscontrato in quello analizzato in precedenza. Se, infatti, si ritrovavano un buon numero di occupanti per i vari cubi dell' ipotetico treno, in quello simboleggiante la realtà dei Giovani delle ACLI, le presenze non erano molto cospicue. Tutto ciò ad esprimere una certa difficoltà nella direzione di far crescere il movimento giovanile.

Particolare da non tralasciare, nell' analisi di questo secondo elaborato, è quello dello spago che legava o, per dire meglio, collegava le varie ipotetiche carrozze dell' ipotetico treno. Quel filo voleva avere un senso specifico, voleva dare il segno che le varie realtà e le varie anime presenti all' interno delle ACLI sono comunque collegate, lavorano fianco a fianco, mantengono punti di contatto e unità di fondo.

Dal confronto instauratosi tra i due gruppi, a proposito dei due elaborati e quindi, conseguentemente, dell' immagine che essi hanno dato delle ACLI, sono emerse idee interessanti. Nel corso della discussione sono stati sviscerati i temi a cui si era fatto ricorso per dare un impianto teorico all' elaborato.

E' stato toccato il tema delle **ACLI in movimento nella società**, con l' idea di un' associazione legata alle proprie radici, memore della sua storia, ma con lo sguardo attentamente rivolto sia al presente che, soprattutto, verso quello che c'è oltre l' orizzonte; è emerso il discorso relativo alle **ACLI come movimento attento ai bisogni della gente**, in particolare di chi ha maggiormente bisogno di essere affiancato e sostenuto nel suo cammino all' interno della società; è stato affrontato l' argomento della specificità di far parte di un movimento come quello delle ACLI, che comporta un certo modo di avvicinarsi e di relazionarsi a coloro che, per vari motivi, entrano in contatto con il movimento, inevitabilmente ci si è interrogati sul rapporto che intercorre e che deve intercorrere tra il movimento e la propria componente giovanile, con i rispettivi ruoli, con le rispettive responsabilità, con la necessaria collaborazione e soprattutto la necessaria reciproca attenzione ed integrazione.

Un punto che probabilmente è stato tralasciato sia in sede di elaborazione che in sede di discussione è stato quello legato all' elemento della **spiritualità**, profilo fondamentale della esperienza aclista. Bisognerebbe

interrogarsi su questo particolare, chiedendosi se ciò sia avvenuto per caso, per una coincidenza, o se sia la manifestazione di una certa distanza ed uno scarso interesse della componente giovanile per quanto attiene all' argomento in questione.

A conclusione della discussione, quasi a conferma dell' immagine che hanno voluto trasmettere i due gruppi, è stato ricordato come l'idea di identificare le ACLI come un treno in corsa non è del tutto nuova, essendo già stata usata in passato proprio dalle ACLI provinciali comasche.

La seconda parte del lavoro è stata articolata in tre momenti: nel primo due componenti dei Giovani delle ACLI erano chiamati a portare all'attenzione del gruppo la loro esperienza di lavoro e di associazionismo all'interno del movimento. Nel secondo un ragazzo di Lecco presentava la sua esperienza nel contesto del progetto "Alberi di vita". Infine, nella parte conclusiva, era previsto il confronto ed il dibattito in seno al gruppo, per tirare le fila dei discorsi fatti e per capire cosa voglia essere il movimento giovanile, cosa voglia realizzare e dove voglia andare.

A portare una testimonianza della loro esperienza nelle ACLI sono state scelte due ragazze, Silvia Camporini, responsabile del Caf di Como, ed Elena Zulli, operatrice presso la cooperativa Questa Generazione, sempre di Como.

I due percorsi di avvicinamento al movimento sono stati differenti. Silvia ha sottolineato come fin da piccola ha sentito parlare di ACLI nell'ambiente familiare e quindi è stato quasi naturale un certo interesse, una certa curiosità, per questa realtà ed il suo avvicinamento ad essa, in un primo tempo vista sola mente come associazione in quanto tale e, successivamente, aggiungendo a questo primo approccio anche l'esperienza di avere la possibilità di svolgere la propria attività professionale al suo interno.

Per Elena, invece, il percorso è stato inverso, essendo partita, nell'avvicinamento alla realtà aclista, dal momento professionale per poi farsi catturare e coinvolgere anche dall'esperienza associazionistica.

Entrambe hanno tenuto a sottolineare come, in ambito professionale, si avverta una certa peculiarità a lavorare nell'ambiente. Si viene coinvolti, non è possibile limitarsi alla prestazione professionale senza essere catturati dalle implicazioni che essere ACLI comporta, senza lasciarsi coinvolgere dalla componente che riguarda il profilo della associazione.

Lavorare in una realtà del genere determina anche il fatto di approcciarsi in un certo modo verso i propri interlocutori nel campo professionale, prestare più attenzione che altrove a chi ci si trova davanti, nella sua componente di persona e non tanto, o non principalmente, nella sua componente di utente o cliente. Lavorare all'interno delle ACLI vuol dire essere consapevoli di quello che questo movimento è, di quello che questo movimento rappresenta, vuol dire far parte di un progetto, essere disposti a farne parte, per vivere in maniera completa, quasi totalizzante, un'esperienza che va al di là del rapporto di lavoro puro e semplice.

