

RIVISTA DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE

PONTIFICIA FACOLTÀ DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE AUXILIUM

DOSSIER
IL LAVORO UMANO
TRA RICERCA DI SENSO,
NUOVE COMPETENZE
E OCCUPABILITÀ

RSE

ANNO LV NUMERO 2 MAGGIO/AGOSTO 2017

COMITATO DI DIREZIONE

PINA DEL CORE
MARCELLA FARINA
MARIA ANTONIA CHINELLO
GRAZIA LOPARCO
ELENA MASSIMI
MARIA SPÓLNİK

COMITATO SCIENTIFICO

JOAQUIM AZEVEDO (PORTUGAL)
GIORGIO CHIOSSO (ITALIA)
JENNIFER NEDELSKY (CANADA)
MARIAN NOWAK (POLAND)
JUAN CARLOS TORRE (ESPAÑA)
BRITT-MARI BARTH (FRANCE)
MICHELE PELLERÉY (ITALIA)
MARIA POTOKAROVÁ (SLOVAKIA)

COMITATO DI REDAZIONE

CETTINA CACCIATO INSILLA
PIERA CAVAGLIÀ
HIANG-CHU AUSILIA CHANG
MARIA ANTONIA CHINELLO
SYLWIA CIEZKOWSKA
PINA DEL CORE
MARIA DOSIO
ALBERTINE ILUNGA NKULU
MARCELLA FARINA
KARLA M. FIGUEROA EGUIGUREMS
MARIA KO HA FONG
RACHELE LANFRANCHI
GRAZIA LOPARCO
ELENA MASSIMI
ANTONELLA MENEGHETTI
ENRICA OTTONE
MICHAELA PITTEROVÁ
PIERA RUFFINATTO
MARTHA SÉIDE
ROSANGELA SIBOLDI
ALESSANDRA SMERILLI
MARIA TERESA SPIGA
MARIA SPÓLNİK
MILENA STEVANI
BIANCA TORAZZA

DIRETTORE RESPONSABILE

MARIA ANTONIA CHINELLO

COORDINATORE SCIENTIFICO

MARCELLA FARINA

SEGRETARIA DI REDAZIONE

MARIA PIERA MANELLO

RIVISTA DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE

PUBBLICAZIONE QUADRIMESTRALE
EDITA DALLA PONTIFICIA
FACOLTÀ DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE
"AUXILIUM" DI ROMA

DIREZIONE

Via Cremolino 141
00166 Roma

Tel. 06.6157201
Fax 06.615720248

E-mail
rivista@pfse-auxilium.org
coordinatore.rse@pfse-auxilium.org

Sito internet
<http://www.pfse-auxilium.org>

Informativa D. lgs 196/2003

I dati personali non saranno oggetto di comunicazioni o diffusione a terzi. Per essi Lei potrà richiedere, in qualsiasi momento, modifiche, aggiornamenti, integrazioni o cancellazione, rivolgendosi al responsabile dei dati presso l'amministrazione della rivista.



ASSOCIATA
ALLA UNIONE STAMPA
PERIODICA
ITALIANA

Aut. Tribunale di Roma
31.01.1979 n. 17526

Progetto grafico impaginazione
e stampa
EMMECIPI SRL

ISSN 0393-3849

RIVISTA DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE

ANNO LV NUMERO 2 • MAGGIO AGOSTO 2017

Poste Italiane Spa
Sped. in abb. postale d.l. 353/2003
(conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 2 e 3, C/RM/04/2014

PONTIFICIA FACOLTÀ DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE AUXILIUM



**DOSSIER
IL LAVORO UMANO
TRA RICERCA DI SENSO,
NUOVE COMPETENZE
E OCCUPABILITÀ**

**Human labor between
the search for meaning, new skills and employability**

Introduzione al Dossier

Introduction to the Dossier

Alessandra Smerilli

178-181

**Il lavoro “umano”, il suo valore, i suoi luoghi.
Quale futuro?**

“Human” work, its value, places. What future?

