

Sguardi

spunti di riflessione

3

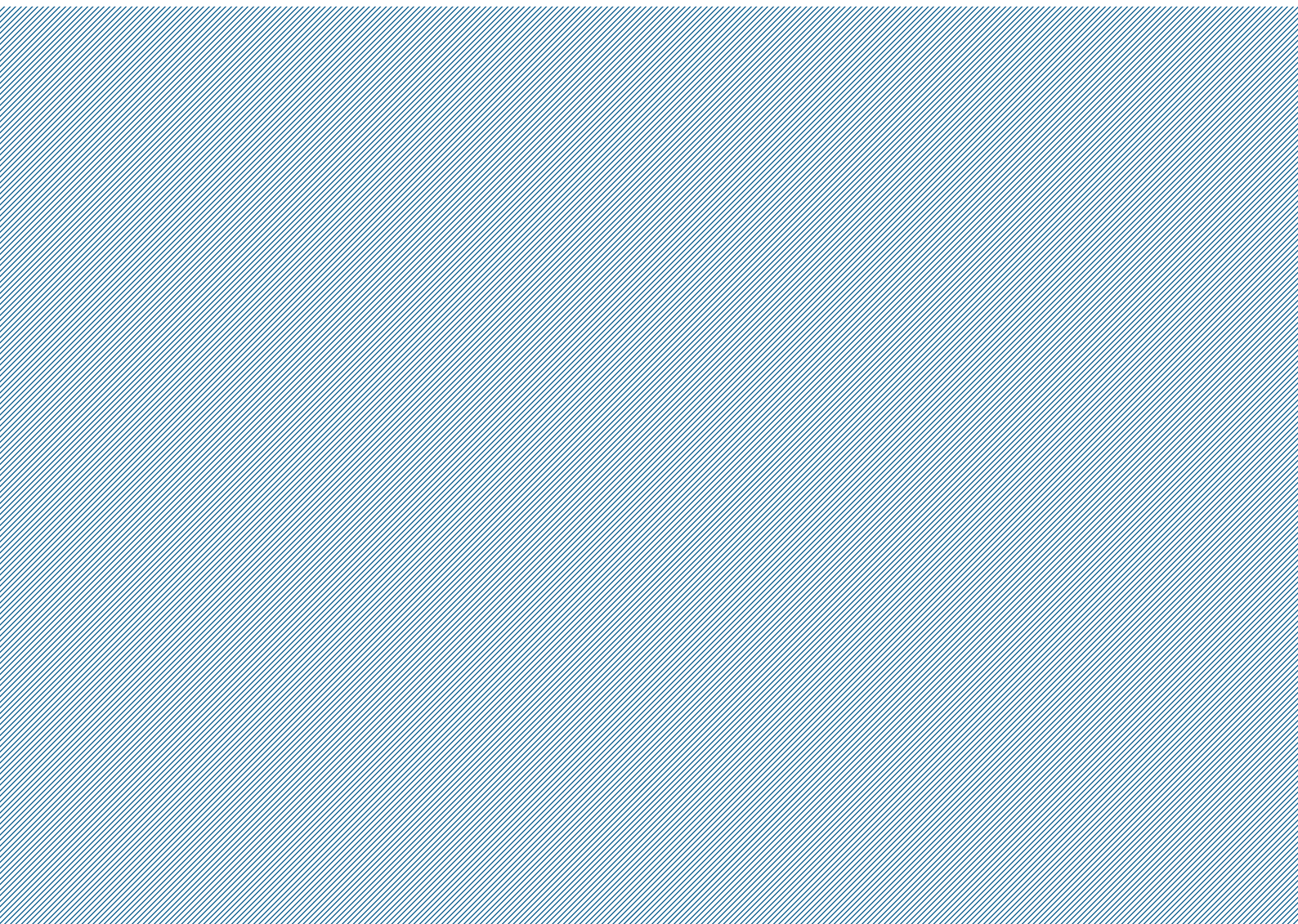
Lavoro

SGUARDI è lo strumento che la Facoltà Valdese di Teologia e la Commissione Sinodale per la Diaconia propongono per il dibattito e l'approfondimento non solo all'interno delle comunità evangeliche, ma anche nel mondo della diaconia e del terzo settore.

Per un utilizzo dei documenti all'interno di gruppi di studio o di lavoro è disponibile, nella parte finale di questo numero, una guida pratica all'animazione. Il documento, anche se impostato per l'online, può essere agevolmente stampato in A4 e in bianco e nero.

Hanno partecipato alla redazione di questo numero di SGUARDI: Fulvio Ferrario, Daniele Massa, Gianluca Barbanotti, Luciano Zappella.

La responsabilità dei contenuti del presente documento è attribuibile esclusivamente alla redazione e non alla Facoltà Valdese di Teologia o alla Commissione Sinodale per la Diaconia.



Lavoro e servizio: prospettive bibliche

Per una volta, vorremmo provare a proporre una piccola riflessione teologica protestante sul tema del lavoro ponendo tra parentesi il dibattito intorno alle tesi di Max Weber: esse costituiscono uno strumento di analisi storica, mentre

qui ci concentriamo sull'attualità, cercando di leggerla anzitutto alla luce della Bibbia.

L'Antico Testamento rispecchia una società agricola piuttosto povera, nella quale il lavoro è, naturalmente, manuale e volto a strappare alla terra il necessario per sopravvivere. La scarsa redditività del suolo è vista in relazione a una precarietà più generale della condizione umana (Gen. 3,14-19), che condiziona pesantemente anche la dimensione del lavoro. L'essere umano antico è debole di fronte alla natura: il lavoro prova a ridurre la sua sudditanza, ma ci riesce solo in parte e non senza sofferenza. Solo occasionalmente (ad es. Sal. 128,2) esso è associato all'idea della benedizione.