Questo andare al di là del normale rapporto di lavoro è dato dal fatto che, per l'appunto, accanto all'esperienza lavorativa ed in accompagnamento ad essa, si pone la possibilità di vivere l'esperienza del coinvolgimento a livello di associazionismo. Ciò dà l'opportunità di continuare a convogliare - ma in questo caso su un altro terreno, che non sia quello lavorativo - tutto quanto messo in pratica nell'ambito professionale

Il secondo intervento della giornata, quello teso a portare a conoscenza del gruppo un'esperienza vissuta all'interno del progetto "Alberi di vita" ed a ragguagliare su di esso, ha fatto emergere un aspetto fondante dell'azione delle ACLI, ovvero **l'aiuto verso chi è in difficoltà, l'attenzione per chi ha bisogno**. Un aiuto che si esplica anche al di fuori dei confini nazionali, come nella presente vicenda e come è avvenuto costantemente nell'ultimo decennio a sostegno delle martoriolate popolazioni protagoniste, loro malgrado, dei conflitti che hanno interessato quella che un tempo era la Jugoslavia.

Hanno colpito la passione, il trasporto ed il coinvolgimento che trasparivano dalle parole, ma non solamente da quelle, del nostro relatore; sono venute a galla la gran voglia di fare, di operare per gli altri, l'entusiasmo legato al fatto di dare una possibilità di speranza in una vita migliore a dei bambini che hanno conosciuto l'orrore della guerra. L'interesse per la relazione non è stato fornito solamente dal racconto di quanto è stato fatto e di quanto vi è in progetto di fare, ma, in particolare, dalla testimonianza di un impegno, di un agire concreto in favore di chi si trova in stato di bisogno; ha fatto riflettere l'invito a mettersi in gioco e, prima ancora, a mettersi in discussione, a ripensare il nostro rapporto con gli altri, a non fossilizzarsi unicamente sui propri problemi e sulle proprie vicissitudini, l'esortazione a considerare e ad aprirsi anche a quelle degli altri.

L'ultima parte del lavoro è consistita nel ragionamento e nella dissertazione a proposito della **direzione che il gruppo vuole intraprendere e su quello che il gruppo vuole essere**. Seguendo gli stimoli forniti dal coordinatore nazionale dei Giovani delle ACLI, si è sviluppato un **percorso preciso**. Partendo dagli elaborati e contestualmente dall'idea e dall'interpretazione data ad essi dal gruppo e da Andrea, gli input trasmessi da quest'ultimo hanno indirizzato l'attenzione del gruppo verso la politica, intesa come contesto sociale in cui ci si muove e si opera. L'interrogativo che ha dato l'avvio al confronto verteva su **cosa si intendesse per politica**, su cosa fosse, o meglio cosa sia, la politica. Sono uscite risposte di vario genere: si è andati da chi ha identificato la politica come l'organizzare i bisogni della società - facendo riferimento sia alla radice greca della parola, che riporta alla polis, sia al concetto latino di res publica, che dovrebbe essere tenuto sempre ben presente da chi si occupa di politica - a chi vi ha intravisto la contemperazione di interessi divergenti e contrastanti; da chi l'ha intesa come servizio nei confronti dei cittadini, a chi l'ha percepita come tentativo di risolvere i loro problemi e far fronte alle loro necessità. Elemento comune a tutte le interpretazioni è stato il rifiuto, o per lo meno la lontananza da una certa idea negativa di politica, intesa come gioco di potere, come schermaglia partitica.

Partendo da questi presupposti ci si è soffermati sul concetto, a proposito del quale il gruppo si è dimostrato coeso, secondo il quale **anche noi facciamo politica**, intesa per l'appunto secondo le valenze da noi proposte; è emerso che anche Ga deve far politica, fa politica necessariamente ed inevitabilmente, perché si occupa della società, dei problemi che si manifestano all'interno di questa e dei possibili modi per porvi rimedio.

E' scaturito che Ga deve essere un movimento a suo modo politico, un movimento critico d'opinione, che, sul piano generale, cerca di conoscere i problemi, gli argomenti e le tematiche di maggiore rilevanza; per averne cognizione si interroga su di essi ed, in ultima istanza, come tappa finale di questo processo, prende posizione. **Un movimento che conosce il territorio e la realtà in cui è calato**, che ha ben presenti le problematiche esistenti nella dimensione in cui è chiamato ad operare, che dialoga e si misura con le istituzioni e con quella che viene comunemente definita "società civile", che cerca di contaminare e farsi contaminare da queste realtà.

Per realizzare fattivamente un progetto del genere, però, è necessario sapere di cosa ci si voglia occupare, quali sono gli interessi che hanno i componenti del gruppo, e quindi quali tra questi emergono a livello aggregato di gruppo, e quali sono le risorse di cui si dispone.

Per giungere a determinare tutto ciò, Andrea ci ha sottoposto un questionario nel quale ognuno era chiamato ad indicare i propri interessi, gli argomenti e le problematiche che ognuno ritiene maggiormente utile affrontare ed approfondire. Inoltre, ogni componente del gruppo doveva anche indicare le risorse che si sente di mettere a disposizione di questo progetto ed, in generale, della causa di Ga.

Il risultato di questo confronto è stato raffigurato per mezzo di un cartellone, nel quale un albero è stato posto a rappresentare il "corpo" del movimento dei Giovani delle ACLI di Como. Alle radici dell'albero, come base su cui poggia ed a cui si impianta il movimento giovanile, sono state poste le risorse che ognuno ha sentito di indicare, dal tempo all'impegno, dalle conoscenze alla passione, dalle competenze alla voglia di crescere insieme. Tra i rami della pianta sono stati espressi, per altro verso, gli argomenti a cui il gruppo si è rivelato maggiormente sensibile, desideroso di apprendere e di sviluppare un percorso inerente: dalle tematiche legate al mondo del lavoro a quelle più strettamente connesse alla politica, da quelle legate alla conoscenza del mondo delle ACLI al volontariato e, più in generale, all'attenzione per gli altri.