Luigino Bruni

182-191

La dimensione “umana” del lavoro

The “human” dimension of work

Antonio Diana

192-196

**Soft skills e lavoro:
come sviluppare competenze trasversali?**

Soft skills and work:

how do we develop transversal competence?

Maria Cinque

197-211

**Bestr, la piattaforma italiana basata
sugli Open Badges per valorizzare le (Soft)-Skills**

Bestr, the italian platform based on open badges
to value soft skills

Marica Franchi

212-226

Guardare oltre la crisi mettendo a frutto la diversità

Look beyond the crisis by using diversity

Laura Zanfrini

227-248

Restructuring work for (part) time for all

Ristrutturare il lavoro *part-time* per tutti

Jennifer Nedelsky

249-259

Made in carcere: A New Philosophy and Life Style.

Una seconda chance a donne detenute e tessuti

Made in carcere: a new philosophy and life style.

A second chance for detained women and fabrics

Luciana Delle Donne

260-271

SISTEMA PREVENTIVO OGGI

Garantir l'identité salésienne trajet de formation

a l'attention des responsables scolaires

To ensure the salesian identity

training project for school directors

Colette Schaumont

274-280

ALTRI STUDI

Portare l'Italia e il mondo sul sentiero

dello sviluppo sostenibile: quali sfide

per la ricerca, la politica e l'educazione?

Bring Italy and the world onto the path

of sustainable development: what are the challenges

for research, politics and education?

Enrico Giovannini

282-293

**Aspetti giuridici dell'approvazione pontificia
e iter del riconoscimento dell'Istituto FMA
da parte della S. Sede**

Juridical aspects of the pontifical approval
and the process of recognition of the Institute
of the Daughters of Mary Help
of Christians by the Holy See

Michaela Pitterová

294-306

ORIENTAMENTI BIBLIOGRAFICI

Recensioni e Segnalazioni

308-320

Libri ricevuti

321-323

Norme per i collaboratori della Rivista

326-327

RIVISTA DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE

PONTIFICIA FACOLTÀ DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE AUXILIUM

DOSSIER
IL LAVORO UMANO
TRA RICERCA DI SENSO,
NUOVE COMPETENZE
E OCCUPABILITÀ

RSE

LA DIMENSIONE “UMANA” DEL LAVORO

THE “HUMAN” DIMENSION OF WORK

ANTONIO DIANA¹

Quando sono stato invitato a partecipare all'incontro di oggi, mi sono chiesto quale contributo potevo dare su un argomento così complesso, dove è facile cadere in una retorica inconcludente.

Non volendo annoiarvi o angosciarvi con dati statistici e proiezioni sul mercato del lavoro, sulla disoccupazione crescente e le nuove minacce della disoccupazione tecnologica, ecc... ho provato quindi a riflettere sulla mia esperienza, trovando molte connessioni tra la mia visione d'impresa, il lavoro e la dimensione umana del lavoro.

Pertanto, voglio condividere la mia esperienza personale.

1. L'esperienza imprenditoriale

Ho iniziato la carriera imprenditoriale proseguendo lo sviluppo delle attività avviate da mio padre Mario Diana - imprenditore - caduto vittima innocente per mano della camorra la mattina del 26 giugno del 1985 a Casapesenna, in provincia di Caserta.

Dopo la sua morte la mia famiglia si trovò di fronte ad un bivio: andare via, sradicare le nostre radici per

costruire un futuro in territori più tranquilli, e forse anche economicamente più floridi, oppure restare, non demordere e continuare a testimoniare, sull'esempio di nostro padre, che la rinascita non solo sociale ma anche morale e culturale di questa terra è possibile.

Io e la mia famiglia abbiamo deciso di intraprendere la seconda strada, anche se la più difficile, in salita, una strada piena di insidie.

