

Documento di riflessione sul tema della XXIII Giornata della Solidarietà – 8 febbraio 2004

Le politiche dello sviluppo nella società della conoscenza

Introduzione.

Negli ultimi anni, in occasione della Giornata della Solidarietà, abbiamo via via percorso strade che s'incrociavano seguendo una loro logica. L'elenco dei temi ci aiuta a capire: *La questione Lavoro* (96), *Crisi di senso e di occupazione* (97), *Il Bene comune* (98), *Solidarietà intergenerazionale* (99), *Sviluppo umano* (2000), *Il Bene-essere* (2001), *Flessibilità e precarietà* (2002), *Formazione e lavoro nella società della conoscenza* (2003). E questi temi sono sempre stati coniugati con "Solidarietà e...".

L'anno scorso, introducendo il tema, dicevamo: "Ogni volta, di fronte al nuovo, alla difficoltà, alla paura o all'insicurezza si invoca, in termini diversi, la stessa cosa: la formazione per una creatività, la capacità ad affrontare i cambiamenti sapendoli padroneggiare, la competenza che mettesse al riparo dalla esclusione sociale".

Quest'anno riprendiamo lo stesso tema, letto però dalla parte delle **politiche economico-sociali per una "società della conoscenza" che diventi concreta prospettiva di lavoro**. Molto poco, infatti, si investe in formazione sia da parte delle Istituzioni che da parte delle aziende in una progettualità in cui il lavoratore debba essere la risorsa fondamentale. Non si investe e non sembra esista una inversione di tendenza. Di fatto, pur nella difficoltà del cambiamento, si stanno soprattutto valorizzando la flessibilità e la precarietà del posto e del salario di fronte alle sfide e alle prospettive del mercato.

L'economia della conoscenza e il capitale sociale, così come vengono riletti oggi, sono termini relativamente nuovi per gli economisti, mentre si sta sviluppando una trasformazione globale della realtà economica.

In questi ultimi tempi si è parlato via via della:

- *società dell'informazione*. Essa richiama principalmente l'enorme proliferazione di informazioni messe a disposizione dallo sfruttamento della micro-elettronica e le prime potenziali implicazioni di tale situazione sia dal lato sociale che economico.
- *società dell'apprendimento*. Essa enfatizza che l'apprendimento dovrebbe essere un'attività continua capace di immettere nella "società della conoscenza".
- *società della conoscenza*. Viene proposta una visione di cambiamenti strutturali di lungo periodo in campo economico.

In tal modo si fa sempre più strada la convinzione che la conoscenza, prodotta, disseminata e utilizzata, avrà un ruolo preminente come risorsa per la creazione e l'utilizzo della ricchezza.

La società della conoscenza

1. La conoscenza.¹

* E' preziosa nei processi di produzione. Essa è un bene che valorizza i tradizionali fattori produttivi (lavoro, capitale, progresso tecnico). C'è una **conoscenza tacita**, frutto di esperienza personale, difficilmente formalizzabile e comunicabile in maniera esplicita (per esempio ciò che accumula in esperien-

za un anziano lavoratore nel suo lavoro). La capacità di cooperare e di comunicare è fondamentale perché possa diventare patrimonio per tutti.

* È un bene privato che produce innovazione di processo e di prodotto, se utilizzato in gruppo e a livello sociale. Si parla di **conoscenza relazionale** che unisce insieme chi la possiede e chi la condivide. Il passaggio ad una "organizzazione che apprende" suppone la valorizzazione della relazione, del confronto, della rete, in una parola del patrimonio relazionale. In tal caso creare conoscenza non ha solo il significato di "sapere per poter scegliere", ma di "sapere qualcosa che nessuno sa, per potere operare una scelta assolutamente originale". E dal momento che nessuno, all'interno dell'organizzazione, è dotato di capacità intellettive sovrumane, solo mettendo a confronto tanti punti di vista e tante menti diverse si può pervenire alla creazione di una conoscenza innovativa e distintiva.

¹ Bibliografia.

- Giacomo Degli Antoni, *Il ruolo del capitale sociale nel processo di creazione della conoscenza*.
- Dominique Foray, *Una nuova Capability organizzativa: il Knowledge Management*.
- Luigi Frey, *Measuring life long learning*.
- Robert M. Lindley, *Economie basate sulla conoscenza: il dibattito sull'occupazione europea in un nuovo contesto*.
- Renata Livraghi, *Economia della conoscenza e capitale sociale*.
- Elisa Sicuri, *Razionalità e apprendimento dell'organizzazione che apprende*.

Questi sono alcuni testi presentati dall'Associazione Italiana Economisti del Lavoro al XVIII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro (Messina-Taormina, 25-26 Settembre 2003).