Per il gruppo giovanile è risultata stimolante e significativa l'assemblea plenaria tenutasi la domenica mattina, in quanto ha permesso di prendere contatto con i problemi legati ad un mondo del lavoro in rapida e, a volte, poco comprensibile evoluzione. Venire a contatto diretto con le conclusioni a cui sono giunti, alla fine della due giorni di studio, i dirigenti del movimento, ha rappresentato un passaggio utile per la lettura di un ambiente che si sta trasformando in maniera radicale: per coloro che avevano partecipato al convegno studi di Vallombrosa è stata l'occasione per ritrovare alcuni dei temi principali trattati in quella sede, per riprenderli ed avere nuovi incentivi a svilupparli, anche nella prospettiva di un confronto all'interno del gruppo. Per altri è stata l'occasione di sentirsi trattati, ad un certo livello e con una certa profondità, tematiche con le quali il gruppo si ritroverà a breve od a medio termine a doversi misurare, sia in occasione del convegno annuale dei Giovani delle ACLI, l'Agorà 2000, che si terrà a Venezia - il quale per l'appunto

verterà principalmente su questi temi -, sia nella fase di preparazione di un incontro sul mondo del lavoro, osservato prevalentemente secondo una visuale ed in un'ottica giovanile, che il gruppo Ga di Como intende realizzare nel corso del 2001.

RESTITUZIONE LAVORI GRUPPI DIRIGENTI

Tre sono i filoni di ragionamento che ritengo importante evidenziare a partire dalle relazioni sentite e dalle conclusioni dei lavori di gruppo dei dirigenti.

Il primo è come abbiamo reagito noi alle comunicazioni che sono state fatte ieri mattina. Sono reazioni positive. È emerso che abbiamo sicuramente **attenzione per i problemi del lavoro**, per la trasformazione del lavoro e anche qualche preoccupazione, sia personale che di ruolo organizzativo.

Ci siamo sentiti chiamati in causa, mi sembra che i lavori di gruppo lo abbiano testimoniato. Abbiamo colto dei problemi, che sono problemi sociali, disuguaglianze, e quindi ingiustizie fra gruppi, a proposito di lavoratori, fatiche che sono individuali, ma anche delle organizzazioni.

Abbiamo sicuramente **vissuti di impotenza rispetto ai cambiamenti** che, se anche vediamo e analizziamo, forse conosciamo poco. A fronte di ciò sentiamo il bisogno di condividere questi pensieri, tra noi, che abbiamo comunque ruoli, esperienze, storie di vite lavorative diverse, sentiamo il bisogno di approfondire queste problematiche, di progettare insieme. C'è la voglia di prendere in mano non solo i destini individuali ma anche sociali, di intervenire nei nostri territori, nei luoghi dove siamo impegnati. C'è **la voglia di essere efficaci**, non siamo in un movimento che parla e basta.

La seconda sottolineatura che vorrei fare è che **abbiamo ben presente che stiamo parlando di realtà concrete**, siamo ben calati nei nostri territori, nelle nostre fabbriche, uffici o dove siamo a lavorare, e siamo dentro le comunità, intese sia come territorio fisico che come organizzazioni sociali (le ACLI, il sindacato o quant'altro).

Siamo dentro la realtà con uno sguardo privilegiato sulla persona. Abbiamo, per esempio, parlato di immigrati, però avevamo in mente le persone concrete, e in particolare quelli che fanno più fatica; durante le relazioni si è parlato di donne, però poi sono donne concrete quelle a cui pensiamo.

Ovviamente lo sguardo è anche più complessivo, parte dalle persone per arrivare alle stesse inserite nel loro contesto sociale.

Dalle nostre osservazioni dirette ci rendiamo conto che **i legami tra le generazioni sono indeboliti.** Vediamo la difficoltà, qualcuno ha sottolineato, del passaggio delle informazioni, delle esperienze, per esempio, sul lavoro, tra quelli che hanno più anni, più esperienza e le giovani generazioni, perché sono due mondi che hanno niente da dirsi, hanno condizioni di lavoro, quindi poi di vita, molto diverse.

Le relazioni tra lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro sono problematiche, perché abbiamo visto che il lavoro tipico e il lavoro atipico si ritrovano come possibilità, opportunità, condizione all'interno degli stessi luoghi di lavoro e generano conflitti, interrogano i doveri, i bisogni e i diritti dei singoli lavoratori in maniera differente.

Sicuramente abbiamo colto potenzialità di domande, perché questa complessità evidentemente ne suscita tante, sono **domande d'informazione**, sono **domande di senso**.

Sono anche **domande di progetto**: ma dove andiamo? adesso dove ci troviamo? Come ACLI, noi abbiamo per il senso, quanto meno per il progetto, una qualche risposta - che è stata data più volte - che è formazione, mettere insieme della gente e ragionare attorno al senso delle cose che si fanno

Leggiamo anche **disorientamento**, questa è la condizione che forse le persone vivono, ma non solo le persone, anche i gruppi di persone. Quali sono le cause? Probabilmente cambiamenti a vari livelli non metabolizzati, nel senso che le persone li hanno subiti ma non li hanno capiti.

Ci troviamo spesso davanti a una grande quantità di ambivalenze, fenomeni che vediamo hanno almeno due facce, ne hanno una positiva e un'altra che forse non lo è. Anche dalle relazioni è emerso come il cambiamento possa essere letto ora in positivo ora in negativo. Probabilmente il cambiamento contiene tutte e due le cose, ci sono delle opportunità, ma anche dei rischi.

In termini di lettura un po' interpretativa si è anche detto: c'è forse uno schiacciamento sul presente, in

particolare per le nuove generazioni, ma probabilmente è una condizione che ciascuno di noi sente.

La terza sottolineatura è: ma allora a partire da questo **dove si va?** quali buone idee ci sono venute? per quali buoni compiti? Io penso di riassumere così: imparare a qualificare le domande e raccoglierle, le nostre e quelle degli altri, quelle delle persone che ci stanno attorno.

