

## FESTIVAL DELLA CULTURA TECNICA 2022 CICLO DI EVENTI: 6° incontro 15 dicembre 2022

### Lavorare stanca? Quale dignità in quale lavoro per crescere insieme

#### Alcune riflessioni conclusive sull'intero ciclo

**Bruna Zani (presidente Istituzione Minguzzi e responsabile scientifica del ciclo)**

Oggi pomeriggio 6° e ultimo incontro del ciclo (di 6 incontri) sul tema oggetto di riflessione di questo Festival, l'obiettivo 8 dell'Agenda 2030: Lavoro dignitoso e crescita economica. Una impresa iniziata il 12 ottobre, giornata di apertura del festival e che si conclude oggi, giornata di chiusura del festival.

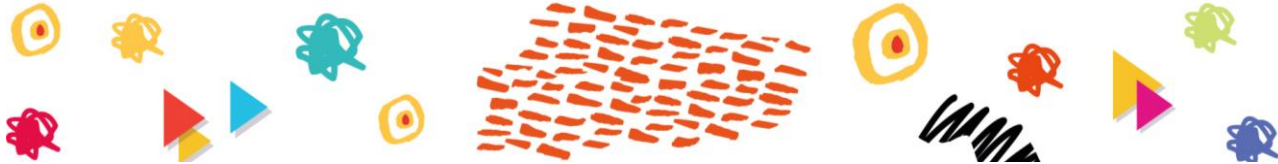
E' il momento quindi anche dei bilanci e di riflessioni basate su una mole corposa di contributi (tot. 42 interventi compresi quelli di oggi): faremo il bilancio al termine della sessione di oggi

Riprendo brevemente le due considerazioni che hanno fatto da *frame* all'intero ciclo:

1. **l'attenzione sull'aggettivo "dignitoso" attribuito al lavoro, quindi non semplicemente "lavoro" ma un lavoro che sia dignitoso per la persona coinvolta:** ci siamo chiesti cosa significa dare dignità nel lavoro, ma anche in quale lavoro, di quale lavoro parliamo? Domanda non retorica, anzi doverosa, visto che oggi viviamo in un'epoca in cui è cambiato profondamente il significato di lavoro, sicuramente diverso da quello di alcuni decenni fa, quando la mia generazione si è affacciata sul mondo del lavoro – e c'era il mito del "posto fisso" e funzionava anche l'"ascensore sociale". Abbiamo posto questa domanda al centro degli interventi di tutti gli incontri, per cercare di dare qualche risposta, pur consapevoli che il dibattito è aperto
2. **il titolo del ciclo "lavorare stanca": rimanda ad un'opera poetica di Cesare Pavese, che nel 1936 a 28 anni, scrisse una raccolta di poesie in cui esaltava insieme il lavoro e la vita vagabonda, con lo struggimento della "fatica" non solo fisica ad integrarsi**

**Da Pavese abbiamo preso solo la suggestione del titolo, aggiungendo un ?, che lo fa diventare una domanda, ma anche una provocazione, per cercare di capire cosa sta succedendo oggi, in un mondo sempre più complesso, in continuo cambiamento, sfidante, impegnativo, *demanding*, in cui assistiamo all'emergere di diversi fenomeni alcuni apparentemente contraddittori, altri meritevoli di approfondimento.**

**Nei 5 incontri precedenti**, abbiamo affrontato alcuni aspetti paradossali del fenomeno "lavoro dignitoso", quali il tema del **Lavoro che non piace** e che viene abbandonato spontaneamente, chiamato "great resignation" e anche il "quiet quitting" (l'abbandono silenzioso/sciopero bianco) vs fenomeno Neet, di chi invece il lavoro non lo cerca neppure perché demotivato e inattivo, 12 ottobre); il tema del **Lavoro che non c'è o non c'è più** (mismatch tra domanda e offerta di lavoro, *Chi cerca lavoro e non lo trova, chi cerca lavoratori e non li trova*, il 27 ottobre). Abbiamo dedicato un incontro ad un aspetto importante rappresentato da **Lavoro conquistato** (analisi del significato e degli esiti dell'inclusione socio-lavorativa, come prodotto di un impegno personale e collettivo di superamento della marginalità, 10 novembre). Nel 4° incontro (17 novembre) è stato focalizzato il tema del **Lavoro non riconosciuto**, analizzando il significato del lavoro di cura oggi e lo scarso valore (di immagine ed economico) assegnato in generale ai lavori, anche pagati, di servizio alle persone (e qui il concetto di **dignità** si pone in modo preciso). Infine, lo scorso 1