* È un bene che si accresce tramite processi di apprendimento individuali e organizzativi: **capitale sociale, personale e aziendale**. Oggi esso si fonda, essenzialmente, sulla capacità di cooperare e di comunicare tra vari soggetti e in forme diverse prima ancora che sulle quote e o sulle azioni sottoscritte dai soci. E' una capacità sostanziale nel reperire informazioni e nell'acquisire i risultati della ricerca scientifica; essa accresce la conoscenza degli individui perché facilita l'apprendimento individuale e, nelle organizzazioni, agevola la condivisione delle esperienze comuni e di quelle intellettive.

* È un bene che favorisce la cooperazione tra gli individui e le organizzazioni, mediante un **rapporto di fiducia**. Se vi sono fiducia, sintonia e solidarietà tra i membri di un'organizzazione aziendale, ovvero se vi è capitale sociale, i processi di apprendimento e di diffusione della conoscenza si ampliano con ripercussioni positive sull'innovazione e sulla competitività.

In sintesi una società della conoscenza *sviluppa*, ma anche *esige* insieme:

- l'accumulazione di capitale umano, cioè una buona formazione di base e una formazione continua per tutti,
- l'accumulazione di capitale sociale individuale, ossia lo sviluppo, nelle diverse persone, di intelligenza emotiva e competenze relazionali,
- la presenza di fiducia, spirito di solidarietà e cooperazione all'interno delle diverse collettività.

2. Conoscenza produttiva.

Quando facciamo riferimento alla conoscenza in azienda, richiamiamo in particolare le **competenze**, ricchezze eccezionali, maturate in anni di lavoro che si perdono irrimediabilmente nel caso di una realtà produttiva che si chiude (es. Alfa Romeo di Arese, Rimoldi-Necchi che produce macchine da cucire industriali ecc.). Di fatto, riferendoci alla conoscenza produttiva si parla di

- *know what* (“conoscere che cosa”; pron. *nou uot*): è il possesso delle informazioni, la conoscenza dei fatti;
- *know why* (“conoscere perché”; pron. *nou uai*): riguarda i principi e le leggi che governano la natura, la mente umana, la società, la conoscenza teorica, “il perché”;
- *know how* (“conoscere come”; pron. *nou au*): si tratta delle capacità professionali. Le imprese valutano la forza lavoro in base alle competenze, tenendo conto delle difficoltà che possono sorgere nella loro sostituzione e stimando il valore aggiunto che portano al processo produttivo. I lavoratori più preziosi hanno “competenze strategiche” che rientrano nel patrimonio dell'impresa e ne sono la sua ricchezza. Producono infatti beni e

servizi particolari e unici che soddisfano la clientela che diventa così fedele all'impresa. La fedeltà del cliente è patrimonio e valore dell'impresa, resa possibile proprio da questi lavoratori. E tale conoscenza è soprattutto legata all'esperienza operativa individuale e di gruppo;

- *know who* (“conoscere chi”; pron. *nou hu*) è la capacità di reperire informazioni su chi ha le informazioni e su chi sa cosa fare per trovare soluzioni a nuovi problemi. Questo implica un'abilità relazionale di cooperazione e di comunicazione con soggetti diversi e con esperti di aree differenti.

Mentre *know what* e *know why* si acquisiscono con la lettura di libri, frequentando corsi, lezioni, seminari, procurandosi l'accesso alle banche-dati, gli altri due elementi di conoscenza (*know how* e *know who*) si apprendono soprattutto con l'esperienza operativa e sono difficilmente trasferibili agli altri con i tradizionali canali dell'informazione, perché sono essenzialmente conoscenza tacita, difficile da codificare e da misurare.

3. L'apprendimento individuale è quindi dato dall'educazione e dalla capacità di apprendere.

* L'**educazione** comprende l'istruzione che è essenzialmente costituita dalla *formazione di base*, ottenuta con la frequenza dei corsi organizzati dalle varie istituzioni scolastiche e dalla *formazione, finalizzata alla domanda del mercato del lavoro*, ottenuta con la frequenza dei corsi organizzati dalle imprese e/o dalle istituzioni appartenenti al sistema della formazione professionale.

* L'**apprendimento** individuale si trasforma in *competenza* solo se vi è capacità e possibilità di utilizzarlo. Un apporto significativo è offerto dalla pratica (esperienza operativa) accumulata, dalla rielaborazione attiva di ciò che si è appreso in precedenza, da un ambiente stimolante e da un lavoro di gruppo che permetta di imparare ad imparare.

4. Importante è anche il rapporto con l'**ambiente**. Due esempi, che rispecchiano realtà e contesti molto diversi, possono far luce sull'importanza dell'orizzonte culturale in cui si lavora e che influenza il lavoro stesso: l'azienda giapponese e l'azienda occidentale.

Nell'*impresa giapponese*, il coinvolgimento avviene attraverso un vero e proprio processo di identificazione con l'impresa. E' quasi una clausola contrattuale vista come dovere perfetto (dovere definibile e misurabile e quindi sanzionabile).

