

LAVORO, SUCCESSO E REALIZZAZIONE:
orientare a una relazione positiva con il mondo del lavoro

Documentazione Didattica

Impegno, dedizione e sacrificio:

l'idea della promozione in opposizione
a quella di punizione

In questa seconda lezione, discuteremo di un concetto di cui spesso sentiamo parlare, applicandolo a quello specifico del nostro argomento di discussione, cioè quello del lavoro. Il concetto su cui vogliamo portare l'attenzione è quello di *narrazione*.

Conosciamo il significato intrinseco di narrazione: per evitare di dare in questa sede definizioni incomplete o non idonee, riportiamo ciò che ci dice il dizionario Treccani:

L'ARTE DEL NARRARE.

Ma anche:

il singolo racconto, come successione di eventi, fissato nella sua forma definitiva.

Le storie sono da sempre parte della nostra vita e della nostra storia.

Antropologicamente parlando, **la narrazione è una necessità quasi biologica.** All'origine di ogni società e di ogni cultura esiste un bisogno profondo di narrazione, che è bisogno di raccontare e di raccontarsi: in fondo le religioni stesse, i miti e le tradizioni culturali sono e si esprimono in grandi racconti. Le ragioni di questo bisogno sono diverse. Uno di questi è il radicamento sociale: raccontare significa ricordarsi di appartenere a un gruppo, a una comunità, significa sentirsi inseriti dentro una tradizione che proprio grazie al racconto può essere ereditata dalle generazioni precedenti e trasmessa a quelle future. Un processo che garantisce alla comunità stessa di sopravvivere ai propri membri, di perpetuarsi, come si può osservare in culture orali come quella della Grecia omerica in cui affidare al racconto il proprio vissuto, le proprie certezze, il

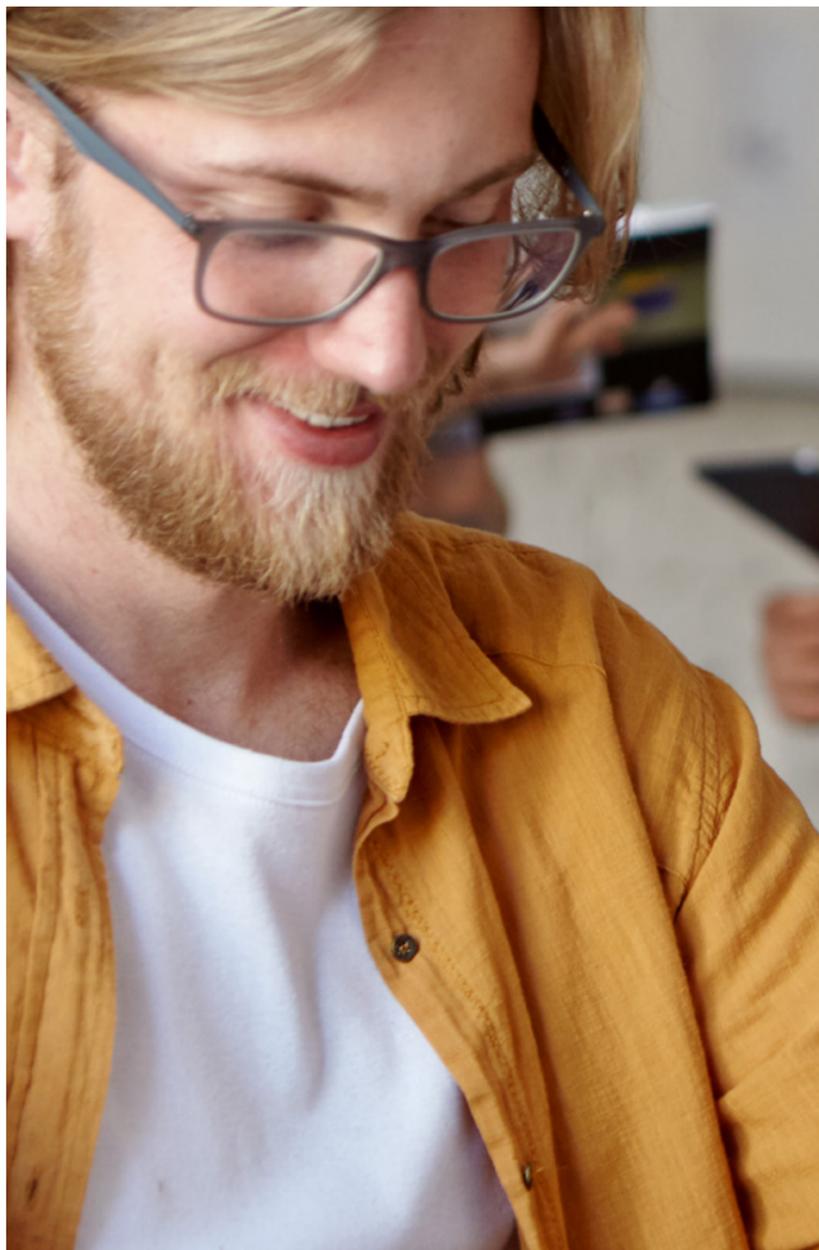
proprio sapere significa continuare a vivere. Ma il bisogno di narrazione incarna anche un desiderio di riconoscimento: raccontare significa prendere coscienza di sé, dei propri problemi, della realtà che ci circonda. **La narrazione è quindi "funzione della nostra mente"**: attraverso il racconto, il raccontare e il raccontarsi l'io scopre se stesso, cercando di organizzare la propria vita interiore, ma anche il mondo esterno, facendone esperienze che possono poi essere condivise e condivisibili.