La situazione socio-culturale non cambia molto nel Nuovo Testamento. Qui, però, assistiamo a una svolta teologica decisiva. La fede cristiana si comprende come fine della religione del sacrificio: nella vita, morte e risurrezione di Gesù, Dio si rivela *una volta per tutte* come benevolo nei confronti dell'umanità e dunque non c'è più bisogno di sacrifici che ne propizino il favore.

Ciò che Dio vuole dalle persone credenti, il vero «culto ragionevole» (Rom. 12,1 s.) è «l'offerta dei corpi», cioè il servizio al prossimo, fuori dalla chiesa, nella vita mondana, secolare. Il lavoro è una delle forme di tale servizio.



Non si tratta in alcun modo di una sublimazione religiosa della pesantezza del lavoro umano. Essa riceve però un senso: il servizio cristiano nei confronti dell'altro non è connotato soltanto (e nemmeno prevalentemente) in prospettiva religiosa, ma si esprime nell'esistenza lavorativa quotidiana. Mediante il tuo lavoro, fai funzionare un po' meglio la società e la convivenza e questo assume una portata vocazionale, esprime una relazione credente con Dio. La Riforma riprende tale concezione. Essa integra, a modo suo, anche l'idea, cara all'ascetismo medievale, del lavoro come penitenza: non si tratta però di un'autoflagellazione fine e sé stessa, bensì di

un impegno fecondo al miglioramento dell'esistenza altrui.

L'evangelo libera dalla paura di Dio e dalle opere che dovrebbero placarlo e permette un investimento di energie a favore del prossimo: anche nella fatica del lavoro. Come si vede, il carattere vocazionale del lavoro, com'è compreso dalla Bibbia e dalla Riforma, non ha molto a che vedere con l'idea moderna dell'autorealizzazione di sé.

Quest'ultima è resa possibile solo dalla progressiva emancipazione, largamente dovuta alla tecnologia, dagli aspetti più brutali del lavoro manuale e, giova ricordarlo, solo per una percentuale piuttosto ridotta di persone lavoratrici.

Un'ideologia del lavoro come fattore di umanizzazione è caratteristica di figure come Hegel e Marx: soprattutto attraverso quest'ultimo, essa entra, in varie forme (non tutte, per la verità, valutabili positivamente), nei progetti di liberazione del Novecento: il superamento di forme pervertite di lavoro (l'«alienazione capitalistica»...) permetterà al genere umano una nuova qualità della vita. In realtà, ancora una volta, è lo sviluppo tecnologico a favorire, in forme spesso precarie e altamente contraddittorie, ma reali, la riduzione della fatica fisica e, almeno in alcuni casi, l'incremento del livello qualitativo di una parte almeno delle funzioni lavorative, nonché un aumento del tempo libero.

La centralità del lavoro viene introiettata in varie forme: non ultima l'idea che avanzamenti di «carriera» possano costituire un significativo fattore di soddisfazione e dunque di realizzazione personale.

Settori piuttosto ampi dell'attuale popolazione lavoratrice dichiarano oggi di aver superato tale prospettiva, relativizzando il lavoro nella propria esistenza e assumendo una postura decisamente disincantata: il lavoro continua a occupare molto tempo «materiale», ma le aspettative di promozione umana tendono a concentrarsi sulle possibilità che si ritiene offra il tempo «libero». Dal punto di vista psicologico ed emotivo, si riscontra un disinvestimento di energie dal lavoro e non è improbabile che ciò abbia conseguenze anche sulla qualità di quest'ultimo. Un atteggiamento del genere è quasi inevitabile, poi, di fronte ad alcune tipologie di lavoro, nelle quali la tecnologia produce un'esasperata parcellizzazione, che obiettivamente coincide con una banalizzazione.

Il fattore più preoccupante, però, è costituito dal quadro politico-sociale generale

nel quale il lavoro risulta meno garantito rispetto al recente passato, e questo da ogni punto di vista: stabilità, condizioni salariali, tutela dei diritti e, specie in alcune funzioni (edilizia!, ma anche lavoro domestico...) sicurezza.

Ogni discorso etico legato al tema del lavoro risulta oggi non solo astratto e velleitario, ma anche irrispettoso nei confronti di chi, il lavoro, non lo discute, ma lo subisce, se non parte da quest'ultimo punto. In un quadro nazionale e internazionale che mette drasticamente in discussione le forme di democrazia liberale del secondo Novecento e favorisce l'aumento delle disuguaglianze, la possibilità che una componente preponderante della popolazione lavoratrice veda peggiorare le proprie condizioni di vita è concreta. Accettando il non irrilevante rischio di apparire o essere effettivamente generici, è necessario recuperare l'idea di una

democrazia sostanziale: non cioè circoscritta al diritto di voto o a quello di espressione astrattamente inteso, bensì che includa la difesa degli aspetti materiali della qualità della vita.

In questo quadro, l'idea del lavoro come servizio mantiene tutta la sua carica di sobrietà e, al tempo stesso, di progettualità che vorrei definire utopica: perché se il mio lavoro non serve solo a mantenere me e la mia famiglia ma, fatto bene, fa star meglio te, qualcosa di importante cambia.

Il senso del lavoro nell'epoca del disincanto

“Le faremo sapere” era la formula con la quale i datori di lavoro salutavano i numerosi candidati per un posto di lavoro, formula che oggi è invece diventata il saluto con cui i candidati si congedano dal colloquio di selezione. Il mercato del lavoro è cambiato molto e la percezione del lavoro è profondamente mutata nel corso degli anni e continua a evolversi, influenzata da dinamiche sociali, economiche e culturali.

