

FORMAZIONE DELLA PERSONA, LAVORO ED ETICA PROFESSIONALE

di Sergio Di Bitetto

In una società sempre più globale, che presenta nuove esigenze e che s'interfaccia costantemente con le nuove realtà emergenti (vedi Cina e India), il lavoratore deve essere preparato non solo culturalmente ma anche tecnicamente attraverso il ruolo centrale della formazione che ha inizio nella scuola, vista non solo come culla del sapere, ma anche come luogo in cui sperimentare sul campo.

Oggi, parlare di "formazione professionale" configura il classico stereotipo di condanna ad un ruolo minore e residuale rispetto a quello dell'istruzione liceale.

Questo pregiudizio storico non permette di considerare la formazione professionale un'occasione per significative maturazioni educative, culturali ed etico-sociali di giovani non orientati agli studi più teorici, tipici dei classici percorsi d'istruzione, ma non per questo privi di capacità e di eccellenza umane, intellettuali e professionali.

Pertanto il compito attribuito alla formazione professionale è di rappresentare l'anello di congiunzione tra scuola e lavoro per i giovani, nonché riqualificare i lavoratori alla luce della programmazione economica.

Da ciò deriva la necessità di metterla sempre più in comunicazione con l'impresa, al fine di formare figure professionali pronte ad affrontare realmente il "complesso" mercato del lavoro; in particolare, è necessaria la formazione continua, nota anche come *life long program* durante tutto l'arco della vita professionale, al fine di affrontare al meglio le nuove e variabili esigenze del mercato del lavoro.

Il caso Italia dimostra come l'integrazione impresa-scuola sia pressoché

assente e che ci sia un pregiudizio diffuso nei confronti di una formazione non accademica che spesso si dimostra troppo teorica e lontana dalle reali esigenze delle aziende.

E' particolarmente accentuato il problema della palese contraddizione che vive l'istruzione tecnica e professionale, molto forte in uscita, in quanto il mercato del lavoro e il sistema produttivo cercano intensamente diplomati con forti capacità tecniche e pratiche contro una formazione accademica fondamentalmente teorica e piatta.

Se è vero che appaiono in crescita le professioni più qualificate e l'assunzione di laureati, è altrettanto vero che restano nettamente prevalenti gli impieghi di minor livello di qualificazione e di istruzione; la crescita di professioni ad elevato livello di specializzazione riguarda quasi esclusivamente le imprese di dimensioni medio - grandi contrapponendosi una componente di imprese piccole e meridionali meno dinamiche, la cui struttura occupazionale è incentrata su mestieri meno qualificati.

Occorre rilevare che l'attenzione della società attuale verso figure professionali dedite alle funzioni più importanti e strategiche contrasta con il fattore lavoro, in quanto l'innalzamento dei livelli di qualità, innovazione, produttività e competitività delle imprese e dei sistemi produttivi, l'incremento dei livelli d'istruzione non aumenta di per sé l'occupabilità, ossia le probabilità d'impiego, anzi spesso ne costituisce un *handicap*.

Il sistema imprenditoriale riscontra notevoli difficoltà nel valorizzare i titoli di studio così come oggi configurati, alla luce della sfiducia verso l'offerta scolastico-

formativa ed in particolare, quella universitaria troppo teorica e lontana dalle concrete esigenze della vita produttiva, ragion per cui le imprese lamentano la carenza di laureati e diplomati a livello di alta formazione professionale.

In tale contesto la presenza di un grandissimo numero di indirizzi e programmi di studio, finisce per contribuire non tanto ad un effettivo arricchimento dell'offerta formativa e della sua qualità, quanto piuttosto a generare confusione e distacco tra domanda e offerta di formazione.

La necessità di una formazione continua, completa e al passo con i tempi è strettamente connessa alla centralità dei diritti e dei doveri del lavoratore che, insieme, vanno a concorrere ad una migliore integrazione tra professione, regole e codici di comportamento.

Si assiste ad un proliferare di codici deontologici che stabiliscono il campo delle attività moralmente lecite comprendendo altresì le motivazioni e gli atteggiamenti personali che rendono concretamente possibile un intervento professionale competente e al tempo stesso rispettoso dell'altro (cd. dimensione etica del lavoro).

I principi etici sono dotati di universalità e ed orientano ogni attività dell'uomo compresa la stessa attività professionale costituendone la sua virtù.

E' proprio grazie a quest'ultima che la deontologia professionale si congiunge all'etica.

La deontologia professionale rappresenta l'insieme di principi, regole e consuetudini che ogni professionista deve osservare ed alle quali deve ispirarsi nell'esercizio della sua professione al fine di rendere concreti i fini sociali dello Stato.

Il lavoro, secondo le correnti di etica del lavoro, è autentico solo se offre al soggetto la motivazione per esprimere la propria personalità in ciò che fa lavorando.

La società attuale vede al centro di tutto la persona e, insieme ad essa, i suoi diritti e i suoi doveri che, insieme, vanno a concorrere ad una migliore integrazione tra professione, regole e codici di comportamento.

Come ha scritto Da Re "la professione implica un insieme di regole e alcuni modelli di eccellenza, ai quali il partecipante deve cercare di uniformarsi"¹.

Per non farsi trovare impreparati di fronte allo "scorrere del tempo" è necessario porre la crescita e l'occupazione come macro-obiettivi da perseguire con politiche che si sostengano reciprocamente e fortemente interconnesse, coerenti con le esigenze del mercato del lavoro.

Bisogna cercare di creare opportunità formative il più possibile personalizzate, che garantiscano ai singoli maturazione personale, mobilità, aggiornamento, standard condivisi.

È necessario richiamare il principio di sussidiarietà al fine di sottolineare la necessità del rafforzamento della coesione sociale e territoriale nell'ottica di una crescita globale delle nostre realtà economiche

Per raggiungere tali obiettivi è opportuno un mutamento della filosofia complessiva da un approccio programmatico a un approccio strategico in cui gli Stati con le competenze specifiche, derivanti dal Trattato di Lisbona, mirino ad un'organizzazione interna sempre più efficiente e competitiva con ciò favorendo la cooperazione tra Stato e singole Regioni in termini di uguaglianza nell'offerta formativa con l'obiettivo di garantire equità nella qualità della preparazione.

Nello specifico, è utile ricordare che l'art.117 Cost. attribuisce alla competenza legislativa regionale cd. residuale la materia istruzione e formazione professionale.

In conclusione, occorre rilevare che il tema "formazione" dev'essere valutato e analizzato con maggiore serietà.

Il dopoguerra ha lasciato valori che la società attuale sta pian piano perdendo. Ecco perché bisogna dare centralità alla dimensione educativa e culturale del lavoro nel rispetto degli artt. 1, co. 1, (*l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul*

¹ A. Da Re, *Percorsi di etica*, Padova, 2007, pp.135 - 136, Cap. VI, *Vita professionale ed etica*, pp. 135 - 136.

lavoro) e 4, comma 4 (Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società) della nostra Costituzione.