Nell'*impresa occidentale*, il coinvolgimento segue la logica dello scambio, cioè la logica della ricerca del reciproco vantaggio che le parti ne possono trarre. Alla sanzione si sostituisce la motivazione. Tutto ciò che può produrre motivazione deve passare attraverso una negoziazione, non tanto in una logica

conflittuale, ma come garanzia che le parti non assumano comportamenti opportunistici e che sia data voce anche alla parte che resta sempre più debole, cioè ai lavoratori.

Ci accontentiamo di questi scarni riferimenti, pur sapendo che la riflessione e il confronto sui valori in gioco, negli ambienti di lavoro, porterebbero molto lontano. Resta chiaro che i diversi ambienti vanno valorizzati per il significato che hanno e che si riflettono sul lavoratore stesso.

Da qui l'importanza di ambienti ricchi di stimoli nei quali il lavoratore ha fiducia nelle sue possibilità e abilità di agire.

5. Si può allora parlare di una discontinuità con il passato. In passato l'innovazione di processo e di prodotto era essenzialmente attribuita al cambiamento tecnologico, dando rilevanza solo alle *risorse materiali*. Il profilo del **lavoro fordista** supponeva che si dovessero mantenere comportamenti sempre più stabili e prevedibili, semplificando le mansioni a tal punto da rendere facilmente sostituibile la presenza di chi le ricopriva. In tal modo i problemi sul personale si riconducevano alla selezione dei dipendenti, sempre meno creativi ed intercambiabili. Negli ultimi anni, poi, per convenienza economica, si è cominciato a preferire i giovani dopo aver allontanato i lavoratori anziani. In tale prospettiva la riduzione delle maestranze risultava utile e auspicabile per l'economia dell'azienda. Non si poneva il problema di una nuova conoscenza delle scelte innovative. Qualora ci fossero state persone dotate di talenti, non venivano cercate e, anzi, nemmeno scoperte. Parlo al passato ma criteri e mentalità simili si ripropongono continuamente anche oggi.

Il passaggio al post-fordismo non è causato dai fenomeni della globalizzazione, della terziarizzazione, della finanziarizzazione dell'economia e dell'avvento delle tecnologie moderne. Tutti questi fenomeni sono nati dal fordismo per consentire la sopravvivenza del sistema capitalistico che, a causa soprattutto della saturazione dei mercati, sarebbe entrato in una fase di crisi irreversibile. La grande attenzione al cliente e alle nuove tendenze è necessaria per trovare nuovi modi per sopravvivere.

Occorreva un **salto di qualità** per rendere permanente la capacità di elaborare risposte nuove a nuovi scenari, fronteggiando, da parte delle imprese, le nuove esigenze di offrire opportunità di apprendimento e di conoscenze, di mobilitare risorse e capacità innovative esistenti all'interno e all'esterno delle organizzazioni.

6. Oggi, la ricchezza immateriale dell'impresa, il "saper fare" dei lavoratori, il loro sapere tacito e interiorizzato, distintivo in ambienti caratterizzati dall'instabilità e dall'incertezza, possono assicurare la

continuità della vita dell'azienda, perché la rendono capace di rinnovarsi e di adattarsi al proprio ambiente esterno.

Oggi vanno coniugati, insieme, due obiettivi: **sopravvivenza e successo**, che necessitano di *efficienza* (evitare la duplicazione del lavoro), *velocità* (accelerare il processo di sviluppo del prodotto e dei servizi e ridurre i tempi di produzione e di consegna), *flessibilità* (migliorare la capacità di rispondere alle esigenze del cliente stesso), *efficacia* (finalizzare gli sforzi all'essenziale e al rinnovamento).

7. Flessibilità e stabilità.

a. Oggi, nella ricerca di nuovi spazi in cui collocare il prodotto, è **il cliente**, con le proprie personali esigenze, a dettare le caratteristiche di beni e servizi. Egli percepisce il bisogno di migliorare uno strumento (per esempio: strumenti medici); egli è, anche se è molto difficile per l'impresa ammetterlo, una fonte non solo di informazione, ma anche di innovazione. E tuttavia, in un mare di conoscenze, legate al mercato, derivanti dalle scienze e dal moltiplicarsi di brevetti, bisogna passare dalla conoscenza alla esigenza di risolvere problemi inerenti al proprio bisogno. In questo caso è necessario un esperto che, più che fare visite frequenti ad un utente per risolvere un problema tecnico, sappia sviluppare una esperienza che comprenda la situazione, "veda il problema" e "anticipi" la soluzione, mentre l'utente verifica l'esigenza e pone un bisogno. Questa è la vera "flessibilità" dell'organizzazione.