Potente è il legame tra la narrazione e la vita, la persistenza delle cose: fino a quando abbiamo qualcosa da raccontare c'è vita e fin quando una cosa viene ricordata e raccontata vive. L'atto del raccontare è dunque un gesto simbolico che consiste nel differire l'idea della morte, dell'oblio, della fine.



Il bisogno di narrazione, infine, risponde anche a una **richiesta di orientamento**. Raccontare, in questo senso, significa costruire in forma semplice, e quindi accessibile a tutti, rappresentazioni del mondo, chiavi di lettura per decifrarlo. Un'esigenza alla quale hanno risposto da sempre i miti (il significato greco della parola *mythos* è appunto quello di racconto), la letteratura e a cui oggi sembrano rispondere i media: specialmente il cinema, la televisione, il teatro.





Nei media la narrazione trova la sua importantissima **funzione comunicativa**, che nasce dal mettere in comune un'esperienza personale che diventa collettiva e universale.

In una narrazione ci immedesimiamo, riconosciamo elementi che sono affini al nostro pensare, al nostro agire e al nostro sentire, veniamo accolti da una visione che condivide.

Non a caso si parla di narrazione e di story telling nell'ambito della divulgazione e del digital marketing, settori in cui si cercano e testano sempre nuove leve - emotive e/o sociali - per *influenzare le persone*.

Perché parliamo, in questa sede, di narrazione, soprattutto in questi termini?

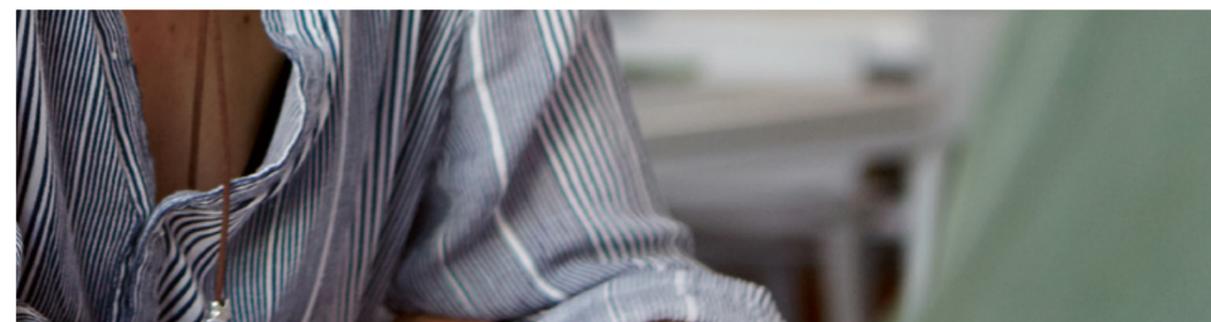
Perché una narrazione, un racconto, non è mai neutrale, ma porta con sé significati, valori e simbologie che costruiscono la percezione collettiva di un fatto, di un tema, di un'idea.