Queste domande si deve poi cercare di tradurle in risposte e quindi l'informazione che orienta le persone e, in particolar modo, le **occasioni di formazione**.

Questo per noi vuol dire tante cose, e non vuol dire solamente corsi ENAIP, vuol dire anche che le persone quando vengono prese da un meccanismo di informazioni possono essere accompagnate in un processo che diventa poi di formazione.

Non credo sia necessario immaginare cose strane, ma partire da quello che abbiamo, scambiandocelo all'interno magari del sistema ACLI COMO ma forse anche scambiandolo tra sistemi; questa è l'opportunità che è data, si tratta forse di sperimentare.

Noi abbiamo come risorse significative ENAIP, il Patronato e le imprese sociali, sono dei grossi serbatoi, ci su un versante chi su un altro hanno anche avviato delle esperienze di pratica sociale nuova, sono in grado di progettare interventi nel sociale, queste sono le risorse che abbiamo da cui partire.

LE ACLI, UN'ORGANIZZAZIONE CHE ACCOMPAGNA, ORIENTA E CREA LAVORO

VITTORIA BONI – *Presidente ACLI Lombarde*

Sono contenta di essere venuta ieri e di avere fatto con voi un pezzettino di strada perché spesso e volentieri anche noi dirigenti delle ACLI siamo abituati, a prescindere dalle realtà e dai contesti, a immetterci con le nostre comunicazioni. Io invece credo che soprattutto in un itinerario, in un percorso come questo il tutto è dato a partire anche da una dimensione di ascolto di quanto è stato detto.

Per prima cosa vorrei ringraziarvi per questa opportunità che reciprocamente ci offriamo. Il fatto che due province vicine sperimentino questa modalità anche collaborativa, di incontro, di riflessione, di approfondimento sulle ACLI nelle trasformazioni sta a significare che qualche cosa forse sta cambiando anche all'interno del nostro movimento, come dire, meno mura perimetrare e forse qualche ponte in più che si allaccia.

E' una questione di stile, credo, ma anche di cooperazione, se consideriamo il fatto che anche nella nostra Lombardia, c'è molta gelosia, molta rivendicazione del proprio pezzettino, credo che questo invece sia indice di una modalità organizzativa pensata in modo diverso.

Io credo che la costruzione di reti cominci anche da queste piccole cose, dall'incontro tra la gente, comincia dal fatto che ci si trovi intorno a un tavolo in tanti, giovani e meno giovani, e non tanto e non solo perché siamo delle ACLI, ma perché abbiamo individuato un nodo di comune interesse su cui ragionare insieme.

Cercheremo di capire insieme cosa succede intorno a noi non solo per leggere i cambiamenti ma per prefigurare delle ipotesi possibili in futuro, perché se ci fermiamo a una semplice interpretazione, alla semplice lettura, rischiamo di perdere il treno, nella misura in cui abbiamo interpretato le cose sono già cambiate un'altra volta e noi siamo sempre a rimorchio.

Anche questo è secondo me un modo di porsi, in termini di stile e modalità, che ci dice dell'opportunità di attrezzarci, di darci dei criteri di discernimento della realtà in cui stiamo; come ce li diamo questi criteri di discernimento? Facendosi aiutare, riconoscendo e dando valore alle risorse, alle competenze già presenti nel nostro sistema, nelle ACLI di Como e nelle ACLI di Lecco, perché anche questo è abbastanza inusuale nel nostro sistema.

Io sono convinta che a volte nel nostro sistema, nell'ENAI, nel Patronato, nelle esperienze di cooperazione abbiamo tante e tali professionalità, che non siamo in grado di riconoscere, di mettere in circuito e di valorizzare. Tante volte io credo che siamo noi stessi miopi nel non voler vedere ciò che abbiamo in casa nostra, nel non voler riconoscere le professionalità, il valore di coloro che operano nel nostro sistema.

Allora, scattano - avete visto anche ieri - le separatezze, ma noi dell'ENAI, ma noi delle ACLI, ma noi della cooperazione ...

Giusto per chiudere la premessa, io credo che occasioni come queste siano proprio preziose, testimoniano la concretezza di una **vocazione formativa**, propria del nostro movimento.

Una formazione che attrezzi la mente a saper convivere coi cambiamenti, con la velocità del mutamento, a saper governare la complessità sociale e non a esserne governati, per quel tanto o quel poco che ci è possibile di fare, e che ci aiuti a pensare. Ma cosa significa ritornare a pensare e aiutarci a pensare?

Io credo significhi creare le condizioni perché ognuno di noi possa verificare nelle proprie esperienze ciò che ascolta nella teoria, altrimenti non ci aiutiamo a pensare.

Nel fare formazione nelle ACLI dobbiamo avere attenzione a quell'apprendimento esperienziale, se volete, che consente di valorizzare il sapere di cui ognuno è portatore e, nello stesso tempo, di attivare una riflessione su questa esperienza, a volte anche modestissima, che ognuno di noi fa nei diversi ambiti di impegno.

Avrei pensato di articolare il mio contributo a partire da due parole chiave, provando con voi a ragionarci in termini di significati, di approfondimento e di problematizzazione, di potenzialità e di fatiche, ma anche un po' legittimandoci a riconoscere e a tratteggiare delle ipotesi di progettualità, laddove nulla si inventa di nuovo, in certo qual modo si tratta di riconoscerle già in casa nostra.

Il lavoro costituisce un po' lo sfondo, il filo rosso che attraversa la riflessione di oggi, come del resto ha attraversato le riflessioni di ieri ed i contributi di stamattina.

Diciamo che **le ACLI in questa fedeltà ritrovano la loro vocazione**.

