

**CONVEGNO NAZIONALE DELLE PRESIDENZE DIOCESANE**  
**8/10 maggio 2009 – Domus Pacis – Roma**

**LABORATORIO D'AUTORE: "PROFESSIONI"**  
**di Giuseppe Pantuliano**

**INTRODUZIONE**

**LO SCENARIO DI RIFERIMENTO**

La tendenza sempre più spinta alla globalizzazione dei mercati, tipica delle società post-industriali, si accompagna ad una parallela globalizzazione dei saperi e delle competenze. Le società post-industriali hanno sempre meno bisogno di lavoratori esperti in ristretti settori di specifica ed esclusiva competenza, come accadeva ad esempio nel contesto lavorativo della grande industria.

I mestieri vanno configurandosi, oggi, come un ventaglio di competenze più ampie all'interno di famiglie professionali che definiscono l'itinerario di crescita e l'ambito entro cui garantire fungibilità. Ai lavoratori esperti, diversamente dal passato, non è più richiesta un'abilità specifica ma la capacità di rimodulare continuamente e in maniera flessibile le proprie competenze per adeguarle a un mercato in continua trasformazione. Accanto alle abilità specifiche richieste dai contesti professionali più standardizzati, cresce la domanda di competenze e prestazioni per così dire immateriali, legate all'area dei servizi o a quella cognitiva. Nei mercati globalizzati delle società post-industriali il lavoro va in un certo qual modo smaterializzandosi e gli stessi strumenti di produzione, sempre meno esterni all'uomo, coincidono sempre più con la sua mente e il suo corpo. Poiché la priorità è assegnata non tanto a cosa si produce quanto a come lo si produce e vende, il baricentro si sposta dai prodotti al servizio, ovvero a quelle competenze che creano il differenziale competitivo per il successo commerciale. Queste ultime hanno a che fare con l'esigenza di tradurre la sfera cognitiva in strategie comportamentali orientate alla relazione efficace per il raggiungimento degli obiettivi professionali e/o aziendali.

Le trasformazioni in atto comportano, insieme ad una modifica radicale dei processi lavorativi, un ripensamento complessivo dei processi formativi, che si indirizzano sempre più marcatamente verso gli aspetti di carattere relazionale e motivazionale richiesti dalle aziende per migliorare la qualità dell'adesione creativa del singolo al sistema. La formazione è più diffusamente concepita come servizio finalizzato a valorizzare la persona, motivarla al cambiamento, educarla alla gestione efficace delle relazioni esterne/interne ed, infine, orientarla al presidio dei nuovi scenari strategici ed organizzativi.

In questo nuovo scenario organizzativo, la valorizzazione della persona riguarda, più precisamente, da un lato i processi di ristrutturazione cognitiva attraverso i quali rimodulare la propria presenza nel mutato contesto e dall'altro quelli di sviluppo delle competenze professionali adeguate ad una riconfigurazione del proprio comportamento rispetto al mestiere già svolto o allo stesso contesto in cui ci si trova ad operare.

Su questo sfondo, appare chiaro che la trasformazione del mercato del lavoro comporta non solo un mutamento delle abilità e delle competenze richieste, ma parallelamente una modifica dei saperi e dei sistemi cognitivi che le supportano. Il processo formativo tende a rimodulare la propria offerta puntando sempre meno alla risorsa umana come unità lavorativa e sempre più come persona. L'iniziativa e l'ingegnosità delle singole persone costituiscono, infatti, fattori centrali nei processi di cambiamento strategico e organizzativo. Appare sempre più chiaro che la risorsa determinante in questi processi è l'intelligenza complessiva della persona e che, dunque, solo valorizzando questa si può ottenere l'adeguamento al contesto in cui opera e agli obiettivi da raggiungere, a partire dalla

consapevolezza delle nuove opportunità offerte e dalla capacità di ridisegnare la mappa delle aspettative personali rispetto al proprio sviluppo professionale.