UN POSTO DI LAVORO È PER SEMPRE

Mentre le generazioni precedenti prediligevano il “lavoro per la vita”, che rappresentava un impiego stabile e definitivo all’interno della stessa azienda o ancora meglio di un’amministrazione pubblica, oggi i “lavori a termine”, a volte (è bene non generalizzare: non sempre è una scelta del lavoratore o della lavoratrice!), riflettono aspettative più fluide e frammentate, basate su contratti a termine e progetti specifici. Questa precarietà per alcuni apre a spazi di libertà, ma per molti genera ansia e instabilità, trasformando il lavoro da strumento di dignità a fonte di incertezza.

Se il lavoro era tradizionalmente visto come principale fonte di sicurezza economica e stabilità, ora si fa strada una visione del lavoro come opportunità per la crescita personale e per l’acquisizione continua di nuove competenze.

IO SONO IL MIO LAVORO

Il lavoro era un elemento che definiva la propria identità e il proprio ruolo nella società (“sono operaio metalmeccanico”, alcuni addirittura “sono operaio FIAT”, “sono impiegato comunale”, “sono panet-

tiere”, ecc.). Oggi tende ad essere una componente secondaria della vita, determinata in primo luogo da interessi personali, sport praticati, relazioni, hobby e capacità di spesa. Nella società industriale, il lavoro era centrale per l’economia, l’identità e l’appartenenza sociale, mentre, con il passaggio al consumismo, l’identità degli individui è sempre più legata alla capacità di consumare e partecipare al mercato, con il valore della persona definito dalla capacità di acquistare e mostrare beni materiali, piuttosto che dal ruolo produttivo. La categoria dei “nuovi poveri” comprende emarginati perché incapaci di partecipare attivamente al mercato come consumatori, privati non solo di mezzi materiali, ma anche stigmatizzati e resi invisibili.

A differenza della povertà tradizionale legata alla disoccupazione, la nuova povertà è esclusione sociale derivante dalla mancanza di potere d’acquisto.

La “cultura dello scarto” in cui persone e beni sono considerati utili solo finché hanno valore di mercato, polarizza la società, marginalizzando coloro che non possono partecipare al consumo.

PERCHÉ LAVORARE

Dal “lavorare per sopravvivere” quando i bisogni primari sono a rischio, al “vivere per lavorare”, le nuove generazioni propongono di “lavorare per dar senso alla vita”. Le nuove generazioni non sono primariamente mosse dal mero compenso, ma cercano motivazioni più forti legate all’autonomia, alla possibilità di esercitare la propria padronanza su un campo e al significato intrinseco del lavoro. Questo spostamento segnala una ricerca di equilibrio tra vita professionale e privata, valorizzando il lavoro come mezzo e non come fine.

IL LAVORO NON PRODUCE RICCHEZZA

Il modello tradizionale lega la ricchezza e il successo al tempo impiegato nel lavoro (più lavori, più produci/ più ore fai, più guadagni), mentre si sta affermando il principio della scalabilità che sgancia il reddito dalle ore lavorate, creando sistemi o prodotti che generano valore in modo indipendente (influencer, gamer, podcaster, formatori on line, youtuber, sportivi, show business, ecc.).

Se nei decenni scorsi per ottenere l'indipendenza economica e personale si doveva passare attraverso la conquista di un impiego retribuito, oggi molti possono contare sugli immobili di famiglia e sui risparmi dei boomer e dei loro genitori e godere di un soddisfacente livello di indipendenza.

AUTORITÀ IN CRISI

La crisi generale e diffusa delle strutture di autorità si riflette inevitabilmente anche nel mondo del lavoro, mettendo in discussione i modelli gerarchici tradizionali. Di conseguenza, si prediligono strutture lavorative che valorizzano l'autonomia decisionale e l'indipendenza operativa del singolo lavoratore o lavoratrice. Questo orientamento risponde a un bisogno di *empowerment* individuale, dove la collaborazione orizzontale e la fiducia superano la rigida imposizione dall'alto.

LAVORO PER PIACERE O PER DOVERE

La tradizionale "cultura del dovere", che vedeva il lavoro come un obbligo morale e una responsabilità sociale da adempiere a prescindere dall'interesse, è in gran parte superata dalla "cultura del desiderio". Il lavoro viene sempre più percepito come un veicolo per la realizzazione delle proprie passioni, aspirazioni e talenti personali.

Questa nuova sensibilità richiama l'antico tema della vocazione, cercando un'armonia tra l'espressione di sé e un impatto significativo sulla società.

A ben guardare le nuove sensibilità e percezioni richiamano il tema della vocazione in relazione al lavoro, magari in un contesto di maggior respiro sociale e di realizzazione del singolo, conservando anche così una valenza "protestante" del lavoro come strumento di solidarietà e responsabilità collettiva. Il mondo del lavoro è in continua ridefinizione. Se da un lato l'automazione e l'incertezza generano precarietà e lavori privi di significato, dall'altro

emerge una crescente consapevolezza della necessità di ripristinare un senso etico e comunitario al lavoro.

Le nuove generazioni, in particolare, cercano un equilibrio tra realizzazione personale, espressione di sé e un impatto significativo, spingendo verso un modello in cui autonomia e scopo siano centrali. La sfida è superare l'individualizzazione delle responsabilità e riconoscere le dinamiche strutturali che generano esclusione, per costruire una società più giusta e un lavoro che sia fonte di dignità e realizzazione per tutti.

Servire nella Chiesa: vocazione e competenze

Nel lessico ecclesiastico il termine «ministero» indica chi, a vario titolo, presta la sua opera a servizio della chiesa. Oltre agli iscritti a ruolo, che svolgono un servizio retribuito e di cui non ci occupiamo in questa sede, ci sono tante persone che svolgono il proprio ministero nella chiesa a titolo volontario.