Anche il tema *lavoro* ha una sua propria, specifica narrazione (se non più di una), alimentata da dibattiti, dalle notizie di cronaca, da studi e dati, che influenza in modo anche abbastanza negativo l'approccio dei giovani al lavoro.

Per cambiare questa narrazione, è necessario **favorire lo sviluppo di una cultura del lavoro**.

Se la cultura è ciò che consente all'individuo anche di immaginare il proprio posto nella società, ci siamo mai chiesti qual è il posto che riserviamo ai giovani e quali strumenti diamo loro per occupare, consapevolmente, quel posto?

Se oggi assistiamo a una progressiva **perdita di fiducia, senso di disorientamento e di lontananza dei ragazzi nei confronti del mondo del lavoro**, con la percezione di estraneità o alterità (cosa altra da noi) è perché **abbiamo costruito e rimandato loro un certo tipo di percezione e di narrazione**, fatte di: inaccessibilità, richiesta di forte specializzazione a fronte di una riduzione o mancanza di riconoscimento di un valore, inadeguatezza, incapacità.



Ma come si costruisce una cultura del lavoro condivisa e condivisibile?

Come abbiamo avuto modo di vedere, l'Art. 43 della Costituzione sancisce che "è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

Accanto agli ostacoli *tradizionali*, quelli di ceto o di appartenenza sociale, esistono oggi nuovi ostacoli, che creano e reiterano pregiudizi, bias e stereotipi.

È fondamentale, quindi, parlare con i ragazzi, con i più giovani, **creando occasioni di narrazione e di confronto aperto** e di passione, analizzando al contempo gli errori commessi finora.



Oggi più che mai di **fare attenzione al linguaggio** che ciascuno utilizza, poiché esso influenza la percezione e determina il modo in cui ci si percepisce rispetto al costruire il proprio futuro.

È necessario cambiare la narrativa, abituandosi a usare parole come **soddisfazione, merito, impegno, perseveranza, dignità, competenza, crescita, opportunità, realizzazione**: vocaboli che altro non sono che l'espressione di uno stato mentale e di un pensiero, che insieme rendono vivo e concreto il sogno che ogni ragazzo ha, il sogno che ognuno di noi ha: **il sogno del successo**.

Impegno, dedizione e sacrificio: l'idea della promozione in opposizione a quella di punizione

Lavoro: punizione o promozione?

Ci addentriamo adesso alla scoperta di due possibili concezioni del lavoro, antitetiche e opposte tra loro: una, che considera il lavoro come **punizione**, l'altra che lo considera come **promozione**. Ci soffermeremo, in particolare, sull'idea di punizione, indagandone le origini storiche e culturali. Questo ci servirà a capire come una narrazione, con il proprio carico di significati e significanti, non sia immutabile, ma mutevole.

Il lavoro, nella sua essenza, si presenta come un tema intrinsecamente ambiguo, oscillante tra le polarità della punizione e della promozione. Questa duplice natura affonda le radici nelle **narrazioni storiche, filosofiche e religiose**. La visione biblica, ad esempio, descrive il lavoro come una **pena** inflitta all'uomo dopo il peccato originale, un'esistenza segnata dalla fatica e dalla necessità di procurarsi il sostentamento. L'episodio della cacciata dall'Eden, con Adamo ed Eva condannati al lavoro per sopravvivere, è il simbolo di una **percezione del lavoro come condanna**, una visione che permane in parte della cultura contemporanea.