b. In un contesto di abbondanza di informazioni quali esistono oggi, va sviluppato un **senso critico** di particolare acutezza, filtrando i dati in entrata attraverso la razionalità comunicativa. Vanno incrementate forme sperimentali di apprendimento, da parte dei lavoratori, nel corso della propria attività produttiva, al fine di selezionare le migliori strategie per il futuro. Non è, in ogni modo, sufficiente consentire gli esperimenti dei lavoratori. E' anche necessario stabilire meccanismi che incoraggino questi lavoratori a valutare, documentare e condividere le proprie esperienze.

c. Tutto questo esige **una stabilità** che, in una "organizzazione che apprende", si sviluppi in senso dinamico. Essa è un punto a cui tendere più che uno stato in cui rimanere.

d. Il mettersi continuamente in discussione **ridimensiona le strutture gerarchiche** che possono limitare la libertà di confronto e di condivisione di quanto singolarmente appreso. Solo così l'apprendimento individuale si trasforma in un apprendimento di gruppo. In tal modo si costituisce una conoscenza formale, comunicata per tutti, mentre la conoscenza tacita, patrimonio di esperienza di ciascuno, non codificata, può essere trasferita fa-

cendola emergere da quei comportamenti di imitazioni e atteggiamenti quasi inconsapevoli, attraverso la **narrazione**, strumento comunicativo molto semplice e molto poco tecnologico.

e. La vera forma di **flessibilità** è proprio dell'apparato relazionale, non nelle prospettive di precarietà del lavoro. La stabilità dei rapporti di lavoro costituisce la base, l'elemento essenziale su cui si appoggia la fiducia e quindi un rapporto forte.

8. Esclusione ed inclusione sociale.

L'esclusione sociale si verifica quando una società fallisce nell'organizzarsi in modo tale da poter garantire a tutti i suoi membri l'opportunità di parteciparvi. Non tutti i disoccupati sono socialmente esclusi; alcuni sono solo disoccupati.

Alcuni degli esclusi sono occupati e tuttavia il loro lavoro è caratterizzato da un grado di incertezza relativo alla discontinuità della relazione, al salario e alle condizioni che vivono e che si riflettono nella precarietà della loro situazione economica.

I socialmente esclusi non hanno una cittadinanza in senso politico, così come in termini sociali ed economici. Essi mancano di potere presso coloro i quali dovrebbero rappresentare i loro interessi e migliorare la loro condizione. Mancano, in generale, di risorse in quanto le Istituzioni pubbliche sono più concentrate nel contenere e controllare i problemi che questi esclusi provocano.

Essi hanno limitato accesso all'istruzione, alla formazione professionale e alle reti di relazione che, invece, dovrebbero offrire sostegno, informazioni e consigli. Manca così anche un'effettiva "rete di sostegno" finanziaria e sociale.

Certamente un lavoro precario e saltuario ed un salario basso conducono a pensioni povere e al rischio di impoverimento, soprattutto durante il pensionamento.

Gli esclusi soffrono per una serie di svantaggi che vanno ben oltre le loro caratteristiche ed esperienze

personali; tali svantaggi si estendono anche alle comunità locali nelle quali essi vivono. Saranno comunque loro gli ultimi ad essere connessi tanto in via elettronica, quanto socialmente, nei tempi della "società della conoscenza".

L'inclusione sociale. Conoscenza e capitale sociale si rafforzano a vicenda e producono inclusione sociale, oltre ad assicurare una crescita del reddito di lungo periodo, perché favoriscono l'innovazione e rendono competitive le unità produttive.

Vi è una correlazione tra l'apprendimento individuale/organizzativo e l'inclusione sociale nei sistemi economici con un indice di sviluppo umano elevato e un indice di povertà umana basso. In queste situazioni la formazione di base è elevata e diffusa e i tassi di inoccupazione sono relativamente bassi.

Ma la conoscenza non crea necessariamente convergenza se non è utilizzata nei processi produttivi e se il capitale sociale è relativamente basso.

La continua crescita del sapere produce anche disuguaglianze nella distribuzione personale del reddito; separa in maniera netta chi ha conoscenza e la utilizza nei processi produttivi da chi non è provvisto di competenze ed è escluso dai molteplici processi di apprendimento, creando, nel frattempo, sempre minore fiducia e livelli sempre più bassi di capitale sociale.

9. Dai primi anni '90 il mondo dell'industria si è mosso in una direzione in cui non si è privilegiato l'impegno di inclusione sociale; invece la flessibilità nei posti di lavoro, l'abbreviamento dei contratti, il restringimento degli obblighi di tutela verso i lavoratori sono stati ritenuti strumenti privilegiati e condivisi di sviluppo della vita economica e sociale. In tal modo **l'impegno di contrastare l'esclusione sociale e il suo evolversi sono stati considerati obiettivi secondari**. Tale mentalità, tra l'altro, è ancora prevalente e sta producendo dei frutti di difficile controllo.