IL PANORAMA

Non è una mera questione di sussidiarietà. Si tratta piuttosto di rispondere a una vocazione («Tu mi chiami al tuo servizio...»), come recita l'inno 139), che ci viene rivolta in quanto membri di chiesa. Le persone coinvolte non sono poche.

Il servizio volontario ecclesiastico comprende, infatti, anziani e anziane, diaconi e diacone, presidenti di concistori e consigli di chiesa, cassieri e cassiere, monitori e monitorici della scuola domenicale, visitatori e visitatrici, predicatori e prediatrici locali, catechisti e catechiste, membri di comitati e commissioni, membri del sinodo, organisti e organiste, direttori e direttrici di coro (e l'elenco è sicuramente incompleto).

LO SCENARIO

Tradizionalmente, molti ministeri, specialmente quelli che richiedono una maggiore quantità di tempo, vengono svolti da neo-pensionati/e o vetero-pensionati/e. Se ciò è sicuramente un segno di dedizione che va accolto con gratitudine, non si deve dimenticare l'inevitabile aumento dell'età pensionistica, con ricadute facilmente immaginabili in termini di energie spendibili. Anche i cambiamenti che stanno avvenendo nel mercato del lavoro, di cui si dà conto in questo quaderno, non possono che influire sulla disponibilità a ricoprire degli incarichi.

Occorre poi fare i conti con un fenomeno di più lunga durata, ma che è esploso a seguito della pandemia da Covid, vale dire

quella sorta di ritiro sociale, certo diversificato, che ha allontanato molte persone dagli impegni anche nelle realtà associative, nei partiti, nei sindacati.

Se poi ci si sposta sul versante ecclesiastico, va osservato che il richiamo al sacerdozio universale dei credenti può diventare deleterio e creare danni, alle chiese e alle persone, se lo si intende come una sorta di lasciapassare indiscriminato a qualsiasi improvvisazione, spesso giustificata da uno stato di necessità (la legge dei piccoli numeri). Al contrario, la nostra ecclesiologia, se rettamente intesa, libera energie, sgretola gerarchie individualizzate (la famosa gerarchia di assemblee) e incentiva nuovi sguardi. Al tempo stesso però richiede tempo, dedizione e formazione.

I MINISTRI TRA COMPETENZA E BUONA VOLONTÀ

Come è stato sottolineato da Eric Nofke e da Lothar Vogel nella recente assemblea degli iscritti e delle iscritte a ruolo, sia il Nuovo Testamento sia il cristianesimo protestante presentano un panorama ministeriale aperto e plurale. La diversificazione dei ministeri non può tuttavia essere disgiunta dalla diversificazione delle competenze, alcune delle quali, in determinati ambiti, fanno già parte del bagaglio personale in quanto legate alla propria attività lavorativa, mentre altre vanno acquisite ex novo. Su questo fronte, è certo necessario e lodevole offrire degli strumenti e proporre dei momenti formativi. Ma è ancora più importante far passare l'idea che

la formazione in vista di un ministero corre parallela al valore formativo del ministero stesso.

La formazione previa e quella in itinere sono le due facce della stessa medaglia. In sostanza, ci si forma per servire e si serve formandosi. Ovviamente, come tutte le forme di volontariato, anche il volontariato ecclesiastico ha nella dedizione e nella buona volontà un'importante premessa, oltre a costituire una proficua predisposizione



psicologica. Ma non basta. Le competenze non sono un optional e soprattutto non si inventano. I volontari e le volontarie che si mettono al servizio della chiesa agiscono in un contesto legislativo che diventa sempre più complesso e cogente. Si pensi alla gestione della cassa o del patrimonio immobiliare, come pure alle questioni relative alla privacy delle persone e dei dati sensibili oppure alla tutela dei minori dagli abusi.

Oltre alla formazione specifica, occorre forse anche definire una sorta di codice deontologico del volontariato ecclesiastico, che tracci un quadro di riferimento non solo normativo, ma anche formativo, una sorta di etica del dono e della gratuità.

LE PROSPETTIVE

I credenti e le credenti impegnate nella chiesa sono la chiesa. La decrescita (in)felice dei membri di chiesa, pone non solo la questione numerica (quanto persone sono disponibili a impegnarsi?), ma anche quella motivazionale (perché lo si fa?).

Come fare in modo che il “pochi ma buoni” da motivo autoconsolatorio, dietro il quale rifugiarsi, diventi occasione di rilancio?

Se la risposta fosse semplice, l'avremmo già trovata. Da qui l'invito a proseguire nella riflessione. Senza però dimenticare che non si può andare molto lontano in questa direzione senza un solido investimento economico. Non certo per ricompensare in denaro chi ricopre un ministero nella chiesa, ma per creare le condizioni affinché tale dedizione sia sostenibile, efficace e resa attraente.

Lavorare per servire: il paradosso che ci definisce

Un compito diaconale, radicato in una vocazione al servizio, può essere svolto attraverso un normale contratto di lavoro, con tutto ciò che ne consegue in termini di diritti e doveri?

E cosa succede se la maggioranza delle persone chiamate a svolgere questo compito non condivide la fede che, storicamente, anima quella vocazione? Queste non sono domande retoriche. Sono la fotografia di una tensione quotidiana, un paradosso che definisce l'identità stessa dei servizi diaconali. Un paradosso che, lungi dall'essere una debolezza, si rivela la più autentica forma di testimonianza in un mondo del lavoro in profonda trasformazione.