## LE CONNESSIONI CON IL CONTESTO ASSOCIATIVO

I miei vogliono essere soltanto flash sugli spaccati che riguardano il rapporto tra vita associativa e vissuti professionali, suggestioni raccolte dall'esperienza e dalla frequentazione quotidiana dei luoghi tipici dentro i quali si consuma - talvolta in modo ambivalente, se non schizofrenico - questo rapporto. Sono spunti che non intendono chiudere l'argomento, ma piuttosto aprirlo, offrendolo alla percezione diffusa e alla riflessione comune. Pertanto, deliberatamente non sono organizzati in modo sistematico e sequenziale ma frammentario, come è giusto che sia.

Vorrei porre, come motivo di stimolo, alcune domande preliminari su un argomento così delicato, complesso ed attuale. Che differenza intercorre tra lavoro in generale e professioni nello specifico? Perché il lavoro si esprime di norma al singolare, mentre le professioni al plurale? Come possono armonizzarsi due ambiti esperienziali così lontani e diversi?

Una prima considerazione riguarda l'attenzione riposta dalle organizzazioni aziendali verso istanze prima considerate non particolarmente determinanti: la "mentorship", cioè l'accompagnamento delle nuove leve da parte di personale esperto, a guisa di palestra formativa; la ricerca di valore nella performance professionale, accanto ad un'interpretazione più estensiva dei ruoli che ricomprende la sfera relazionale e non più solo quella meramente specialistica; il riconoscimento del cosiddetto "capitale umano" come leva fondamentale dell'azienda e fattore competitivo. Tutte cose che, ancorché pensate in termini strumentali, indicano comunque un cambiamento di prospettiva ed un'opportunità da cogliere come credenti.

Una seconda considerazione ha a che vedere con la differenziazione tra professioni esercitate a titolo individuale, sempre più specializzate e parcellizzate, ed attività professionali esercitate all'interno di un'organizzazione strutturata, tendenzialmente sempre più generiche ed indefinite. Questa nuova prospettiva da un lato comincia a minare il senso di affiliazione all'organizzazione in quanto tale e dall'altro fa emergere e consolidare un sentimento di appartenenza più orientato al mestiere e al ruolo svolto. In un'epoca segnata da repentini cambiamenti, da incertezze dei sistemi economici e da irrequietezza dei mercati, quello che più conta è la mia competenza, piuttosto che l'organizzazione entro cui la esercito, la quale potrebbe non esserci più da un momento all'altro.

Un terzo spaccato fa riferimento alla condizione di precarietà che caratterizza l'attuale scenario lavorativo nel suo complesso, cosa che alimenta atteggiamenti di separazione tra vita personale e professionale, in particolare la difficoltà ad identificarsi col proprio ruolo professionale, l'anonimato e lo scarso coinvolgimento emotivo nello svolgimento delle attività lavorative.

Come Associazione, dobbiamo porci questo problema perchè rischia di compromettere l'equilibrio complessivo della persona nel suo rapporto con le cose del mondo, questione che finisce per intaccare la stessa solidità di una fede cristiana per sua natura votata ad incarnarsi nelle concrete situazioni della vita. Le ripercussioni e le ricadute di quanto sperimentiamo nella vita di tutti i giorni sul senso della fede sono del tutto evidenti. Occorre, allora, far riscoprire il legame tra vissuto lavorativo e vita "privata" (vita quotidiana, dimensione affettivo-relazionale e ricadute etico-sociale).

La professione costituisce un ambito esperienziale privilegiato per professare le virtù cristiane e lo stile associativo nella loro portata di concretezza. Metodo, impegno, responsabilità,

relazionalità, etc. sono tutti valori e atteggiamenti maturati nel solco associativo che accomunano la dimensione umana e quella cristiana, che traducono un diffuso desiderio in concreta esperienza su campo.