Quindi, le ACLI nella fedeltà al lavoro, ma questo cosa significa? cosa significa nell'oggi? Le ACLI che a loro volta non sono un contenitore vuoto, ma una realtà fatta da donne e da uomini che lavorano, da giovani e meno giovani che lavorano, da giovani che fanno fatica ad accedere al mercato del lavoro e da adulti che stanno per essere espulsi da quel mercato del lavoro.

Tutte persone, comunque, che nel fare ACLI mettono in campo significati, motivazioni, risorse, aspettative, tempo - tanto - e ci credono.

Poi, le ACLI che si sono organizzate nel tempo, che rispondono a dei bisogni di accompagnamento, di tutela, di creazione di lavoro nelle loro dimensioni di movimento e di impresa sociale.

Non parlo di quale rapporto tra il movimento e i servizi, quasi che il movimento fosse la parte buona, quella che tutela i valori e i servizi quelli che si sporcano le mani.

Io mi domando quale circuito virtuoso si può innestare fra queste dimensioni di movimento e di impresa sociale nel dare risposta ai bisogni di accompagnamento, di tutela, di creazione di lavoro sui territori.

Cosa ci sta dietro? è separatezza o è integrazione? è confusione o è cooperazione organizzata? è prevaricazione o è governo governato, passatemi il termine, nella distinzione dei ruoli.

Quindi, conseguentemente, quali azioni nell'oggi, a fronte di questi ragionamenti che stiamo facendo, dicendoci che non inventiamo niente, si tratta di imparare a conoscere quello che spesso già abbiamo.

Il lavoro è uscito dalle fabbriche ed è andato sul territorio, il lavoro si è parcellizzato, siamo in presenza di una sorta di frammentazione, viene meno la figura tipica dell'operaio, si immettono altre figure.

Noi dobbiamo chiederci tutti che cosa significa rideclinare nell'oggi la fedeltà al lavoro per le ACLI nel contesto della new economy, nell'era di Internet.

Dobbiamo chiederci tutti, per fare un passo in più, che **cosa significa fedeltà al lavoro nelle nostre comunità**, nella ricca Lombardia, dove ogni giorno accanto alla globalizzazione, all'era di Internet, alla new economy, la gente continua a morire sul lavoro e questo non fa nemmeno più problema.

Credo che questo debba stare al centro delle nostre preoccupazioni, e quindi rimettere al centro del nostro lavoro, la qualità del lavoro, significa interrogarsi per esempio sulle cause dell'aumento delle vittime degli infortuni sul lavoro, significa sollecitare maggior prevenzione, significa guardare se le norme legislative di tutela sono applicate e dove invece sono predicate, ma assunte proprio no.

In sostanza affrontare il destino del lavoro nell'era di Internet, ci chiede prima di tutto **da quale prospettiva vogliamo aggredire il problema**, se da quella dei lavoratori del mondo ricco o da quella dei lavoratori del mondo povero; se da quello degli inclusi o da quello degli esclusi, perché badate il destino del lavoro non è lo stesso.

Non possiamo far finta di non sapere che anche nei nostri territori, consistenti numeri di persone provenienti da varie parti del mondo, chiamateli immigrati, vedono infrangersi i loro sogni di un'avvenire migliore grazie allo sfruttamento, lavoro nero, mal pagato, in condizioni insalubri che noi loro offriamo.

La trasformazione del lavoro, per esempio, passa anche attraverso il rifiuto di alcuni lavori da parte di cittadini italiani, quindi la conseguente sempre maggiore richiesta di cittadini extracomunitari.

Per un'associazione come la nostra, credo che non si possa non dire che il ricorso alle prestazioni dei cittadini extracomunitari debba avvenire all'interno di garanzie di diritti uguali a quelli dei cittadini italiani, sia nel luogo di lavoro sia all'interno del tessuto sociale.

Ci sono delle situazioni, in cui anche i nostri imprenditori sono sostenitori e promotori insieme ad amministrazioni comunali di una serie di servizi di accoglienza, di inserimento sociale dei cittadini extracomunitari, c'è un'attivarsi, c'è una reale volontà di accogliere.

Ma molto spesso, il ricorso agli extracomunitari, la richiesta strumentale di nuovi ingressi, di nuova manodopera, manifesta in modo impietoso i limiti e lo squallore di una cultura incapace di vedere e di riconoscere nell'immigrato il primato della persona, con la sua storia, i suoi diritti, i suoi doveri e i suoi progetti di vita.

Ridelineare la fedeltà al lavoro, oggi in questo contesto, significa dirci che **immigrazione/lavoro, immigrazione/integrazione, rappresentano per noi un impegno difficile ma irrinunciabile**.

Così come non possiamo, non far finta di sapere che nella ricca, ricchissima Lombardia ci sono bambini schiavizzati, provengano essi dalla Cina o da qualche altra parte, che lavorano anche 12 ore al giorno, negli scantinati di qualche azienda dismessa milanese, cucendo scarpe e pelli varie.

Parlare di lavoro per noi delle ACLI significa dare uno spazio rilevante alle condizioni di lavoro di milioni di donne, uomini e bambini che ogni giorno producono i beni che noi consumiamo e usiamo e sprechiamo. Queste sono le contraddizioni che noi viviamo e i nuovi bisogni che ci si presentano. Dobbiamo essere in grado di leggerli, accanto logicamente alle tante opportunità che abbiamo visto, che ci siamo già detti, che comunque la new economy e la globalizzazione dei mercati impone..

La globalizzazione è qua la vediamo già sui nostri territori, vediamo i cambiamenti determinati in una qualsiasi azienda di un polo della Lombardia che immediatamente entra in connessione con cambiamenti che sono indotti in altre realtà fuori Lombardia.

Non possiamo far finta di dirci che questo fenomeno non ci riguarda, io sono anche dell'idea che questo fenomeno porta in sé dei benefici, apre alla comunicazione, apre alla possibilità di scambi, di culture, apre potenzialmente, poi dipende da quanto e da come le persone sono attrezzate per stare in questi cambiamenti, in queste modalità che sono poste.