SERVI E PADRONI

Il concetto di “servizio” è intrinsecamente ambiguo: può evocare una sottomissione gerarchica o, al contrario, un atto di liberazione. Nel Vangelo di Marco, Gesù contrappone la logica del potere mondano (“quelli che sono reputati principi tengono le loro nazioni sotto di sé”) a quella del Regno (“Tra di voi, però, non deve essere così”). Cristo non inverte semplicemente i ruoli, ma smantella la struttura stessa di “dominatori e dominati”. Applicato a un'organizzazione diaconale, questo principio teologico ha implicazioni radicali. Significa che

l'autorità manageriale non può essere esercitata come “dominio”, ma deve essere riconfigurata come un servizio essa stessa,

finalizzato a mettere gli operatori e le operatrici nelle migliori condizioni per servire. L'obiettivo non è una gerarchia appiattita, ma una nuova forma di comunità di servizio. In questa prospettiva, il paternalismo, anche se animato da buone intenzioni, si rivela non solo una cattiva pratica sociale, ma una vera e propria corruzione teologica del servizio. Esso, infatti, mantiene una struttura di potere in cui chi aiuta (il “padrone” della conoscenza o delle risorse) definisce i termini dell'aiuto per chi è aiutato (il “servo” bisognoso), reintroducendo quella logica di dominio che Cristo ha inteso sovvertire. Questa dinamica rischia di manifestarsi non solo nel rapporto con gli utenti, ma anche nelle relazioni di lavoro interne.

PROBLEMA O RISORSA

Se il criterio è il bene comune, allora la pluralità di fedi e visioni del mondo all'interno dei servizi diaconali smette di essere un problema e diventa una risorsa. La Diaconia Valdese è un “ente ecclesiastico civilmente riconosciuto” che opera in modo laico, senza imporre alcuna visione confessionale. La sua missione – sostenere le persone fragili – traccia un orizzonte di senso e di giustizia che può essere condiviso da altre sensibilità.

Un operatore sociale, un'educatrice, un'amministrativa che lavora con competenza e dedizione per la dignità delle persone sta, di fatto, realizzando la vocazione istituzionale della Diaconia.

Che la sua motivazione sia la fede in Cristo o un'etica umanistica laica, la sua azione converge verso lo stesso obiettivo. L'identificazione richiesta non è con un dogma, ma con una mission. In questo senso, la nostra pluralità non è un compromesso, ma una scelta teologica: è la testimonianza che il nostro servizio è davvero con le persone, tutte.

NON SOLO IL CONTRATTO

Questa visione, però, si scontra ogni giorno con le logiche del mondo del lavoro. Il contratto, con i suoi diritti e doveri, rimane il fondamento imprescindibile del rapporto, ma non può essere tutto. Lasciato a se stesso, rischia di scivolare nel vecchio schema dei “servi e padroni” e di svuotare il “fare” del suo significato più profondo.

La vera sfida è costruire, sopra e oltre il contratto, un “rapporto” di senso che riempia di significato “diaconale” il lavoro di tutti.



Questo significa creare spazi e tempi per affrontare le domande difficili che emergono dalla pratica quotidiana. Domande come: “Perché devo occuparmi di migranti che a volte appaiono irriconoscenti?” o “Qual è il senso evangelico e politico di quello che facciamo?”. Queste non sono obiezioni da ignorare, ma interrogativi vitali che richiedono un “ascolto teologico” e un confronto aperto. Il compito principale di chi ha responsabilità nei servizi diaconali è proprio questo: riempire di significati condivisi il lavoro svolto dagli operatori, rendendo la motivazione teologica della Diaconia – il messaggio della Grazia, l’amore per il prossimo – comprensibile, accessibile e dialogante per tutti, credenti e non.

Questo tipo di approfondimento non è un’attività accessoria, perché dotare di senso il lavoro è il primo strumento per garantirne la qualità. È così che si passa da un modello puramente gerarchico a una comunità di scopo, dove l’autorevolezza nasce dalla capacità di ascolto e di elaborazione comune.

LA SFIDA: ESSERE CIÒ CHE DICIAMO

In definitiva, il modo in cui i servizi diaconali gestiscono il loro paradosso interno è la loro prima e più potente forma di testimonianza pubblica.

Le politiche del personale, le relazioni sindacali, la formazione non sono attività accessorie, ma sono esse stesse diaconia.

In un’epoca segnata dalla precarietà e dalla perdita di senso del lavoro, un’organizzazione che si sforza di costruire al suo interno una comunità giusta, plurale e orientata al bene comune offre un modello alternativo. Questa è una forma di “diaconia politica”: un “servizio umile e liberante” che non si limita a erogare prestazioni, ma che, attraverso la sua stessa coerenza, incarna una buona notizia. Il lavoro di ogni persona nei servizi diaconali, credente o non credente, diventa così un pezzo indispensabile di questa testimonianza.

Riscoprire il lavoro con *La chiave a stella*

Per il nostro numero dedicato alla comprensione del lavoro, un consiglio di lettura quasi d'obbligo è *La chiave a stella* di Primo Levi (1978). Molti lettori conoscono Levi come il testimone della Shoah, l'autore della scrittura necessaria e dolente di *Se questo è un uomo*. In questo libro, invece, incontriamo un altro Levi: il chimico, l'amante della materia, l'uomo profondamente affascinato dall'ingegno umano e dal lavoro "ben fatto".

Il libro, vincitore del Premio Strega, è un inno alla competenza e alla dignità del *homo faber*. Il protagonista assoluto è Tino Fausson, un operaio specializzato, un "rigger" (montatore) piemontese che gira il mondo per assemblare gru, ponti e impianti industriali complessi. Fausson è un nomade della tecnica che lavora in condizioni estreme, dalla Russia all'India, dall'Alaska al Camerun. Nei quattordici racconti che compongono il libro, Fausson dialoga con il narratore (un ingegnere chimico che è l'evidente alter ego di Levi) e descrive le sue avventure. Non sono solo lavori, sono sfide: battaglie contro il tempo, il freddo, i materiali che non collaborano e gli imprevisti.