dicembre, tema del 5° incontro è stato “**Vecchi e nuovi lavori. Come stanno cambiando le professioni**” nel mondo attuale, a partire dalla professione docente. Il focus è stato rivolto poi sulle trasformazioni del lavoro per effetto dell’innovazione digitale, l’importanza di anticipare i fabbisogni di nuove competenze professionali e anche di adottare un nuovo “vocabolario del lavoro”, individuando le parole che servono per immaginarlo, pensarlo e viverlo.

Tutte le registrazioni degli incontri e i materiali presentati sono disponibili e scaricabili dal sito del festival.

Tema di oggi:

**QUALE EDUCAZIONE AL LAVORO? Quali competenze promuovere nelle varie fasi della vita per sostenere l’occupabilità.** L’evento conclusivo del ciclo è centrato su quali cambiamenti riguardanti l’educazione, la formazione e i servizi occorre mettere in atto, per promuovere competenze trasversali strategiche e imprenditive/imprenditoriali, finalizzate al re/inserimento in un lavoro dignitoso.

Dopo i saluti istituzionali, sempre non formali, di Sergio Lo Giudice (capo di gabinetto città metropolitana con delega al lavoro), ci sono stati gli interventi di **Alain Marengi** (Art-ER) su “*Innovazione aperta: l’importanza dell’ecosistema*”; di **Giovanni Desco** Dirigente Ufficio scolastico regionale per l’Emilia-Romagna - Ufficio IV) sul tema *Per un’alleanza scuola-lavoro: piste di lavoro*. E’ stato poi affrontato il tema delle competenze: **Elena Luppi** (pedagogista del Dipartimento di Scienze dell’Educazione, Unibo) si è concentrata su come *Promuovere le competenze trasversali per l’inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro. Framework e progetti educativi per le competenze strategiche*; **Laura Venturi** (dirigente area sviluppo sociale città metropolitana) sul *REMAP (Rete metropolitana per l’apprendimento permanente) per migliorare conoscenze, capacità e competenze in prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale*; ed infine da **Rosa Grimaldi** docente Unibo e delegata del sindaco per la Città metropolitana a Promozione economica e attrattività internazionale, Industrie culturali e creative, Impatto Tecnopolo, su *L’educazione imprenditoriale: quali opportunità per il futuro*.

#### **Alcune riflessioni per concludere: un primo bilancio quantitativo:**

6 incontri, 16 ore circa, 41 relatori, 38 contributi

n. partecipanti (in presenza e online) tot. Circa 200-250

n. visualizzazioni tot. Circa 450-500

#### **Bilancio qualitativo: cosa ci portiamo a casa**

Ovviamente non è semplice sintetizzare 38 contributi e si rischia sempre di far torto a qualcuno, ma gli interventi sono tutti visibili e scaricabili dal sito del Festival. Avevamo identificato 6 piste tematiche all’interno del ciclo (che sono state riprese nei titoli dei 6 incontri) per approfondire alcuni aspetti, senza pretesa di esaurire un tema così complesso e cruciale al centro delle riflessioni sindacali, politiche, sociologiche, economiche, valoriali, etc

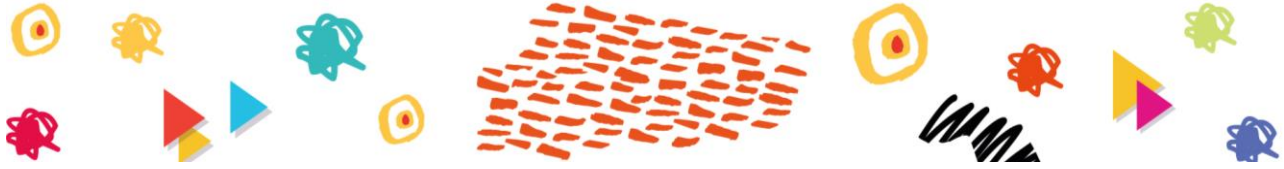
**Quali erano i nostri obiettivi:**

**A. indagare il concetto di dignità del lavoro e, insieme,**

**B. analizzare il significato del lavoro oggi,** oggetto di profondi cambiamenti sociali, economici, culturali, valoriale, se pensiamo al mercato del lavoro, tema al centro del dibattito politico. Ma ci interessava anche