La nostra testimonianza in qualità di credenti si esercita, innanzitutto, attraverso due modalità: etica del lavoro ed etica nel lavoro, ovvero considerare il lavoro un'opportunità di esercizio dell'etica ed insieme agire eticamente nell'esercizio di una qualsiasi attività professionale per nobilitarla e dotarla di senso. Un'azione esemplare, ispirata nella sua discrezione non integralista, per quanto semplice e apparentemente insignificante, è un segno evidente che manifesta la nostra umanità, l'umanità e la popolarità della nostra fede, che conferma nei fatti la nostra testimonianza di credenti. E' del tutto chiaro che, proprio per questa volontà di impregnare evangelicamente non gli ambienti ma le nostre relazioni con l'ambiente, bisogna essere in ascolto della peculiarità dei contesti specifici (professioni libere, contesti aziendali, etc.), senza scorciatoie e senza banali approssimazioni. Conoscere il mondo, le sue piaghe e le sue pieghe, è il requisito di qualsiasi annuncio e di qualsiasi testimonianza.

Valorizzare le competenze professionali dei nostri aderenti negli ambiti associativi ordinari (formazione, missionarietà, solidarietà, animazione del territorio, etc.) e rendere disponibili all'esterno, nei contesti tipicamente lavorativi, le nostre competenze educative e relazionali è un'operazione pastorale che si traduce inevitabilmente nel rafforzamento della nostra capacità aggregativa e promozionale. Mettere a frutto quello che sappiamo fare, rendendolo disponibile per gli altri, e valorizzare i talenti altrui nei nostri circuiti associativi, canalizzando entrambe le cose verso la costruzioni di reti e l'elaborazione di progetti rivolti al territorio, sono modalità che ci consentono contemporaneamente di far conoscere l'Associazione all'esterno e portare nuova linfa vitale nel nostro tessuto associativo. Per essere realmente efficace, il patrimonio di esperienza accumulato nel tempo non può restare oggetto da biblioteca, ma deve essere reso conoscibile, disponibile e fruibile nella vita della Chiesa, nei relativi interventi pastorali e nell'impegno civile.

Sebbene la competenza tecnica nell'esercizio delle professioni resti fondamentale e debba essere coltivata come valore in sé, in quanto espressione del senso di responsabilità sociale, tuttavia non è l'unica cosa a fare la differenza. Gli "intangibles", il capitale nascosto da valorizzare, sono le nuove dimensioni e le nuove frontiere inseguite faticosamente dalle organizzazioni. Si tratta di quelle capacità strettamente personali e quindi non facilmente assimilabili, né facilmente misurabili e manipolabili. Un patrimonio rispetto al quale noi credenti abbiamo esperienza antica, riferimenti etico-culturali, attitudine formativa e sapienza progettuale. Ad esempio, le nuove modalità formative ricercate dalle "corporate academy", vere emergenze nei contesti professionali sempre più anonimi, contemplan relazionalità, interattività, innovazione, creatività, sperimentazione. Novità per le aziende, un pò meno per noi. Oggi si chiede ai formatori aziendali non solo di trasferire conoscenze ed abilità, ma valori e cultura (seppure aziendali). Come non riconoscere e riversare la nostra tipica sensibilità in tutto ciò?

Occorre recuperare la domanda di senso racchiusa nella dimensione professionale, l'istanza di fondo che dà spessore all'esperienza lavorativa, pena una irriducibile differenza tra me e l'operatività routinaria. L'AC, in tal senso, può candidarsi ad essere ambito di riferimento autorevole per incidere costruttivamente su motivazione, creatività e relazionalità negli specifici contesti applicativi. Vita a pezzi, vita frammentata, vita indifferenziata, indifferenza comportamentale: frammenti di un'esistenza in decomposizione. A noi tocca ridare senso unitario alla vita, nella sua quotidianità e nella sua concretezza. Bisogna orientare, perciò, le spinte all'autorealizzazione generica al contenuto specifico delle professioni e alla cura dell'altro attraverso le stesse. Una professione non è mai per se stessa, ma sempre per e con l'altro. In tal senso, creare Reti della Solidarietà ed Albi del tempo e delle competenze, spendere parte del proprio tempo per rendere fruibile il proprio sapere professionale, offrendolo come consulenza e

servizio a titolo gratuito, sono cose di forte valenza educativa ed etica, come pure di estrema utilità pratica sul piano pastorale e associativo.