Tra preoccupazioni, fatica, dispiaceri e scelte, il rischio di privarsi del mondo comune è stato una delle più grandi preoccupazioni che mi ha accompagnato in questi anni. Non privarsi del “mondo comune” significa, per me ma credo per qualunque imprenditore o meno che sia, l'unica possibilità di non perdere l'umiltà e di conseguenza l'umanità.

Sono cresciuto con l'idea che il mondo è un *habitat* comune, in cui gli uomini sono riuniti per costituire comunità.

Posso dire che in maniera concreta ho impegnato tutte le mie forze per costruire un modello/contexto imprenditoriale intimamente connesso con innovazione, relazioni, fiducia, am-

RIASSUNTO

La testimonianza in prima persona dell'Autore approfondisce il tema sul senso del lavoro come vocazione e come espressione della dignità della persona, che partecipa alla creazione di Dio, promuove se stessa e la società. La storia personale è particolarmente significativa se si tiene conto del contesto in cui opera l'Autore: Caserta, una terra dove la gestione dei rifiuti è una continua emergenza e dove il suo padre, è stato ucciso dalla camorra.

Parole chiave: impresa, lavoro, dignità della persona, legalità, tutela dell'ambiente, sostenibilità

SUMMARY

The Author's first hand testimony deepens the theme of the meaning of work as a vocation and as an expression of human dignity, participating in God's creation, promoting oneself as well as society. This personal story is particularly significant

biente, legalità e dignità del lavoro. Ho sempre pensato, cioè, che l'impresa abbia innanzitutto bisogno di riscoprire, al suo interno e a tutti i livelli, di essere essenzialmente una comunità di uomini in carne ed ossa, di persone che danno un senso a quello che fanno se riconoscono il contributo che stanno portando alla collettività. Di conseguenza ho provato a creare

if we consider the context in which the author works: Caserta, a land where waste management is continually at emergency level, and where his father was killed by the camorra.

Key words: business, work, human dignity, legality, defense of the environment, sustainability

RESUMEN

El Autor da testimonio en primera persona y profundiza el tema sobre el sentido del trabajo como vocación y como expresión de la dignidad de la persona, que participa en la creación de Dios, la promueve a sí misma y a la sociedad. La historia personal es particularmente significativa si se tiene en cuenta el contexto en el que se mueve el Autor: Caserta, una tierra en donde la gestión de los residuos es una emergencia continua y en donde su padre fue asesinado por la camorra.

Palabras clave: empresa, trabajo, dignidad de la persona, legalidad, tutela del ambiente, sostenibilidad.

un contesto aziendale (dalla ricerca dei collaboratori, alla struttura di *governance*) che si sforzasse di coniugare i risultati economici con azioni di promozione sociale, cercando di superare il problema della contrapposizione tra interesse privato e altruismo. Sono intimamente convinto che il fare impresa con senso di responsabilità verso la comunità nella quale l'impresa è radicata non può che innescare un

circolo virtuoso che migliora la propria vita e anche quella degli altri.

Oggi il mio gruppo industriale opera nei settori della logistica, dei servizi ambientali per l'industria e la grande distribuzione, delle manutenzioni e costruzioni industriali e del recupero e riciclo dei rifiuti di imballaggi da raccolta differenziata.

2. Il Gruppo D&D Holding

Il Gruppo *D&D Holding* è costituito da 7 aziende partecipate e 3 aziende con partecipazioni qualificate che generano un volume di affari di circa 45 Ml€ all'anno, con un totale di 5 impianti industriali per il recupero e il riciclo di oltre 200.000 tonnellate annue di rifiuti di imballaggi. Del Gruppo fanno parte 200 persone.

Nella mia visione di impresa socialmente responsabile, non consideriamo quindi il lavoratore come un elemento da sfruttare, ma come un *stakeholder*, un portatore di interessi, esaltandone le potenzialità. Dietro il lavoratore vediamo un uomo, una donna, una famiglia, una comunità. Consideriamo i lavoratori come la più grande risorsa di un'impresa, e come tale il miglior investimento.