**C. capire cosa significa da un punto di vista soggettivo, psicologico, il “lavoro” per diverse categorie di interlocutori,** giovani ma non solo, persone con disabilità, persone in situazione di marginalità, donne, docenti, caregivers: cosa rende dignitoso per loro il lavoro, portatore di soddisfazione e di crescita personale, degno di essere scelto e mantenuto, è ancora oggetto di investimento?

**D. capire di conseguenza, da un lato, come organizzare servizi di accompagnamento** e inserimento al lavoro che rispondano ai bisogni delle persone e, dall’altro lato, quale tipo di proposte mettere in campo per coloro che, ad esempio, un lavoro non lo cercano.



Ci siamo chiesti se sono davvero in discussione i concetti di lavoro, carriera, il fatto stesso che sia necessario lavorare per vivere, l'importanza del lavoro nella vita? O è soprattutto il desiderio di un lavoro diverso, appunto (diversamente) dignitoso? Quali sono gli elementi rilevanti di quella che può essere oggi una efficace "educazione al lavoro", dai primi anni di vita fino all'età adulta. Sicuramente la pandemia covid e i recenti eventi bellici hanno contribuito a modificare la percezione del futuro e i progetti di vita, soprattutto tra le giovani generazioni, ma si tratta probabilmente di qualcosa di più ampio, e che ha radici più lontane.

Ci sono fenomeni, alcuni piuttosto recenti e apparentemente contraddittori, che rendono complesso il quadro: la Great resignation, che è presente anche in Italia; l'aumento del numero di giovani Neet che non studiano e non lavorano; i laureati che faticano a trovare lavoro; le imprese che lamentano in modo sempre crescente la difficoltà a trovare addetti nei settori più strategici della nostra economia.

Una lettura **sintetica** pone in evidenza due livelli:

A. Diverse relazioni hanno tracciato in modo efficace il quadro del mercato del lavoro oggi, dal punto di vista **economico e sociologico**, cercando di spiegare il gap tra domanda e offerta di lavoro (Matteo **Casadio**, Unioncamere), e i profondi cambiamenti intervenuti (Patrizia **Paganini** Agenzia reg. per il lavoro). In specifico, si è sottolineato che

mancano candidati con formazione STEM per i profili professionali alti, c'è un passaggio difficile tra scuole superiori e Università (ruolo dell'orientamento), **ma** mancano candidati anche quando non è richiesto alcun titolo; inoltre è diminuita la capacità delle imprese di attrarre personale (Martina **Mauri**, Politecnico Milano)

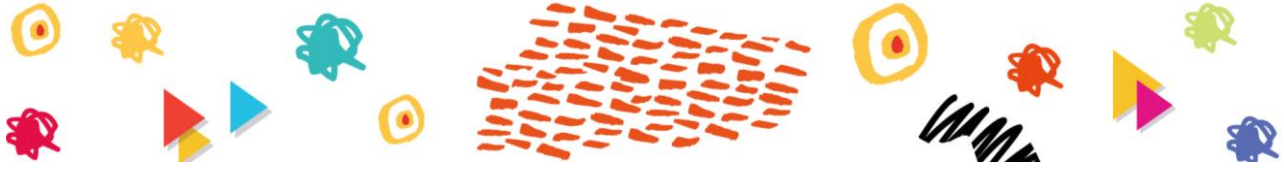
MERCATO DEL LAVORO PIU' FRENETICO QUANDO L'OFFERTA NON SI ADEGUA ALLA DOMANDA = - NON SI PROMUOVE CRESCITA - NON SI SVILUPPA LA CONTRATTAZIONE SALARIALE - RISCHIO «ESPLOSIONE» AL PRIMO ACCENNO DI DECRESCITA