Quella che emerge non è l'alienazione della fabbrica, ma la libertà che deriva dal "saper fare". Fausson ama il suo lavoro. Trova una gioia profonda nel risolvere un problema tecnico, nell'usare l'intelligenza delle mani, nel portare a termine un compito con precisione. La sua "chiave a stella" non è solo uno strumento, ma il simbolo di una competenza che gli permette di essere un uomo libero e responsabile, orgoglioso del proprio operato. In un'epoca che spesso smarrisce il senso del "fare" o contrappone ingiustamente il lavoro intellettuale a quello manuale, Levi ci restituisce un'etica del lavoro potente.

Ci ricorda che ogni lavoro, se vissuto con passione e intelligenza, ha un valore intrinseco e contribuisce a costruire il mondo. Per la tradizione protestante, che ha sempre valorizzato il lavoro, le storie di Fausson risuonano con particolare forza.

Obiettivo: Sensibilizzare i partecipanti sulla necessità di formazione e competenza per svolgere con efficacia e responsabilità i servizi di volontariato nella chiesa.

Materiali: Fogli di carta grandi (tipo flip-chart o lavagna a fogli mobili) e pennarelli; Fogli A4 e penne per i partecipanti (o per piccoli gruppi); Bigliettini con scritti gli Scenari (vedi Momento 2).

Svolgimento: Un momento in plenaria, lavori di gruppo e nuovamente lavoro in plenaria (circa 90 minuti).

1. Plenaria di apertura

Obiettivo: Creare un'atmosfera accogliente e far emergere la base di partenza: la motivazione.

Giro di Presentazione (Icebreaker): Dopo un breve benvenuto, si chiede a ciascun partecipante di presentarsi dicendo il proprio nome e completando due frasi: *"Partecipo alla vita della chiesa perché..."* (es. *"credo nella comunità"*, *"voglio dare una mano"*, *"è la mia vocazione"*, ecc.) e *"Una parola che per me descrive il 'servizio' in chiesa è..."* (es. *"gioia"*, *"dono"*, *"fatica"*, *"responsabilità"*, *"impegno"*, ecc.).

Sintesi Visiva: L'animatore/facilitatore segna sulla lavagna a fogli mobili le parole chiave emerse (soprattutto quelle relative alla seconda domanda). Condivisione con il gruppo di qualche commento sul risultato.

2. Lavoro di gruppo

Obiettivo: far sperimentare ai partecipanti situazioni complesse dove la sola buona volontà non è sufficiente e la competenza diventa cruciale (l'animatore/facilitatore può adattare i seguenti testi a situazioni o mansioni specifiche, o proporre scenari alternativi).

Divisione in gruppi: si creano dei gruppi da 3 a 5 persone ciascuno, cercando, se possibile, di non assegnare scenari che li vedono coinvolti nella realtà (cioè: nel gruppo a cui si assegna lo Scenario Scuola Domenicale si dovrebbe evitare di inserire persone che svolgono effettivamente quella funzione).

Ad ogni gruppo è consegnato un foglio con uno scenario realistico e problematico, relativo a un ruolo specifico.

Scenario Scuola domenicale

State facendo la scuola domenicale a un gruppo di bambini (7-10 anni) e un bambino disturba continuamente, fa lo spiritoso, appena può parla di escrementi o di argomenti sessuali. Invece una bambina pone continuamente domande complicate ("Se Dio può fare tutto, può creare una pietra così pesante che nemmeno Lui riesce a sollevare?"; "Perché Dio lascia che i bambini si ammalinino o muoiano? Perché la gente muore e Gesù non la salva, se è buono?"; "Ma siamo sicuri che la nostra religione è quella giusta? E il mio amico Mohamud che fa il Ramadan crede sbagliato?"; "Perché nel Vangelo Gesù si arrabbia e caccia i mercanti dal tempio? Non doveva essere sempre buono?"; "Se penso una parolaccia o una cosa brutta, ho fatto peccato anche se non l'ho detta?").

Alla fine dell'ennesima difficile lezione un genitore si lamenta con voi perché 'non sapete tenerli' e perché parlate di cose troppo complicate. Come gestite queste situazioni?

Scenario Consiglio di chiesa

Il cassiere, membro rispettato e storico della comunità, viene indagato dalla magistratura per una presunta frode fiscale legata alla sua attività professionale (non alla chiesa). La notizia finisce sul giornale locale, associando il suo nome alla "Chiesa Valdese". Sebbene i conti della chiesa siano in ordine, la comunità è sotto shock. In Consiglio sorgono due posizioni: i "garantisti" (fino a prova contraria è innocente. È un attacco personale. Dobbiamo difenderlo e confermargli la fiducia, altrimenti è come se lo condannassimo prima del tempo) i "prudenti" (non possiamo giudicarlo, ma il suo ruolo di tesoriere è ora inopportuno. L'immagine della chiesa, che gestisce anche fondi 8xMille, deve essere specchiata. Deve autosospendersi per tutelare la comunità). Si intrecciano la lealtà personale verso un amico e membro di lunga data, la presunzione d'innocenza, il principio protestante della "trasparenza" e la responsabilità pubblica della chiesa come istituzione morale. Siete un membro del Consiglio di chiesa, quale metodo adottate per governare questa contrapposizione fra gruppi?