Quali politiche sociali?

Credo che, come dato significativo per poter iniziare una riflessione sulle politiche sociali nella "società della conoscenza", si debba considerare il **tasso di istruzione della popolazione** in possesso almeno di un diploma di scuola superiore. Nell'arco di vita che va dai 25 ai 64 anni, in Italia, il tasso complessivo è del 43%. Distinto per età, va dal 57% per persone dai 25 ai 34 anni per poi scendere, via via, al 49% dai 35-44 anni, al 39% dai 45-54 anni e infine al 22% dai 55-64 anni. Questo significa che *oltre il 50% degli italiani, dai 25 ai 64 anni, ha, come titolo scolastico, la 5a elementare o la terza media*.

1. Si capisce allora l'aumento delle disuguaglianze e

il bisogno di **interventi urgenti di politiche sociali**. Infatti nei sistemi economici, dove i livelli di formazione di base sono bassi e i tassi di inoccupazione sono elevati, la crescita dell'apprendimento individuale e i cambiamenti organizzativi creano disuguaglianze, esclusione sociale, minore fiducia e quindi livelli più bassi di capitale sociale. L'OCSE (Organizzazione di Cooperazione e di Sviluppo Economico), nel 1997, affermava: *"La personalizzazione del lavoro e l'affievolimento dell'organizzazione sociale basati sul lavoro non sono riequilibrati dalle famiglie, comunità e istituzioni pubbliche. L'intero sistema di relazioni su cui si innestano i pi-*

lastrici della nostra società è al palo. Solo misure dettagliate, destinate ad accrescere gli occupati e la formazione professionale potranno avviare i processi di cambiamento tecnologico e culturale che stanno alla base della società dell'informazione. Dobbiamo progettare nuove politiche pubbliche, strategie imprenditoriali e progetti personali. Ciò deve avere lo scopo di ricostruire un insieme di relazioni economicamente produttive e soddisfacenti a livello sociale tra lavoro, famiglia e comunità nel nuovo paradigma tecnico e sociale”.

2. Fondamentale è la prospettiva di **piena occupazione** che gli interventi dei governi debbono porsi. Solo questo orizzonte può comportare criteri di scelte innovative che rivoluzioneranno, soprattutto per le istituzioni, i propri programmi e progetti nel mercato del lavoro (significa ipotizzare una disoccupazione al di sotto del 4%). Altrimenti si mettono inutili toppe nuove su un vestito vecchio.

3. La “società della conoscenza” avrà un profondo impatto sulla società in generale. Sarà necessaria *una particolare attenzione:*

- alle attività nel settore dei servizi dove si concentra soprattutto l'opportunità di crescita dell'occupazione,
- alle differenti prospettive legate all'economia della conoscenza e di come possa influenzare il processo politico,
- alla situazione degli esclusi socialmente e dei nuovi gruppi di soggetti svantaggiati in una società che sta cambiando,
- alla ricerca scientifica che sviluppi e valorizzi produzioni di eccellenza, difficilmente realizzabili nella polverizzazione delle aziende di questi ultimi anni.

4. Saranno specialmente rilevanti non solo le abilità di coloro che offrono servizi nelle forme già esistenti, ma soprattutto le strategie orientate ad **accrescere l'intensità della conoscenza**. La potenziale domanda per maggior istruzione, formazione professionale e crescita professionale continua non può, tuttavia, essere né materializzata all'improvviso, né essere soddisfatta adeguatamente senza molteplici riforme. Sorgono così sia i problemi di equilibrio tra l'uso di fondi pubblici e privati, sia quello dello stesso governo della modernizzazione e della regolazione del mercato perché aumentino la domanda, la qualità del servizio, la qualità del lavoro, la salute e la cura personale. Una popolazione che invecchia pone prospettive per implementare maggior intensità della conoscenza, creazione di lavoro, approcci inclusivi alla cura personale.

5. Ci si rende anche conto dell'importanza delle **competenze non specifiche** poiché sembra che lavoro e abilità specifiche non si adattino facilmente senza una più larga conoscenza, un'abilità e

un'attitudine al cambiamento. In tal modo competenze non specialistiche offrono migliore capacità di tenere testa e contribuire al processo di cambiamento. così risulta fondamentale una buona cultura di base.

6. I sistemi formativi sono perciò fondamentali nel promuovere e sostenere il capitale sociale, accrescendo il capitale umano degli individui e impedendo forme di possibile esclusione sociale.

- Le competenze professionali degli insegnanti e la partecipazione attiva degli studenti ai livelli formativi sono fattori decisivi della formazione del capitale sociale di una comunità.

- Le Istituzioni pubbliche svolgono un ruolo analogo attraverso il processo di formazione e di sostegno al capitale sociale poiché dovrebbero favorire la coesione sociale, incrementando lo sviluppo umano e cercando di diminuirne la povertà.