Anche in relazione all'innovazione, investire maggiormente sulle persone, sulla loro formazione e sull'aggiornamento è il modo migliore per renderle protagoniste dell'innovazione, costituendo un indicatore di solidità dell'azienda piuttosto che un anello debole e svalutato.

Vedo tutti i giorni che quando il lavoratore opera in un ambiente a sua dimensione, non si vede più relegato ad un solo elemento in chiave economica. Di conseguenza si identifica

con l'azienda e quindi aumenta non solo il rendimento e l'efficienza, ma soprattutto la fedeltà e l'attaccamento all'azienda.

Ovviamente, tutto ciò non deve apparire come un buonismo di facciata. Nel mio ruolo (e responsabilità) di imprenditore è necessario riconoscere che la crescita e lo sviluppo delle aziende è legata alla capacità e volontà di tutta la forza umana di offrire il miglior contributo. E quindi è necessario premiare la meritocrazia.

Lo sforzo più grande è quello di riconoscere e gratificare queste persone ed il loro impegno, nel modo più equo possibile. In caso contrario si rischia di trasmettere la sensazione che impegnarsi nel lavoro, essere disponibili, o creativi, o propositivi, e avere un approccio positivo nei rapporti di lavoro non abbia alcun valore.

È quindi fondamentale il contatto con il proprio personale per saperlo osservare, guidare, educare, stimolare, apprezzarne le qualità ed i meriti, ma se necessario anche ammonire, impedire o isolare chi considera il lavoro semplicemente un modo di procacciarsi risorse materiali per la vita e per il consumo.

3. Episodi significativi

Vorrei raccontare due episodi per darvi il senso più reale di quello che dico.

Era il 23 dicembre di qualche anno fa e giunse in fabbrica senza appuntamento un alto dirigente di banca, per una visita di cortesia e lo scambio di auguri. Impegnato in altri incontri, fui costretto a farlo attendere per circa un'ora, invitandolo ad intrattenersi in azienda e consumare un caffè. Liberatomi dai precedenti impegni, avevo

tuttavia un altro importante impegno: i consueti auguri con i collaboratori e dipendenti prima della pausa natalizia. Tra un discorso, gli auguri, il panettone, lo spumante, ecc. sapevo che sarebbe andata via almeno un'altra ora. Non volendo però far attendere ulteriormente quella persona, gli chiesi di unirsi a noi. Partecipò così insieme a me ed ai collaboratori e dipendenti (sono oltre 150) allo scambio degli auguri. A conclusione, ci intrattenemmo qualche minuto da soli per le ultime chiacchiere prima di accompagnarlo alla vettura. Mentre mi salutava, disse: «Adesso capisco che a parità di motori la differenza la fanno gli uomini...».

Un altro episodio che ricordo sempre con simpatia, ma che a sua volta mi ricorda il senso di responsabilità, è quando nel 2000 assunsi un allora giovane ragioniere. Passato il primo mese, questo dipendente bussò al mio ufficio e, con la busta paga in mano, chiede di parlarmi in privato. Impegnato in altre cose, dissi di attendere. Ma quell'immagine di un collaboratore, con la busta paga in mano, una misteriosa espressione sul volto, che chiedeva di parlarmi, mi dispiaceva ed infastidiva al tempo stesso. Le cose da fare mi presero al punto che si fece sera, dimenticandomi completamente di lui. Quando me ne ricordai, corsi fuori all'ufficio, anche se convinto che non l'avrei più trovato. Ed invece era ancora lì, sempre con quella busta paga in mano, sempre con quella misteriosa espressione sul volto e sempre in attesa di parlarmi. Tutto faceva intuire oramai che voleva fare delle rimostranze. Ma io, tra me e me, non riuscivo pro-

prio a capire il perché. Una regolare assunzione, un ufficio confortevole e ben attrezzato, incarichi adeguati alla sua professionalità. Cos'è che non andava. Gli chiesi allora, con un tono forse eccessivamente irritato, cosa volesse. E lui, placando il mio disappunto con un sorriso pieno di gratitudine mi disse: «Volevo solo ringraziarla... ..io non ho mai avuto quanto dichiarato in busta».