- ci siamo soffermati sul **cambiamento delle professioni** legato a fattori di contesto, che hanno investito anche professioni tradizionalmente solide, come quella dell'insegnante (Ira **Vannini** Unibo e Chiara **Brescianini** USR), sugli sforzi e la difficoltà di modificare la percezione sociale del lavoro di cura (Letizia **Lambertini** e Franca **Maino**), e del ruolo del volontariato (Cinzia **Migani**) e dell'importanza di un Piano per l'uguaglianza di genere (**Ziosi, Belluto, Bertoni e Simona Lembi**)

cambiamenti che sono dovuti anche a fattori oggettivi, quali l'impatto delle innovazioni digitali sul concetto stesso di lavoro (Daniela **Freddi** respons. Piano economia sociale; Gabriele **Marzano** direzione gen. Economia della conoscenza RER)

si è sottolineata l'importanza di **anticipare** il fabbisogno di competenze professionali nei nuovi ambiti (digitale ed ecologico) (Marzano, RER) indicando anche strumenti concreti per questa operazione di sistema (come il cruscotto delle skills intelligence messo a punto da Art-Ter (Lara **Porciatti** ART-ER)

B. dall'altro c'è **un versante soggettivo, psicologico del Lavoro che non piace**, legato alle decisioni delle persone: sono in aumento le dimissioni volontarie anche nel territorio della Città Metropolitana (Paganini, dal 19% del 2019 al 24% del 2022, più gli uomini rispetto alle donne), oltre che a livello nazionale (v. ricerca del Politecnico Milano: 59% dei giovani under 30), si assiste all'incremento del fenomeno delle Grandi dimissioni - Great resignation o Big Quit (**Luca Pietrantoni** Unibo) legato alla crescita della insoddisfazione lavorativa: quali le motivazioni di tale insoddisfazione? Nel dibattito in corso si discute sul senso e il tempo del lavoro, cambiamento di priorità? È insoddisfazione o una aumentata esigenza di realizzazione personale?



Si pensa di avere pieno controllo della propria vita? oppure é una conseguenza della «*hustle culture*» (Hustle Culture consiste in un **insieme di credenze condivise culturalmente che ci fanno credere che è necessario lavorare sempre più duramente per raggiungere la perfezione** – stakanovismo) e da sforzi di impegno e di orario non ricompensati? l'apatia e la scarsa collaborazione sono dei rischi per crescita e produttività?

E si fatica a cogliere i **segnali di malessere delle persone al lavoro** (Martina **Mauri** del Politecnico di Milano), come dimostrato dalla ricerca POLIMI sulle nuove aspettative delle persone, mismatch di competenze, e fattori di incertezza esterna (guerra, crisi energetica)

Riprendo alcuni titoli segnalati da diversi relatori nel corso di questi incontri:

## Lavorare il minimo indispensabile

Un approccio meno maniacale alla propria professione e un maggior riguardo verso la vita fuori dall'ufficio si sta affermando col nome di "quiet quitting"

## Dalla Great Resignation agli anti-workers: «Lavorare il giusto (non troppo) per vivere meglio»

di **Giuliana Ferraino** | 21 dic 2021

## Fattore «Yolo», perché i giovani sognano di cambiare lavoro dopo la pandemia

di **Diana Cavalcoli** | 21 giugno 2021

**"You only live once" (YOLO) is a modern version of the Latin phrase Carpe diem, meaning "Seize the day." Since you only live once, you need to live life to the fullest, even when that means embracing adverse behavioral choices that carry an inherent risk**

Altri segnali degni di nota solo legati al cambiamento di aspettative dei laureati (v. dati di alma laurea, presentati da Eleonora **Bonafé**) e la ricerca di Rita Chiesa (Unibo); la domanda che si pongono adolescenti e giovani: *"cosa farò da grande?"*, cui secondo Matteo Casadio, oggi molti rispondono = BOH?