Scenario Cassiere

Dovete nominare il nuovo cassiere della chiesa che, prima di cominciare, ha già sulla scrivania, oltre all'ordinaria amministrazione, queste tre situazioni: 1) una sorella di chiesa anziana e molto amata lascia un'eredità cospicua alla chiesa locale. Il testamento, però, specifica che i fondi sono destinati "esclusivamente al sostegno dei bisogni della città e alle missioni estere". Nello stesso periodo, il bilancio ordinario della chiesa è in grave difficoltà: le contribuzioni sono in calo e servono fondi urgenti per pagare le utenze e lo stipendio del pastore. 2) La chiesa ottiene un finanziamento di 10.000 € dall'Otto per Mille per ristrutturare una sala da usare come doposcuola per il quartiere. I fondi arrivano sul conto corrente della chiesa, ma vanno rendicontati. 3) Un membro di chiesa molto generoso, che ha sempre donato in contanti durante il culto (colletta), chiede al cassiere una certificazione per l'intero importo "sulla fiducia", per poterlo scaricare dalle tasse. Quali sono le caratteristiche che dovrà avere il cassiere?

I gruppi, per 20 minuti circa, discutono e preparano una breve risposta: "Quali passi concreti fareste per affrontare questo problema? Quali sono le vostre paure/difficoltà immediate?"

Al termine in plenaria, un portavoce per gruppo legge lo scenario e presenta la strategia (o i dubbi) del gruppo che gli altri membri del gruppo possono integrare.

3. Plenaria conclusiva

Obiettivo: Collegare l'esperienza dei "casi" alla necessità di formazione e alla cassetta degli attrezzi necessaria.

L'animatore guida una riflessione in plenaria partendo dall'attività precedente. "È stato facile trovare una soluzione?" "Nei casi che abbiamo visto, la 'buona volontà' era sufficiente per risolvere il problema?" "Di quali competenze specifiche (attrezzi) avremmo avuto bisogno per gestire meglio quelle situazioni?"

L'animatore disegna sulla lavagna una "Cassetta degli Attrezzi" e, raccogliendo gli input dei partecipanti, la riempie con le competenze emerse. Per esempio: Per la Scuola Domenicale: "Pedagogia", "Ascolto attivo", "Inclusione"; Per il Consiglio di chiesa: "Gestione dei conflitti", "Comunicazione efficace", "Leadership"; Per il Cassiere: "Contabilità base", "Normative 8x1000", "Trasparenza", "Comunicazione".

Il Focus: L'animatore sottolinea **come queste competenze non siano "innate", ma si imparino**. La formazione non serve a trasformarci in professionisti, ma a darci gli "attrezzi" giusti per servire meglio e con più serenità. Servire senza attrezzi è faticoso e a volte dannoso.

Obiettivo generale: Partendo dall'articolata natura del lavoro in (almeno) tre componenti a) (fatica, necessità, ripetizione, logorio...); b) realizzazione di sé, piacere, soddisfazione; c) valore sociale, contributo alla comunità; arrivare ad una riflessione sul lavoro come vocazione.

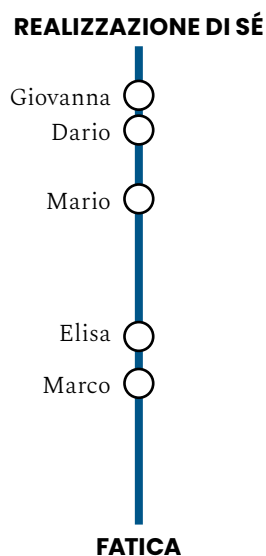
Materiali necessari: Nastro adesivo di carta (gesso o altro sistema) per tracciare una linea sul pavimento; cartoncini con scritti diversi mestieri; fogli e penne per i partecipanti.

Svolgimento: l'animazione prevede un primo momento "il termometro del lavoro" che è un po' complicato da gestire, ma non è indispensabile per la riuscita dell'animazione nel suo complesso per cui si può iniziare direttamente con il secondo momento di lavoro di gruppi a cui seguirà un lavoro individuale e una restituzione in plenaria.

1) Animazione "Il termometro del lavoro"

Obiettivo: Far emergere immediatamente la tensione tra le tre dimensioni del lavoro (Fatica; Realizzazione di sé; Contributo alla comunità sociale) partendo dalle esperienze personali dirette.

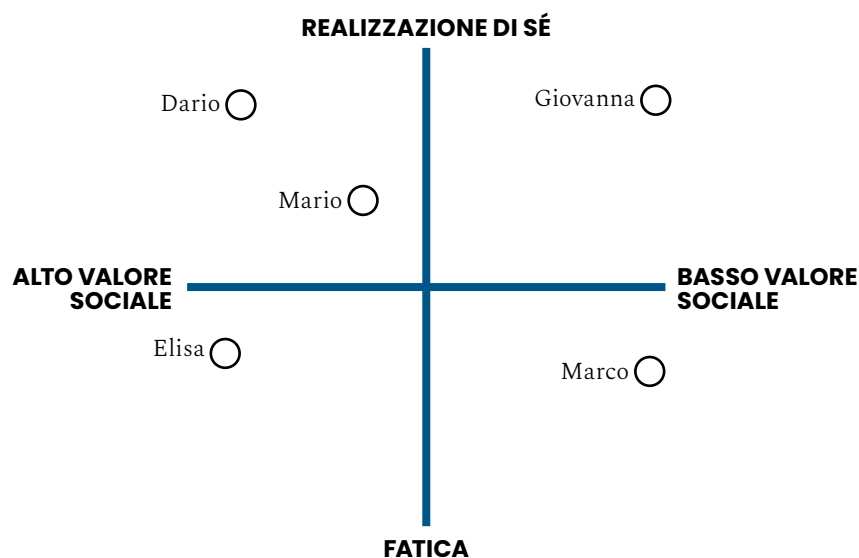
Istruzioni prima fase. L'animatore traccia una lunga linea sul pavimento. A un'estremità della linea pone un foglio con scritto: "**Pura Fatica**"; all'altra estremità pone un foglio con scritto: "**Pura Realizzazione**". Dopo aver spiegato il significato dei cartelli (Pura fatica = fatica, necessità, ripetizione, logorio...; Pura realizzazione di sé = piacere, soddisfazione...) l'animatore invita i partecipanti a posizionarsi lungo questa linea nel punto che meglio rappresenta la loro esperienza personale prevalente di lavoro. Più si pensa che il proprio lavoro comporti "pura realizzazione" più ci si porrà vicini a quell'estremità, più si ritiene che la propria esperienza lavorativa sia caratterizzata dalla fatica, più ci si porrà vicini al cartello "Pura fatica". (Nota: per i pensionati si può fare riferimento al lavoro che si è svolto in passato; i giovani che ancora non lavorano possono immaginare il lavoro che desiderano svolgere).