Allora dire, le ACLI nella fedeltà al lavoro a 50 anni dalla loro nascita, significa nell'oggi provare a guardare che cosa ci sta intorno.

Si tratta di provare a cogliere quelli che sono i rischi per la dignità umana, per i processi di crescita globale delle persone, dei ragazzi, delle ragazze, degli adulti, che in questo contesto spesso e volentieri senza accorgersene stanno scivolando ai margini.

Così come coloro, giovani donne, che rimaste assenti per un periodo di tempo, per maternità, problemi familiari, si reimmettono nel mondo del lavoro. Significa non trattare in termini general generici il rapporto uomo/persona/lavoro, ma si tratta di entrare nel merito delle specifiche situazioni: donna giovane o meno giovane, persona che sta scivolando ai margini, o che è sulla via della pensione, all'interno di questo rapporto con il lavoro, e vedete che in sostanza che le situazioni cambiano specularmente.

Ciò richiede per esempio **un conoscere che cresce nell'azione sociale**, anche questo è un cambio di mentalità che dobbiamo mettere in campo, riteniamo sia vero solo quanto sta scritto nelle grandi inchieste. Le grandi analisi macroeconomiche hanno certamente dei punti di verità, però il problema vero è che poi vanno adattate, e vanno rilette nello specifico, e spesso lo specifico in queste macroletture non si coglie, sta da un'altra parte.

Uno dei ruoli e dei compiti che le ACLI devono darsi oggi è proprio un conoscere che cresce nell'azione sociale, che cresce in dialoghi e occasioni di comunicazione, un conoscere che noi attiviamo dentro i luoghi e lo sviluppo di percorsi, mettendo in relazione la realtà lavorativa reale - le condizioni, le sicurezze, le tutele, gli sviluppi professionali - con gli elementi di significato, di prefigurazione e di resistenza che le persone vi giocano. Se no lo facciamo noi, questo non lo fa proprio nessuno, dov'è che le persone possono ritrovare i luoghi della narrazione collettiva, rispetto al significato e alla dimensione lavorativa che ognuno sta vivendo. Oggi mi sembra di vedere molte persone sole, che i loro problemi che se li smazzano, e non si trova più il luogo in cui raccontarsi, in cui condividere, in cui crescere insieme. Io credo che questo sia un ruolo fondamentale, l'abbiamo detto anche in Consiglio Regionale, **bisogna ritornare a stare nelle comunità**, ritornare a fare esprimere quanto è comune tra le persone che stanno nei nostri territori, perché oggi le persone hanno perso il senso del vivere comune, della responsabilità comune, rispetto ai problemi che vivono stando sul loro territorio, non dico nel mondo, sul loro pezzo di territorio.

Veniamo da una lunga stagione che è stata contrassegnata del mito della produttività, il lavoro è misurato a partire dalla sua produttività. L'attività umana ha valore se o in quanto produce, modifica, risolve, realizza. Questo modo di pensare non attiene solo al fare ma anche alle attività di servizio e di cura.

Si parte dal presupposto che, una volta che abbiamo individuato il bisogno, quindi immediatamente facciamo la diagnosi, mettiamo in campo una terapia e tutto è risolto, che è un'applicazione appunto di un codice di questo tipo produttivista.

Noi ci rendiamo conto che questo codice mal si adatta alla realtà sociale: lavorando con un tossico, per esempio, ci sembra di aver fatto dei grandi passi, e poi tutto di un colpo ci ritroviamo al punto di partenza. E' come se la convivenza non riuscisse più a offrire degli orizzonti di senso, di significato, dei criteri per le scelte, e allora per noi fare politica significa anche questo, aprire luoghi pubblici, in cui discuterne insieme.

Pensiamo ad esempio ai giovani e al lavoro, appaiono un po' sospesi fra progetto e evanescenza.

Se le tante opportunità sanno essere colte da coloro che hanno gli strumenti per farlo, le varie forme di lavoro

anche atipico che sperimentiamo, le tante opportunità che abbiamo, possono certamente essere di valore aggiunto all'interno di un progetto professionale e di un progetto di vita.

Ma se queste risorse sono carenti e proprio il lavoro va a segnare incertezze, micro fratture, disorientamenti, immediatamente abbiamo delle ripercussioni più generali, disistima di sé, e le biografie in questo caso diventano biografie dell'abbandono; c'è questo progressivo scivolamento verso i margini, di cui nessuno però se ne accorge, e il lavoro diventa esperienza di solitudine profonda.

Chi rappresenta queste persone? **Sono in crisi i luoghi della rappresentanza collettiva**, il Sindacato, cos'è il Sindacato oggi, cos'è, dalla percezione alla prefigurazione di una realtà che tutela già chi è tutelato, non dà voce a chi voce non ha.

Vi ricordate i due referendum sociali: il licenziamento senza giusta causa per un verso e il trattenimento automatico della quota sindacale. 13 milioni di persone sono andate a votare ed hanno detto di no al licenziamento dei lavoratori senza giusta causa, come dire, il mio diritto individuale non lo si tocca.

Parallelamente hanno detto di sì all'abolizione della trattenuta automatica sindacale. Di per sé non c'è niente di trascendentale, però il problema vero è che dico no all'abolizione di un diritto che considero mio, però non riconosco quel soggetto - nello specifico il sindacato - che ha consentito con anni di lotta di fare in modo che quel diritto ci fosse.

Sono in crisi i luoghi della rappresentazione collettiva e noi non è che stiamo da un'altra parte.

Il ruolo delle ACLI oggi è ancora più che mai fondamentale. Si tratta di **scardinare, non consentire l'ulteriore crescita di chi crede che il lavoro sia sempre meno diritto sociale e sia sempre più diritto civile**.