Per non parlare del fenomeno dei giovani in situazione NEET (di cui hanno parlato con diversi accenti, **Rosina, Marzano, Sarti**) che è fonte di grande preoccupazione e che si cerca di arginare, tentando di dare risposte concrete e operative (v. protocollo regionale con Città metropolitana e comune Bologna)

ma c'è anche il **Lavoro conquistato** da parte di persone in situazioni di marginalità: è un grande insegnamento che ci viene da queste persone, alcune anche "a occupabilità complessa" per cui il lavoro è cercato e voluto fortemente come espressione di sé, di una raggiunta identità professionale, nonostante le difficoltà, le disabilità fisiche e mentali, testimoni di una operosità inclusiva (3° incontro, **Callegari, Fioritti e Guglielmi, Donegani e Tomelli, Dionigi, Patuelli e Sandri**)

-----

**Infine, cosa si propone? Una molteplicità e ricchezza di spunti:**

**Gianluca de Angelis** (1° incontro, 12 ottobre), "Lavoro senza cura: tra aspirazioni disattese e insoddisfazione: qual è il senso del lavoro?" = **la cura.** "serve un cambio di prospettiva, dall'individuale al



*collettivo, che metta al centro le persone e non le imprese, che metta al centro il salario e non il profitto. Che metta al centro la cura e l'interdipendenza tra gli esseri viventi. Nel documento della Conferenza Generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro, 1944, si affermava che il lavoratore e la lavoratrice hanno il diritto e il dovere di contribuire per il benessere comune, avendo la soddisfazione di mostrare la propria abilità e conoscenza. È la combinazione del **quanto e del come e del perché** che rende dignitoso anche un lavoro che potrebbe sembrare poco interessante*

**Roberto Rizza** (2° incontro): ha sottolineato l'importanza delle **politiche attive del lavoro** in grado di intervenire sugli elementi costanti e strutturali del lavoro che ci penalizzano anche rispetto alla situazione di altri Paesi europei

**Silvia Zanella** (5° incontro): l'importanza di un nuovo vocabolario per parlare di lavoro oggi, immaginarlo, pensarlo, viverlo: *“E non mi faccio una ragione che del lavoro si parli così poco, e che non sia nell'agenda quotidiana dei media. Ma non del singolo provvedimento, ma della gigantesca trasformazione culturale che sta attraversando e che muterà le nostre vite e quelle delle generazioni a venire. c'è un lessico prettamente aziendale, di origine americana tendenzialmente digitale, il linguaggio della pandemia, i termini più storici, quasi tutto di derivazione sindacale diretta – che non “si appiccicano” più al mondo del lavoro attuale. Se il lavoro rimane senza parole, inevitabilmente lavorare stanca, e stancherà sempre di più. Il lavoro è rimasto senza parole, dice il secondo punto del [Manifesto della Nuova Cultura del Lavoro](#) promosso dalla rivista *Senza Filtro* di Stefania Zolotti e Osvaldo Danzi.*

**Martina Mauri**: È necessario un nuovo approccio sostenibile al lavoro: benessere, engagement, inclusione e valorizzazione, employability

le relazioni di oggi: **puntare sulle nuove competenze**

l'ecosistema dell'innovazione, l'alleanza scuola-lavoro, promuovere progetti educativi per le competenze strategiche e imprenditoriali, favorire e sostenere l'apprendimento permanente, creare e mantenere reti di alleanze tra tutti i protagonisti interessati

**per finire:**

**lavorare stanca? Sì, ma anche NON lavorare stanca (come ha sottolineato nel suo intervento l'assessore regionale Colla, richiamando il ruolo fondamentale ricoperto dall'Orientamento, come chiave per affrontare il gap tra domanda e offerta**

**ma forse serve qualcosa di più**

**focus sulla Dignità nel lavoro: tante sfaccettature, tanti fattori in gioco, non solo retribuzioni migliori e più adeguate, che certo sono importanti e vanno date, ma anche rispetto dei diritti, migliore comunicazione, rapporti interpersonali, senso di realizzazione, di poter dare un contributo alla comunità, di valere qualcosa e di essere riconosciuto e apprezzato, di ricerca di benessere fisico, psicologico e relazionale**

---

**ed ora ci salutiamo con una capriola “alla Alessandro Bergonzoni”**

**il quale ha inventato un verbo:**

**capolavorare:** “vuol dire smettere di fare solo il proprio mestiere e farne altri con incanto. Voglio prendere lezioni di incanto. Il ponte Morandi è caduto perché qualcuno non ha saputo capolavorare. L'uomo non capolavora più, al massimo lavora, ma non lavora ad arte”.

**Titolo a tutta pagina (da Repubblica 3 dicembre 2022, pp centrali Robinson)**

**Capolavorare non stanca**