7. Va allora valorizzato il capitale sociale, interno alla **famiglia**, che può essere inteso come “capitale culturale” e che è l'elemento primo di apertura alla conoscenza. Va ricordato che il tempo speso dai genitori nel seguire i figli durante il loro studio e le aspettative che essi hanno circa il successo negli studi dei figli stessi favoriscono un percorso positivo scolastico. Perciò l'attenzione alla famiglia deve temperare le esigenze dei ritmi di lavoro, sviluppando il part-time per chi lo desidera, ma secondo le esigenze della famiglia stessa, facilitando il ritorno delle donne al lavoro dopo il periodo richiesto per le esigenze del nucleo familiare, impostando politiche della casa a canoni moderati senza le quali il solo affitto ingoia addirittura un reddito. Ma le recenti legislazioni non favoriscono tutto questo.

8. La relazione tra **disoccupazione ed esclusione sociale** è molto complessa, ma di urgente soluzione:

- esiste una sotto-utilizzazione delle competenze dei lavoratori più anziani e delle donne che cercano di ritornare nel mercato del lavoro;
- si privilegiano, spesso, i giovani eliminando dal lavoro persone sopra i 45 anni, che vengono abbandonate a loro stessi; costituiscono ormai una categoria sempre più numerosa e in difficoltà (si parla di oltre 700.000 persone a cui si dà il nome di “over 45” - oltre i 45).
- si ricorre normalmente all'esubero e al pre-pensionamento, piuttosto che alla mobilità per un reinserimento dignitoso.

Diventa necessario allora provvedere a:

- favorire le opportunità di una migliore qualità dei prodotti, in particolare nei settori fino ad ora associati alle condizioni di occupazione piuttosto povere: il tessile, il turismo ecc.,
- ridurre i rischi affrontati da coloro che devono operare con budget familiari molto ridotti,
- prevedere forme di supporto, da parte dei servizi

per l'occupazione, che aiutino gli individui a sviluppare strategie per il rientro nel lavoro e provvedendo alle risorse necessarie per l'effettiva ricerca del lavoro,

- porre un giusto equilibrio tra istruzione e formazione professionale, formazione iniziale e formazione continua, formazione sul lavoro e fuori il lavoro, formazione fornita dalle imprese e formazione esterna, formazione per gli occupati e per i disoccupati.

9. Nel contesto della “società della conoscenza”, l'assicurare che i socialmente esclusi vengano reinseriti va fatto in termini molto personali, attraverso un **accompagnamento** che rispetti le loro difficoltà e sblocchi i loro timori.

10. Il sistema di informazione centrale sta invecchiando come la popolazione e il **monitoraggio** che amministra il volume, la qualità della produzione e l'assorbimento di manodopera sta dimostrandosi inadeguato. Infatti sia chi cerca lavoro, sia le aziende non hanno informazioni sulla qualità degli impieghi e sull'opportunità di formazione. In tal modo l'istituzione non sa coordinare domanda e offerta e ancor più non sa prevedere un orientamento di mercato per organizzare la formazione.

Gli obiettivi di ottenere efficienti mercati del lavoro ed efficiente apprendimento non possono essere realizzati senza equilibrare più efficacemente le informazioni che l'organizzazione si aspetta di avere sui singoli individui con le informazioni che l'individuo può acquisire a proposito delle occupazioni o della istruzione/formazione dell'organizzazione.

In conclusione, si tratta di ripensare ad un progetto di sviluppo più che ad un progetto di crescita di sola economia.

- Visioni parziali nella “società della conoscenza” che si concentrino solo sulla competitività saranno inadeguate. Queste rischiano di far perdere significative opportunità, in un contesto in cui potrebbero essere innescati circoli virtuosi di crescente produttività, di redditività, di qualità dell'occupazio-

zione del lavoro. In tutto questo la ricerca dell'equità e la ricerca dell'efficienza potrebbero rafforzarsi l'un l'altro. E' necessario ripensare alla politica in termini di scelte che rispettino le persone e creino armonia.

- L'economia basata sulla conoscenza sarà l'innovazione chiave nei confronti della vita economica e sociale almeno nei paesi industrializzati. Essa accrescerà la complessità dell'interazione tra istruzione, formazione professionale e mobilità all'interno delle organizzazioni produttive, mettendo in relazione le strutture occupazionali e il mercato del lavoro. Ma il livello dell'investimento in istruzione e formazione professionale crescerà quando sarà più diffuso l'impegno della propria formazione permanente. Vanno raccolte e utilizzate molte energie per la formazione di base.
- I lavoratori vanno tratti all'interno delle organizzazioni piuttosto che affrontare i problemi di reintegrazione dopo il licenziamento o il pensionamento anticipato. La gran parte dell'istruzione e della formazione, per tali lavoratori, dovrà essere disponibile nell'ambito della relazione di lavoro. Va ripensata con serietà tutta la problematica della flessibilità legata alla formazione permanente, agli ammortizzatori sociali ed alla previdenza.
- Poiché esiste sempre la tentazione di ridimensionare progetti (circa l'assunzione dell'impegno sulla educazione di base, benessere sociale e programmi sulla salute) per i costi tangibili sostenuti nel breve tempo, mentre i benefici vengono ottenuti solo a lungo termine e sono poco quantificabili, è quanto mai necessaria una volontà politica che sostenga una intelligente e coraggiosa programmazione insieme ad una trasparenza che motivi la fatica e gli sforzi prolungati.
- La povertà degli strumenti di monitoraggio condiziona fortemente un cambiamento dell'organizzazione del lavoro e richiede interventi complessi, ma necessari.