Chi riesce, se lo merita, ha i numeri, se lo conquista da solo il lavoro, con le sue microcontrattazioni collettive; in questo caso si mette in gioco un diritto civile: io mi risolvo da solo i miei problemi e gli altri non mi interessano; questo è il tipo di cultura che sta venendo avanti.

Io credo che davvero **ricostruire microcomunità** dove le persone ricomincino a riaprire narrazioni e dialoghi, confronti e riflessioni di senso sulla loro esperienza lavorativa e professionale, dove le persone comincino a riprendere decisioni sulle loro biografie lavorative, e per noi una cosa ineludibile e se non lo facciamo noi non lo fa nessuno. Bisognerà agire per creare luoghi e modi diversi perché le persone attivino anche un **immaginario del lavoro in termini condivisi** e non soltanto mutuati dalla televisione. I giovani hanno una prefigurazione del lavoro che semplicemente non esiste, non sanno leggere le situazioni, le realtà, si immaginano situazioni lavorative inesistenti. L'idea della gavetta, della fatica, della politica dei piccoli passi, del senso del limite credo che vada riconquistata. Si tratta di scegliere se vogliamo dei passivi fruitori che pensano che tutto gli sia dovuto o dei produttori di progetti che possono essere portati avanti insieme agli altri.

Nella scarsità di risorse che si preannuncia dove sicurezze che oggi abbiamo domani forse non ci saranno più se il lavoro diventerà un bene precario noi avremo alcuni **terreni di conflitto anche intergenerazionali**. Se la capacità di gestire i linguaggi tecnici, i linguaggi informatici diventa decisiva si aprirà un conflitto fra i giovani che riescono ad imparare in fretta e con competenza e gli adulti che su questo terreno fanno un po' di fatica. **Le giovani generazioni vedono rotte le basi materiali del patto che li legavano agli adulti**, pensare al futuro non lega più le generazioni, le contrappone. Decidere di mandare la gente in pensione più tardi vuol dire creare anche un altro terreno di conflitto con i giovani, lo vedo all'interno della scuola per esempio.

Ragionare in termini di diritti acquisiti nella scarsità di risorse che si preannuncia per il domani significa aprire un altro terreno di confronto: noi andremo in pensione, in futuro?

Cosa significa per le ACLI rispetto a tutti questi ragionamenti, starci dentro? Cosa significa ridire fedeltà al lavoro? Che cosa già facciamo e cosa potremmo fare? Noi possiamo evidenziare alcune prospettive di lavoro sociale per tutelare e accompagnare, che sono le dimensioni tipiche che attengono al movimento mentre la dimensione del creare appartiene più all'ambito dell'impresa sociale. Che cosa già facciamo e possiamo fare nella dimensione di movimento e di servizio? Io vi invito a guardare quello che abbiamo in casa. Le ACLI sono quella bella esperienza dove nella loro dimensione di servizio e di movimento dando risposta ai bisogni delle persone che stanno sui territori sono in grado di immettere alcuni valori che oggi non sono comuni:

l'educazione alla responsabilità, alla condivisione, la formazione alla partecipazione, la cultura della solidarietà. Queste sono le cose che devono fare da collante fra servizi e movimenti nel rispondere a dei bisogni sociali. Tessere relazioni per fondare una cooperativa sociale, per attuare tirocini in un territorio, come facciamo tante volte, promuovere itinerari ed inserimenti lavorativi per gente che questa chance non l'avrebbe, costruire incontri fra istituzioni e le varie realtà del privato sociale, ponendo all'attenzione alcuni elementi delle politiche sociali. Questo è il modo concreto con cui le ACLI attraverso l'ENAIIP per un verso, la cooperazione, il Patronato sono in grado di assumere le diverse problematiche e di darvi delle risposte. Io ho avuto un maestro, Vincenzo Bonandrini, che mi ha insegnato che noi non siamo legittimati a parlare di tutto senza avere esperienza di niente. Io ho l'impressione che queste cose noi facciamo fatica a riconoscercele. La nostra è la fatica dell'integrazione, tenere insieme la dimensione di movimento con delle logiche di servizio fa scattare spesso e volentieri più separatezze che integrazione. Al fondo ci sta una domanda a cui non so rispondere: ci siamo per fare o facciamo per essere?

Le modalità di pensare e di pensarci nel movimento spesso sembrano essere collegate a diverse motivazioni che possiamo identificare in due paletti: **ideali** per affermare la nostra identità, i valori della solidarietà, l'accoglienza ...e **operative/progettuali** per promuovere, valorizzare l'esperienza e il pensiero che nei diversi ambiti e pezzi del movimento ci sta. Io credo che all'interno di queste due prefigurazioni si tratta di ricollocare i nostri servizi considerando due assi portanti: **la mission, l'identità e i dati di realtà** vale a dire i problemi all'interno dei quali noi, i servizi, le imprese sociali, il movimento si muovono.

Credo che sia buona cosa per tutti interrogarsi su quanto il mandato, la mission, l'identità nel corso del tempo tende ad istituzionalizzarsi e quanto si definisce in funzione dei dati di realtà. Se i valori non si lasciano interrogare dalla realtà si corre il rischio di non percepire i problemi con cui noi abbiamo a che fare e nello stesso tempo se noi rincorriamo i problemi e tutto diventa problema e perdiamo di vista quelle che sono le opzioni di fondo, i valori che ci stanno dietro cogliamo il rischio di non cogliere la significatività di ciò per cui ci attiviamo.