Sul versante associativo, possiamo dire che la responsabilità educativa va declinata anche riscoprendo la professione come vocazione, come tensione missionaria, come ambito etico di esercizio della testimonianza: credibili per la cura accordata alla competenza specifica nella professione e per la capacità di tradurre nella professione la competenza educativa e l'istanza etica maturate in AC.

Il fare, unitamente alle abilità ad esso connesse, ha bisogno di essere nobilitato nell'identificazione del fondamento che ne dà il senso. In una società "mobile", nella quale le stabili strutture educative del passato cominciano a venir meno, si tratta di rifondare innanzitutto il senso della comunità e ristabilire le regole sottese alla convivenza civile: già questo basterebbe per mostrare la passione cristiana per l'uomo. La mobilità, la fluidità dei mestieri, i continui e repentini cambiamenti degli scenari socio-economici ed organizzativi, non danno tempo alle esperienze e competenze di sedimentarsi, né ai percorsi professionali di strutturarsi adeguatamente. Tutto ciò, se da un lato rappresenta un'evidente criticità, dall'altro costituisce una sfida e un'opportunità, in virtù della nostra inclinazione a costruire ed anticipare il futuro, a presidiare l'oggi ed insieme a proiettarsi nel futuro.

L'instabilità dei contesti lavorativi può produrre depressione e spesso paralisi, ma anche creatività, impegno costruttivo e spinta anticipatoria: atteggiamenti a noi familiari. Piuttosto che concentrarsi sui punti d'impatto, atteggiamento che agevola l'insorgenza degli incidenti di percorso, bisognerebbe orientare lo sguardo alle possibili vie di fuga, alle possibili alternative ai vincoli che impediscono alla speranza di prendere corpo. Vincono i progetti che intuiscono i futuri bisogni e preparano il cambiamento ancor prima che avvenga: in politica, nella Chiesa, nell'Associazione, nell'economia, nella cultura.

## **PROPOSTE**

- Contaminare la dimensione associativa con gli ambiti della vita quotidiana. Durante gli incontri, per esempio, si dovrebbe prendere l'abitudine di presentarsi indicando, oltre all'appartenenza ad un'associazione diocesana, anche l'attività professionale e i riferimenti di carattere familiare.
- Occorre rendere applicabili concretamente le istanze etiche, ad esempio mettendo in piedi in un percorso formativo, anche a carattere nazionale, che aiuti a riflettere e a progettare in tal senso.
- Vanno riattivati i legami con le Associazioni di categoria, molte delle quali nascono storicamente proprio dalla sensibilità dell'AC. Si potrebbero predisporre in modo sinergico percorsi formativi sugli aspetti deontologici legati alle specifiche attività professionali.
- I Movimenti associativi, in particolare il MLAC, nati in un altro periodo storico, devono essere ripensati nel e per l'oggi. Le istanze di fondo che muovono la loro azione dovrebbero essere trasferite nei cammini formativi ordinari dell'Associazione.
- Un'idea concreta potrebbe essere quella di intensificare nel testo adulti i riferimenti alla Dottrina Sociale della Chiesa.
- E' necessario raccordare maggiormente la vita dei Settori ed l'esperienza dei Movimento, ovviamente nella reciprocità.