I compiti della Comunità cristiana

Può sembrare sempre molto difficile intervenire su questi temi in una lettura pastorale, e tuttavia qui si tocca un tessuto quotidiano di vita che i giovani e gli anziani, con le loro famiglie, debbono affrontare. Ma, a pensarci bene, ognuno può fare qualcosa, solo se accetta di voler capire come si stanno sviluppando il mondo del lavoro e tutta l'economia, oggi.

Il tema della missione, che il nostro Arcivescovo ci ha proposto in questi anni, passa attraverso la consapevolezza di un cammino di trasformazione di un mondo quotidiano che suscita problemi nuovi e

quindi mentalità e stili di vita diversi. In tal modo anche la Comunità Cristiana ne viene coinvolta, obbligandola ad un diverso incontro con il mondo giovanile, la scuola, la cultura, il lavoro.

Risulta sempre, fondamentale

- la lettura della **Parola di Dio** e la sua comprensione nella Comunità Cristiana per maturare una coscienza critica credente,
- la **conoscenza del territorio** e i suoi problemi, utilizzando le strutture sia della parrocchia che quelle civiche per conoscere e prospettare, a livel-

lo politico locale, attenzioni e soluzioni: da qui la valorizzazione di vocazioni che abbiano questo duplice sentire credente e sociale (penso, in particolare alle ACLI, ma si dovrebbe sollecitare anche altri gruppi).

- il coordinamento delle **associazioni** nella parrocchia per conoscere e sostenersi su quei problemi che interessano il tessuto quotidiano delle persone e che dovrebbero essere consapevolezza di tutti i fedeli.

Di seguito cerchiamo di offrire solo qualche suggerimento che l'esperienza pastorale può amplificare e maturare in termini sempre molto concreti, discutendone e lavorando con i laici.

1. Non tutte le **famiglie** si possono permettere di avere un "capitale culturale" significativo, in rapporto alla società in cui vivono. Eppure un patrimonio culturale esiste in ciascuna anche se è sepolto nella inconsapevolezza, senza riferimento critico e non alimentato. Valorizzandolo, facciamo un'opera di profonda umanità.
2. La Comunità Cristiana deve occuparsi dei **ragazzi**, figli di italiani e di extracomunitari, perché sviluppino, al loro interno, una capacità profonda di comprensione della realtà e di conoscenza.
 - In tal caso bisogna operare una intelligente azione sui ragazzi, sviluppando le loro *capacità intellettive* in ogni forma di incontro, dal catechismo al divertimento.
 - Un'azione fondamentale è senz'altro quella del *doposcuola* che, sostituendosi alla famiglia nelle difficoltà culturali in rapporto a ciò che il ragazzo apprende a scuola, impegna le proprie capacità, attraverso un volontariato generoso e duttile, non solo nel completare e nel verificare i compiti di casa, ma soprattutto nell'offrire ai ragazzi la capacità di conoscere il mondo, i suoi meccanismi, i suoi processi sociali e politici. Il doposcuola dovrebbe sviluppare particolarmente una lettura culturale del mondo, utilizzando vari strumenti di comunicazione, dal libro alla televisione, dalle testimonianze al giornale, per aiutare i ragazzi a esprimersi e a confrontarsi.
3. Un'azione verso i **genitori** e, globalmente, verso la comunità cristiana, deve incoraggiare la riflessione della ricerca, utilizzando i mezzi a propria disposizione: anche solo le notizie del telegiornale, una lettura intelligente di articoli significativi, magari in compagnia dei propri figli, un dialogo insieme ai giovani alla ricerca dei perché, senza assolutizzare le proprie opinioni, per potere quindi discutere e riflettere.
4. I **giovani** vanno incoraggiati particolarmente ad una istruzione di base la più ampia possibile che, nello stesso tempo, venga alimentata da in-

teressi culturali più vasti. E ciò comporta che, nell'orizzonte dei giovani, ci sia, almeno, il diploma di scuola media superiore.