4. La Fondazione Mario Diana

Accanto alle attività industriali, nel giugno del 2013 è nata la *Fondazione Mario Diana Onlus* con lo scopo di promuovere azioni orientate alla Tutela dell'Ambiente e del Territorio, alla valorizzazione del patrimonio culturale, storico e artistico nazionale e locale, alla formazione dei giovani, a progetti di collaborazione con le Università e di sostegno a fondi di solidarietà.

PROMETEO è uno dei progetti della *Fondazione Mario Diana*. Uno strumento per accompagnare giovani di talento nel loro iter formativo e professionale, promuovendo percorsi innovativi di consolidamento del legame tra mondo accademico e mondo del lavoro. Lo scopo è sostenere i giovani nel percorso formativo attraverso un programma di assegnazione annuale di 35 borse di studio, di cui 5 borse quinquennali. A supporto di PROMETEO un *network* di Imprese italiane ed estere che garantirà un'esperienza lavorativa a conclusione del percorso di formazione universitaria.

Il 28 e il 29 ottobre 2016, la *Fondazione Mario Diana* ha tenuto l'Hackathon "AlberThon": in sole 24 ore è stata realizzata un'applicazione sul tema

dell'istruzione universitaria e della formazione professionale dei giovani, valido strumento a supporto di PRO-METEO. Tra oltre 55 partecipanti (sviluppatore *software* e *designer web e mobile*) ha vinto il Gruppo de "I Disagiati": 5 studenti della Facoltà di Informatica dell'Università Parthenope di Napoli che riceveranno il premio in denaro di 10.000,00 euro.

5. Conclusioni

Occorre maggior coraggio per costruire opportunità di lavoro e una società più giusta; a mio avviso l'unica strada per limitare tali rischi è quella di coniugare sostenibilità economica, ambientale e sociale.

Ovviamente, l'impresa che sceglie di operare secondo principi di responsabilità sociale, non deve rinnegare il valore del capitale. Anzi, deve usare questa identità per ridare un senso al capitale ripristinandone il giusto valore, in un mondo che tende a negarlo, o ridurlo ad una dimensione puramente speculativa, e, come tale, ingiustificata.

Per concludere, ritengo che il lavoro non può nascere dal nulla e neanche può essere sostenuto da interventi economici innaturali o sostegni statali senza finalità, senza obiettivi, senza strategie. Si deve ripensare l'economia in una logica di sostenibilità, modelli non più basati sull'abbandono al profitto, anche se esso deve passare per l'illegalità e l'immoralità, ma si devono attuare nuovi modelli che al contrario integrano sviluppo economico, valorizzazione dell'ambiente e centralità dell'uomo. Grazie per l'attenzione.

NOTE

¹ Diana Antonio è imprenditore e Presidente della D&D HOLDING e di ERREPLAST, un'azienda di riciclo, che trasforma le bottiglie in plastica di PET, provenienti dalla raccolta differenziata, in nuova materia prima. L'azienda è situata nella provincia di Caserta (regione Campania - Italia meridionale) in una terra dove la gestione dei rifiuti è una continua emergenza e dove il padre, Mario, è stato ucciso dalla camorra. A lui è intitolata la *Fondazione Mario Diana*, di cui Antonio Diana è Presidente, costituita nel 2013 con lo scopo di promuovere azioni orientate alla Tutela dell'Ambiente e del territorio, alla valorizzazione del patrimonio culturale, storico e artistico nazionale e locale, alla formazione dei giovani, a progetti di collaborazione con le Università e infine a sostegno di fondi di solidarietà.

Quest'esperienza è stata proposta nel contesto del primo incontro del Corso interdisciplinare 2016-2017 promosso dalla Facoltà di Scienze dell'Educazione "Auxilium" di Roma sul tema: *Il lavoro "umano" tra ricerca di senso, nuove competenze e occupabilità.*