- Le competenze e l'esperienza dei singoli soci dovrebbero diventare un patrimonio comune disponibile per le varie iniziative.
- Poiché le cose scritte nei documenti ecclesiali e pastorali spesso restano lettera morta, sarebbe interessante organizzare itinerari a valenza formativa presso fabbriche e musei del lavoro. Questo potrebbe facilitare la riflessione sui temi specifici come, a titolo esemplificativo la sicurezza sul lavoro.
- Prestare la dovuta attenzione anche ai lavori di carattere manuale (es. artigiani, operai, etc.) per far capire che qualsiasi lavoro è strumento di evangelizzazione.
- Creare occasioni di discernimento nella scelta della professione, per sviluppare sintonia con le proprie reali inclinazioni.
- Suggestire stili di vita concreti ed essenziali che aiutino a recuperare responsabilità sociale e consapevolezza delle istanze etiche sottese ad ogni attività professionale.
- Far entrare queste tematiche anche nelle attività del Laboratorio della Formazione.

### **RIEPILOGO DELLE PROPOSTE CONCRETE**

- Costituire gruppi e dipartimenti associativi legati alle diverse professioni, per raccogliere e valorizzare le specifiche competenze al nostro interno e rilanciare le nostre negli ambiti di vita e nei contesti lavorativi.
- Sollecitare e costituire reti sociali con gli altri organismi impegnati in questa direzione.
- Sollecitare intraprendenza nel darsi un mestiere, educare a cogliere le opportunità di finanziamento e attivare nuovi circuiti professionali nei quali riversare e spendere le competenze acquisite in AC (es. campi per le scuole, servizi sociali, etc.).
- Sostenere la riflessione sulla dimensione lavorativa attraverso percorsi formativi nei quali coinvolgere attivamente gli adulti, anche non aderenti, sulle specifiche tematiche professionali, e raccogliere la loro preziosa testimonianza concreta. Per es. organizzare incontri di orientamento professionale e di preparazione alle professioni grazie al contributo di chi già lavora.
- Riprendere i legami con le associazioni di categoria (molte delle quali nascono dalla nostra sensibilità) ed attivare sinergie per l'elaborazione di percorsi formativi che abbiano a tema la deontologia professionale.
- Rilanciare l'idea, a livello diocesano, di un Albo del tempo e delle competenze e attivare reti di solidarietà, per offrire gratuitamente la propria decima in termini di tempo professionale dedicato gratuitamente agli altri e specialmente ai più bisognosi.
- Inserire più significativamente nei cammini formativi ordinari, come pure nel Laboratorio della Formazione, tematiche del lavoro e le istanze della Dottrina Sociale della Chiesa.

Raccordare maggiormente la vita del Settori e le esperienze dei Movimenti.