Condivisione

Dopo il posizionamento l'animatore intervista 2-3 persone: "Perché ti sei messo/a qui? Ti è stato difficile scegliere dove posizionarsi?"

Istruzioni seconda fase. Le persone devono rimanere sulla riga, mentre l'animatore fa una seconda riga che si incroci perpendicolarmente alla prima creando una croce (+). Pone ad un'estremità di questa riga un foglio con scritto: "Alto valore per la comunità sociale"; all'altra estremità un foglio con scritto: "Basso valore per la comunità sociale". Poi spiega i due cartelli: "Alto valore per la comunità sociale": Lavoro percepito come molto utile agli altri, alla società; "Basso valore per la comunità sociale": Lavoro percepito come utile prevalentemente a me stesso e/o alla mia famiglia. Infine fornisce questa istruzione: "Restando all'altezza della riga dove vi siete posti, muovetevi a destra o a sinistra a seconda che percepiate il vostro lavoro di "Alto valore sociale..." o "Basso valore sociale...". Quando i partecipanti si saranno sistemati nei quattro quadranti, l'animatore potrà fare alcune considerazioni sulla distribuzione tenendo presente le caratteristiche dei quadranti: quadrante 1 (Realizzazione/Comunità): "Il lavoro ideale"; quadrante 2 (Fatica/Comunità): "Il sacrificio utile"; quadrante 3 (Fatica/Bassa Comunità): "Il lavoro alienante"; quadrante 4 (Realizzazione/Bassa Comunità): "Il piacere individuale".



2) Lavoro in gruppi "L'impronta nascosta"

Obiettivo: Analizzare concretamente diversi mestieri per scovarne il senso, la consistenza e il significato sociale

L'animatore ha preparato dei cartoncini (8-10) scrivendo nomi di mestieri molto diversi tra loro (es: *addetto/a alle pulizie, programmatore/trice software, insegnante, panettiere/a, impiegato/a comunale allo sportello, infermiere/a, autista di autobus, cassiere/a, ecc.*). Si formano gruppi da 4-5 persone. Ogni gruppo pesca 2-3 cartoncini-mestiere.

Ogni gruppo lavora sui mestieri pescati, rispondendo a queste domande:

- a. La fatica:** Quali sono gli aspetti di questo lavoro che comportano fatica, ripetizione, necessità, noia?
- b. La realizzazione di sé:** Quali aspetti di questo lavoro possono dare piacere, soddisfazione personale o senso di competenza a chi lo fa?
- c. L'impronta sociale:** Se domani tutte le persone che fanno questo mestiere smettessero di lavorare, cosa succederebbe alla nostra comunità? A chi manca veramente questo lavoro? Quale contributo può dare agli altri?

Ciascun gruppo presenta l'analisi di un mestiere, quello che gli sembra più significativo alla luce del confronto nel gruppo.

3) Lavoro individuale “...oltre il mio cartellino”

Obiettivo: Riportare la riflessione dall'analisi dei “mestieri altrui” alla propria esperienza, sintetizzando le tre dimensioni e dando concretezza al titolo del seminario.

L'animatore richiama il titolo dell'incontro: “l'impronta nascosta del lavoro” e riassume il percorso delle esercitazioni precedenti e invita i partecipanti ad un impegno individuale.

Ogni partecipante riceve un foglio A4 e una penna. L'animatore invita a dividere il foglio in tre sezioni per rappresentare le tre dimensioni del *proprio lavoro*: il simbolo della prima (fatica, ecc.) è una scala; una stella è il simbolo della seconda (realizzazione di sé) e una mano aperta è il simbolo della terza (impronta sociale). Ogni partecipante prova a rispondere sul proprio foglio alle domande:

Simbolo scala. Il peso della necessità. “Cosa vi costa il vostro lavoro? Qual è la fatica, la routine, l'energia che richiede?”

Simbolo stella. La realizzazione di sé. “Cosa vi dà il vostro lavoro? Quale talento usate, quale sfida vincete, quale competenza vi fa sentire soddisfatti?”

Simbolo mano aperta. L'impronta sociale. Se il vostro specifico compito, anche se piccolo, non venisse fatto, a chi mancherebbe? Qual è il pezzetto di comunità che non funzionerebbe senza di voi?

L'animatore invita chi vuole (forse non c'è tempo per tutti, ma se ci fosse sarebbe interessante) a condividere la riflessione in particolare sull'impronta sociale. Può appuntare sulla lavagna sotto i simboli i vari elementi emersi dalle testimonianze individuali.



Facoltà Valdese
di Teologia

Comitato di redazione:
Gianluca Barbanotti, Fulvio Ferrario,
Loretta Malan, Daniele Massa,
Valentina Tousijn, Luciano Zappella.