Va mantenuta una grossa connessione fra valori e contesto in cui siamo, evitando il rischio che il movimento si abbarbichi sul mandato e, nello stesso tempo, i servizi realizzati dalle ACLI non si mettano a rincorrere i dati di realtà, altrimenti diventiamo un'azienda. Va sviluppato un **consistente lavoro di integrazione** dove **la cura organizzativa costituisce la preoccupazione fondamentale**, il dirigente è colui che la sostiene. Spesso, lo vedo anche in Lombardia, cura organizzativa viene assimilato all'essere forti, all'essere in tanti pensando che avere tanti iscritti voglia dire essere bravi e quindi avere da dire. Ma cura organizzativa può anche voler dire prendersi cura nel senso di **creare continuamente legami tra le persone, tra il movimento ed i servizi** e non si creano perché siamo tutti delle ACLI, si creano nella misura in cui si riflette su alcune cose che ci stanno a cuore.

Riflettere sulla qualità del servizio. Dire qualità comporta non interrogarsi sul meglio in astratto ma sul meglio possibile valorizzando le risorse che ci sono, ma anzitutto ascoltandole e conoscendole. Rispetto a questa dimensione del creare lavoro ma anche dell'orientare e dell'accompagnare io credo che alcune esperienze in atto ci sono. Lo diceva Bernasconi, abbiamo dato vita a questo Consorzio ACLI Lavoro che aveva un obiettivo importante, quello di **mettere in rete tutte le realtà che nel nostro sistema operano sulla dimensione lavoro**. Stiamo facendo una grandissima fatica. Abbiamo detto entriamo in questo discorso di intermediazione di manodopera e del lavoro interinale con altri soggetti sociali abbiamo dato vita a Emporio dei Lavori. Sono cose con le quali il movimento sta cercando di ripensarsi nell'oggi. Occasioni come queste di riflessione su temi circostanziati è di importanza fondamentale, altrimenti noi blateriamo sulla necessità della formazione continua e permanente poi si fa come si può e vi assicuro che anche in tante parti del nostro movimento non si fa proprio nulla.

L'ultima cosa anche se volevo che fosse la prima, le ACLI sono un'organizzazione che non è una scatola vuota, le ACLI sono un insieme di donne e di uomini, di giovani e di meno giovani. Credo che il movimento ha fatto un passo in questi mesi, **l'essere giovani nelle ACLI non può non interrogare l'adulto** nel suo rapporto col giovane. Come assumiamo questa dimensione del rapporto fra generazioni all'interno del movimento in un contesto in cui c'è una generazione che è maggioritaria ed una che è ampiamente minoritaria. Credo che la questione dell'incontro del movimento con le nuove generazioni e le prospettive per i Giovani delle ACLI in termini di ruolo, di presenza, di soggettività politica sia una questione che

interessa tutti. I giovani sono pochi – 11 realtà in tutt'Italia – ma dove ci sono esistono tutta una serie di rapporti conflittuali con la dimensione adulta.

CONCLUSIONI

FRANCO FRAGOLINO – presidente provinciale ACLI Como

Vorrei ancora sottolineare l'importanza di questo momento formativo che ha visto la sinergia tra due province. Abbiamo, inoltre, sperimentato un nuovo metodo, intrecciando il percorso dei giovani con quello delle ACLI adulte, arricchendoci sia dal punto di vista personale che da quello organizzativo.

Quali percorsi si aprono per le ACLI? E' chiaro innanzitutto che il **LAVORO** è ridiventato tema centrale per il nostro movimento, ma soprattutto per chi, come noi, vuole ricercare percorsi possibili per stare sul territorio, rivitalizzare la nostra presenza associativa. Ma è tema centrale anche perché siamo diventati un'organizzazione che "crea lavoro", nuove esperienze che stanno sul crinale dei "nuovi lavori" interrogano profondamente anche la nostra organizzazione, i nostri percorsi di adesione e di aggregazione.

Il sistema aclista quindi è interrogato su più versanti (ciò equivale a dire che sono possibili più percorsi):

- quello dell'**azione sociale** poiché questi temi, la globalizzazione, le trasformazioni economiche e del mondo del lavoro, le nuove modalità di "lavorare" possono diventare percorsi di riflessione nei circoli e nelle nostre realtà di base, magari innestando anche una ricerca-azione sui nuovi lavori. Non solo: possono essere terreno per creare sinergia tra le nostre imprese sociali e le realtà di base.
- quello delle **nostre imprese sociali**: prima di tutto l'ENAIIP, ma anche il Patronato impegnato in una profonda trasformazione che sicuramente impatterà anche con le nuove problematiche sul lavoro. Con le nostre cooperative che dimostrano come si possa creare lavoro, "nuovo lavoro", non calpestando i diritti dei lavoratori ma anzi cercando di coniugare nuove modalità tra tempi di vita e tempi di lavoro. Qui si apre la possibilità di percorsi che coinvolgano gli operatori delle cooperative e dei servizi per farli partecipare sempre di più del futuro delle nostre imprese sociali e di tutto il movimento.
- quello più propriamente della **elaborazione di pensiero**, della formazione di un gruppo dirigente: è nostro intendimento continuare questo percorso con altri momenti che approfondiscano le tematiche sulle quali saremo impegnati nei prossimi anni ed in particolare:
 - a) il **nuovo patrocino sociale**- come cambia il ruolo del sistema ACLI nelle trasformazioni del welfare- come ci interroga il decentramento istituzionale - come applicare la sussidiarietà orizzontale.
 - b) Le **nuove frontiere del lavoro**: la new-economy- quale tutela per i nuovi lavoratori- quale ruolo del sindacato- e delle ACLI .
 - c) Le **ACLI che creano lavoro**: l'economia civile ed il terzo settore- terreno di impegno e di alleanze.
 - d) **Ridare mestiere alle ACLI sul territorio**: quale profilo del dirigente di base- quali approcci- quali metodi di lavoro- le esperienze di eccellenza

Testi non rivisti dai relatori