Dall'altra parte, il lavoro è anche visto come **una forma di elevazione**, un mezzo per avvicinarsi a Dio attraverso la creazione di opere che sfidano il tempo e celebrano le capacità umane.

Esempi come gli affreschi di Michelangelo alla Cappella Sistina dimostrano come il lavoro, quando frutto di ingegno e dedizione, possa rappresentare un'esperienza sublime, capace di ispirare orgoglio e meraviglia. Questo approccio mette in luce **il potenziale del lavoro come espressione delle qualità più alte dell'uomo**.

Questa ambivalenza si riflette ancora oggi nel dibattito sul significato del lavoro. Se da un lato **la fatica, lo stress e le condizioni sfavorevoli** lo rendono una fonte di **alienazione, dall'altro il lavoro può rappresentare un'opportunità di realizzazione personale e di contributo alla collettività**. Le normative moderne, come il D.lgs. 81/2008, riconoscono l'importanza di tutelare i lavoratori dai rischi legati allo stress lavorativo, equiparandolo ai rischi fisici, chimici e biologici. Inoltre, la normativa richiede che il datore di lavoro, con il supporto del medico competente e di altre figure professionali, si impegni a valutare e mitigare tali rischi, considerando anche il peso delle relazioni interne e dell'organizzazione aziendale.

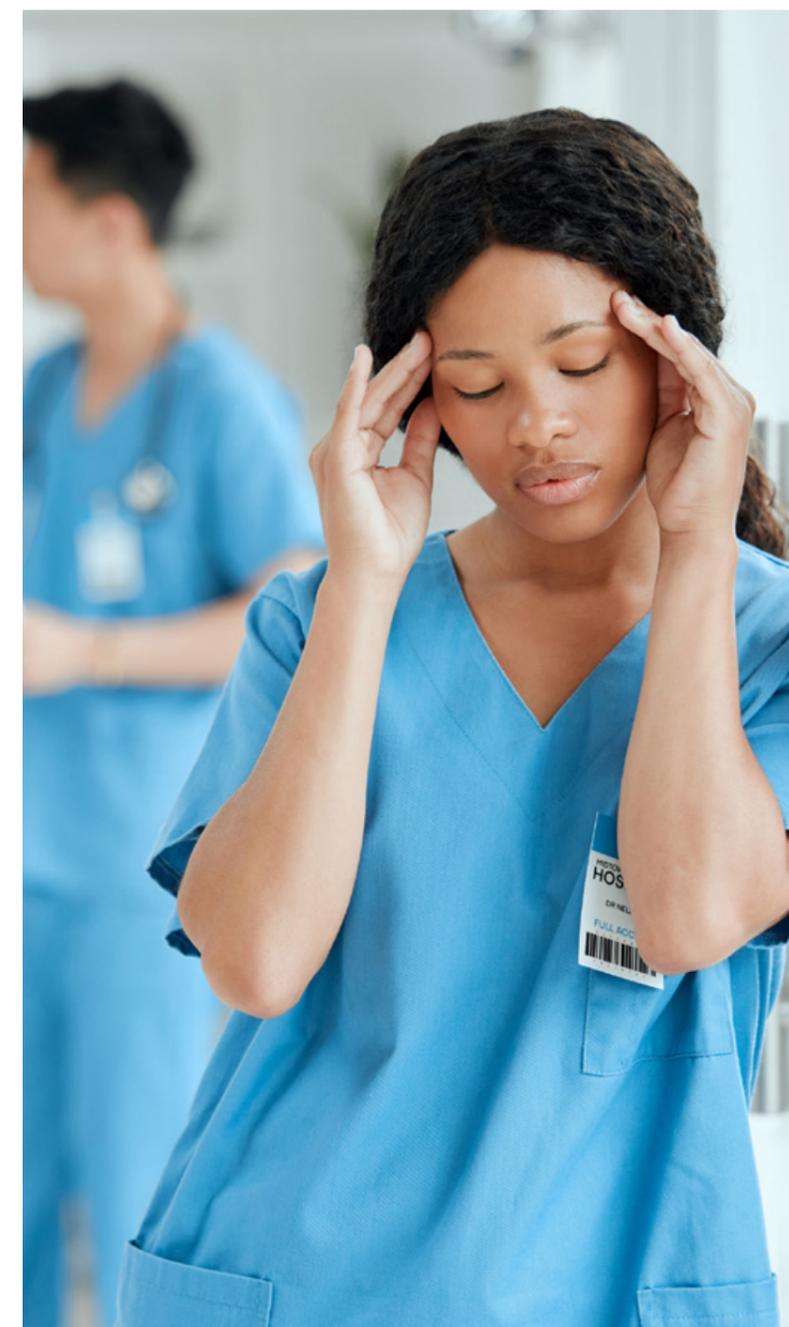
Il lavoro non è solo una questione individuale, ma anche un fattore centrale per la produttività e la sostenibilità sociale. Un ambiente lavorativo sereno, che valorizza le persone, favorisce una maggiore dedizione, mentre la trascuratezza nelle