Il far partecipare, in particolare, i giovani ad associazioni, (culturali, di volontariato ecc.) nei momenti della fanciullezza e dell'adolescenza in cui una persona è maggiormente aperta al cambiamento, può avere un ruolo determinante nel contribuire a formare e definire le capacità di essere delle persone: questo può favorire l'apprendimento informale, ma soprattutto relazionale.

5. Bisogna valorizzare particolarmente tutta la **scuola**, partecipandovi (e non solo come genitori) e sostenendola, ricordando che è la struttura fondamentale e un diritto che la Costituzione riconosce ad ogni cittadino.
6. Il sapersi relazionare agli altri e la capacità di **lavorare in gruppo** sono competenze sempre più importanti al fine di potersi inserire con successo, in modo propositivo, nell'attuale mondo del lavoro. Nella parrocchia è uno dei problemi fondamentali poiché, facilmente, come ovunque, i gruppi tendono a chiudersi per difendersi e reggere le proprie garanzie e gerarchie costituite.
7. Un problema che facilmente si radica nelle nostre comunità è quello del non voler sviluppare, da parte di molti, la **ricerca**. Difficilmente, a meno di saper apprezzare una persona per la riconosciuta autorevolezza, si accetta d'imparare dagli altri. E' l'altra faccia della fatica di dover chiedere perdono. Se al Signore lo si chiede con abbastanza facilità, agli altri lo si domanda con molto fastidio.
8. Nel rapporto con gli adulti la gerarchizzazione, esistente in parrocchia, va molto ridimensionata per permettere una migliore **partecipazione** e consapevolezza.
9. Così risulta esercizio importante di rispetto e di maturazione il capire quando e **come intervenire in una discussione**: la preoccupazione di voler parlare senza intendere l'altro, come la volontà di avere sempre ragione senza serie motivazioni portano alla dissoluzione di un gruppo che in quel modo non sa più né elaborare né approfondire una conoscenza. In fondo, in molte occasioni, si sta scoprendo e utilizzando lo stile dello stadio.
10. Per sostenere la ricerca di inserimento lavorativo vanno sviluppate e incoraggiate le risorse esistenti nelle strutture diffuse sul territorio – parrocchie, oratori e altri centri di aggregazione sociale – per la realizzazione, in collaborazione con altri soggetti, di **una rete di informazione**, orientamento e accompagnamento alla scuola e al lavoro. La difficoltà del monitoraggio a livel-

lo istituzionale rende ancora più necessario un tale intervento, anche perché, sul territorio, si sente un estremo bisogno di una griglia capillare.

11. **Vanno valorizzate** la cultura di base e **le diverse culture** delle persone che vivono insieme nelle nostre comunità e territori, comprese le culture degli extracomunitari. Possono diventare una grande occasione di orizzonti più vasti e possono ridimensionare le piccolezze e le povertà di molte nostre opinioni. Bisogna evitare che il nostro sguardo diventi “di vetro”.
12. Va ripresa e incoraggiata la “**narrazione**” di ciò che avviene, in termini sapienziali, a cominciare dal lavoro, ricavandone gli aspetti positivi che si ritengono significativi e d’aiuto anche per altri. Un esempio del valore della narrazione, che diventa poi elemento concreto di confronto e di testimonianza, è l’interesse che sollecitano gli esempi nella predicazione, gli stili e i racconti di chi, credente, si rapporta con gli altri. La stessa predicazione che, fortunatamente, oggi, ripropone la Scrittura deve fare lo sforzo di offrirla nel suo contesto che faccia emergere il tessuto quotidiano e culturale del popolo di Dio in modo da scoprirne la corposità e la concretezza, non limitandosi al significato spirituale che la disincarna.

13. Come si è sostenuta, per intuizione di valore, una università per la terza età, è necessario che nella Comunità Cristiana si sviluppino gruppi per **scuole per adulti**, circoli culturali significativi, cineforum dove valga il gusto della ricerca e della comprensione. In fondo la grande stagione delle scuole popolari degli anni ’70 (le 150 ore) ha prodotto valore e consapevolezza sia tra i giovani docenti che tra le persone che le frequentavano. Se il modello può essere diverso, il significato continua ad essere valido.
14. Le **scuole per stranieri**, per conoscere la lingua italiana, sono provvidenziali e di grande valore ma, accanto, si sente l’esigenza di coordinare un volontariato sapiente per riprendere scuole di taglio e cucito, di economia domestica od altro, poiché non ci sono riferimenti significativi d’insegnamento sia per gli extra-comunitari che per gli stessi italiani, uomini e donne che siano.
15. Infine, come si sta ripensando al valore della **trasmissione della conoscenza** dai più esperti ai nuovi arrivati nelle aziende, può essere interessante riproporre il modello anche in altri contesti. Certamente bisogna rendersi conto che non ci saranno più folle o classi intere, ma piccoli gruppi. Ma vale la pena non spegnere il lumicino che fumiga.