## CONFRONTO SUI NODI TEMATICI E SULLE CONNESSIONI CON LA VITA ASSOCIATIVA

*I punti elenco corrispondono ai singoli interventi dei partecipanti.*

- La situazione delle aziende è oggi caratterizzata dalla presenza via via minore di dipendenti e dall'utilizzo sempre più di consulenti, con contratti precari. I dipendenti hanno la possibilità di spaziare su un ventaglio più ampio di attività, mentre i consulenti sono legati alla ripetitività dei compiti loro assegnati e sono esclusi da percorsi di crescita professionale. Concorda con l'analisi del coordinatore in merito alla parcellizzazione del lavoro, in uno scenario economico contemporaneo dove sempre più spesso si fa ricorso a contratti addirittura di durata trimestrale, con il conseguente senso di precarietà che ne deriva per il lavoratore. (... , *consulente informatico*)
- Le competenze professionali dei nostri soci sono una ricchezza. Tuttavia, in Associazione chi non ha un'estrazione di tipo umanistico, ma viceversa di carattere tecnico-scientifico, sente di non poter dare niente o poco del proprio specifico professionale. Occorre che i più adulti si prendano cura dei più giovani, aiutandoli per esempio nella scelta degli studi anche in funzione della futura prospettiva lavorativa. Fede e vita quotidiana dovrebbero essere maggiormente integrate nell'esperienza ecclesiale ed associativa. (... , *ingegnere*)
- La scelta della professione dovrebbe nascere all'interno di un percorso di tipo vocazionale. Anche le situazioni di precarietà e l'apprendistato servono a capire e sperimentare un itinerario fatto di tempi e tappe. Va combattuta la imperante logica aziendale della "premieria", perché il surplus di impegno viene banalmente monetizzato, favorendo una prassi orientata al solo profitto. Nell'esercizio di una professione la differenza è data dalla competenza. (... , *impiegato società finanziaria*)
- La vocazione professionale deve sintonizzarsi con quella esistenziale. Ho scelto di rimanere nella mia città per continuare a curare i tanti interessi. Lo stesso lavoro lo puoi fare in mille modi. Le scelte pratiche andrebbero sempre consumate insieme a tutta la famiglia, mentre sempre più spesso si assiste ad un eccesso di tempo dedicato alla professione a discapito di quello speso a favore della vita affettiva e sociale. (... , *agente assicurativo*)
- Un libero professionista è un precario fisso. Ma proprio questo stato permanente di precariato ti costringe ad interrogarsi sul senso del lavoro e ti aiuta a fare scelte più oculate (ad esempio, in merito al lavorare di più o di meno, etc.). Un'iniziativa utile di cui potrebbe farsi carico il Settore Giovani è quella di istituire un percorso annuale sulle future scelte professionali. (... , *geologa*)
- Dopo un lavoro itinerante ho deciso di rientrare a casa. Svolgo contemporaneamente il ruolo professionale di bancario e l'incarico di amministratore diocesano. Credo che sia importante trasferire i contenuti tecnici e le metodologie del proprio mestiere nell'impegno associativo, anche quando questo può inizialmente essere percepito come destabilizzante rispetto a certe prassi più sbrigative. E' importante coinvolgere tutte quelle esperienze che sembrano apparentemente non avere niente a che vedere con il proprio associativo. (... , *bancario*)
- Bisognerebbe sollecitare e sostenere la nascita di network che colleghino ordini e associazioni professionali, anche per generare nuove professioni al servizio dei bisogni contemporanei.

- Spesso ci affanniamo a trovare ambiti di missione, quando invece li abbiamo già a portata di mano nei contesti ordinari della vita. Va sottolineata la funzione sociale della professione attraverso la quale si può generare una cultura dell'etica. I moduli formativi di AC dovrebbero essere maggiormente rivolti agli ambiti della vita, come pure prevedere nei percorsi formativi ordinari riferimenti all'etica del e nel lavoro. (... , *commercialista*)
- Oggi non si può più essere tuttologi, ma c'è bisogno di specializzarsi. Esercitare le virtù, far emergere la parte etica nel nostro lavoro, costa ma fa la differenza. Se da un lato come professionista perdi clienti perché non cedi a situazioni di compromesso, dall'altro rafforzi il rapporto con quelli che percepiscono e apprezzano il tuo impegno nell'accompagnarli. Il mio vissuto associativo e la competenza nel presidiare la dimensione intergenerazionale mi hanno molto aiutato nell'esercizio della mia professione. Bisogna mettere in piedi come AC un progetto teso a facilitare l'inserimento nel mondo lavorativo, sfruttando anche i progetti in essere (es. Policoro). (... , *commercialista*)
- La nostra azione educativa va ricollocata nella dimensione popolare. Bisogna aiutare i più giovani a fare discernimento nelle scelte professionali e a capire che qualsiasi professione può contribuire a cambiare questo mondo, non solo quelle più ambite, orientandoli anche ai mestieri manuali, qualora congeniali alle proprie inclinazioni. Negli incontri di formazione far emergere anche la domanda su "cosa farò da grande". (... , *operaio*)
- La mia scelta è stata influenzata da un medico al quale luccicavano gli occhi nel suo lavoro e trasmetteva passione. Vincere la tentazione che fa orientare verso un lavoro a basso investimento nel tempo (tutto, ora e subito) e sollecitare le persone a cercare la vera felicità attraverso il proprio mestiere. Educare alla responsabilità che allena a vedere la bellezza della vita. Cominciare a lavorare ha significato per me mettermi in testa tante domande e a non considerare come negativo quello che non appartiene al vissuto associativo, al contrario coglierne gli elementi di positività. L'esperienza lavorativa è un arricchimento perché aiuta a non chiudersi. (... , *medico*)
- Ho iniziato a fare un lavoro che non mi piaceva presso uno Studio Legale. Il connubio tra fede e vita non è stato facile, eppure man mano è diventato possibile. Nei nostri gruppi è operazione difficile la cura delle coscienze. Occorre facilitare uno scambio di competenze con altri gruppi/Associazioni, sviluppare maggiore integrazione nell'ambito delle nostre parrocchie e diocesi, dove spesso siamo congestionati dai mille impegni tra famiglia lavoro e parrocchia. (... , *avvocato*)