relazioni umane può alimentare disaffezione, insoddisfazione e, in alcuni casi, un rifiuto del lavoro stesso.

In tale contesto, emerge l'importanza del "clima culturale" del lavoro: l'approccio signorile dell'antichità, che considerava il lavoro manuale una prerogativa degli schiavi, si contrappone alla **visione borghese**, che esalta **il lavoro come mezzo di emancipazione, progresso e conquista dei diritti**.

La **cultura borghese**, infatti, ha trasformato **il lavoro in un elemento centrale della dignità umana e della coesione sociale**. Attribuendo **valore al tempo, all'autonomia e alla creatività individuale**, questa visione ha contribuito a eliminare la fame, a migliorare le condizioni di vita e a promuovere valori come la solidarietà e la tutela dei più deboli. Essa si ispira a principi che risalgono alla Regola di San Benedetto, la quale sottolinea che "l'ozio è nemico dell'anima" e che il lavoro deve essere non solo un mezzo di sostentamento, ma anche uno strumento di elevazione morale e spirituale.

Tuttavia, l'attuale sistema economico globale spesso dimentica queste lezioni, concentrandosi esclusivamente su produttività e redditività.



Lavoro: punizione o promozione?

Questo approccio rischia di **ridurre il lavoro a un mero strumento economico**, ignorando la dimensione etica e umana. La conseguenza è una crisi di valori, alimentata dalla prevalenza di modelli organizzativi che trascurano le persone, promuovendo invece un culto dei numeri che genera alienazione e disuguaglianza.

Un futuro sostenibile richiede un **ripensamento del lavoro**, in cui la centralità dell'individuo e il suo benessere siano prioritari rispetto alla sola logica del profitto. Serve una leadership più etica, capace di orientare le strutture organizzative verso obiettivi che bilancino il progresso economico con il rispetto per la dignità umana. La riscoperta dell'etica non è solo una questione di buoni propositi,

ma una necessità per costruire un sistema che emozioni, coinvolga e motivi i lavoratori a dare il meglio di sé.

In definitiva, **amare il proprio lavoro - o imparare a farlo - è la chiave per trasformare questa attività da obbligo gravoso a fonte di gratificazione e realizzazione**. Come affermava Confucio, "Fai quello che ami e non lavorerai un solo giorno nella tua vita." Questa saggezza ci invita non solo a scegliere un lavoro che ci appassiona, ma anche a creare le condizioni perché ogni lavoratore possa trovare nel proprio impiego una fonte di significato e soddisfazione. Solo così il lavoro potrà diventare davvero il pilastro di una società giusta, inclusiva e prospera.