- Le nuove professioni (call center, promotori, etc.) sono incentrate sul carrierismo e sul mito del facile guadagno. Occorre cogliere la dimensione etica racchiusa nelle nostre professioni e avvicinarsi alle stesse con la giusta gradualità e rispetto. (... , *consulente assicurativo*)
- Va sottolineata l'esigenza di un'attenzione mentale a re-inventarsi continuamente. Spesso dobbiamo buttar via sogni e competenze per la sola necessità economica. La scelta etica è più facile per un libero professionista, mentre per un dipendente la libertà di scelta di fatto non sussiste. Nelle organizzazioni aziendali e nel mondo imprenditoriale vige una situazione da giungla. Certi meccanismi perversi, in realtà, vanno affrontati a livelli più alti di quello associativo, visto che si tratta di nodi politici. (... , *cassa integrato*)
- Sono delusa dal contesto attuale, ma ci provo. Nell'esercizio professionale dobbiamo sempre prestare attenzione all'altro, prima di ogni altra cosa. (... , *impiegata*)
- Faccio fatica a dividere le due parti di me stessa, motivo per cui mi sento commercialista in AC e persona di AC nella mia professione di commercialista. Da un lato, ho provato ad applicare i criteri del professionista nell'amministrazione dell'Associazione (anche se ho creato disorientamento), dall'altro l'umanità appresa in AC nei rapporti con la clientela che seguo fino in fondo e in tutte le situazioni. (... , *commercialista*)
- Essere dentro un'Associazione significa avere una cura e un'attenzione etica verso coloro cui presto il mio servizio. Occorre essere accanto all'altro aiutandolo a essere sempre più se stesso. In tal senso, come AC bisogna sviluppare una maggiore attenzione alla dimensione della professionalità. Non soggiacere alle debolezze del mondo. La dimensione etica nel lavoro è ben rappresentata da Giuseppe il Falegname e da suo figlio Gesù che ha lavorato in quella bottega. Manifestare nelle situazioni concrete la nostra identità associativa. (... , *sacerdote*)
- Nel corso di un mio colloquio valutativo (in un'azienda di circa 700 dipendenti), il mio Responsabile ha rivelato il possesso non tanto delle competenze professionali ma di quei fattori intangibili che, guarda caso, ho maturato proprio in AC. Le nuove frontiere formative delle aziende hanno molto di ciò che si fa in ACR. (... , *impiegato*)
- In base alla mia esperienza, se il mondo forense ha una scarsa attitudine educativa, in AC vengono prese in considerazione solo le vocazioni educative, mentre è fondamentale il ruolo che hanno le persone "esperte" del mondo per essere guida dei più giovani. Gli adulti devono aiutare a scoprire la dignità del proprio mestiere. (... , *avvocato*)
- Essere testimoni nella semplicità in virtù del proprio senso etico e dei precisi punti di riferimento esistenziali. Oggi si assiste ad una svalutazione del titolo accademico a causa di un contesto accademico non più selettivo e meritocratico, cosa che di fatto si traduce in frustrazione nel trovare lavoro. Sollecitare una rinascita dell'etica partendo da incontri con persone di AC testimoni nei loro ambienti di vita professionale. FUCI e MSAC dovrebbero lanciare ed alimentare una opportuna discussione sul sistema di istruzione in Italia. (... , *avvocato*)