

MeTis

Mondi educativi. Temi indagati suggerimenti

Home ► Anno VII - Numero 1 - 06/2017 Lavoro liquido ► Saggi ►

LA NUOVA CALL

- Il primato pedagogico dei "beni comuni"

MENU

- Home
- Obiettivi
- Chi siamo
- Referaggio

SPECIALI DI METIS

- Mediterranean Society of Comparative Education 2012 - 03/2013
- EDA nella contemporaneità. Teorie, contesti e pratiche in Italia 2015 - 06/2016
- Speciale Siped-MeTis 2017 - Per un nuovo patto di solidarietà

ARCHIVIO

- Anno I - Numero 1 - 12/2011 Ibridazioni
- Anno II - Numero 1 - 06/2012 Orientamenti
- Anno II - Numero 2 - 12/2012 Etica e politica
- Anno III - Numero 1 - 06/2013 Formare tra scienza, tecnica, tecnologia
- Anno III - Numero 2 - 12/2013 Le periferie dell'educazione
- Anno IV - Numero 1 - 06/2014 Quale università per quale futuro
- Anno IV - Numero 2 - 12/2014 Suggestioni montessoriane
- Anno V - Numero 1 - 06/2015 L'educazione ai tempi della crisi
- Anno V - Numero 2 - 12/2015 La "spettacolarizzazione del tragico"
- Anno VI - Numero 1 - 06/2016 Biografie dell'esistenza
- Anno VI - Numero 2 - 12/2016 Cornici dai bordi taglienti
- Anno VII - Numero 1 - 06/2017 Lavoro liquido
- Tutte le recensioni di MeTis

PUBBLICA CON NOI

- Norme redazionali
- DOI - Digital Object Identifier
- Pdf
- Fatti recensire
- Contatti

RISORSE

SAGGI

Liquidità vs Generatività: riqualificare e ripersonalizzare il lavoro ai tempi di Industry 4.0

di **Massimiliano Costa**

Il lavoro è al centro di una profonda ridefinizione (Industry 4.0 e smart working) che implica un nuovo rapporto tra agire lavorativo e identità del lavoro, da un lato, e ruolo della tecnologia e socialità del lavoro dall'altro.

La dimensione educativa del lavoro si concretizza nella valorizzazione di quell'*agency capabilities* capace di coniugare la multi-identità del lavoratore tra liquidità e generatività nei network globali dell'innovazione. Oggi assistiamo alla riscoperta di un legame generativo tra intelligenza personale e comunitaria come dimensione capacitante per la partecipazione attiva dei lavoratori nei processi lavorativi e nella promozione di una nuova socialità basata su valori umani condivisi. Espandere le libertà sostanziali dei lavoratori equivale ad ampliare la loro capacità/libertà di mettere in atto più stili di vita entro cui costruire nuovi spazi di socialità e scelte di qualificazione dell'apprendimento per tutta la vita.

The concept of work is going through a deep redefinition (Industry 4.0 and smart working) which implies a new relationship between work and work identity, on the one hand, and between role of technology and labor socialization on the other. Work educational dimension is embodied in the enhancement of the "agency" able to combine worker multi-identity that lies between the liquidity and generativity of global innovation networks. Today we are witnessing the rediscovery of a generative relationship between personal and community intelligence as an enabling dimension which promotes active participation in work processes and endorses a new concept of sociability based on human shared values. Expansion of substantive freedoms, firstly of students and subsequently of citizens in general, is equivalent to expand their ability and freedom to put in place more varied life-styles and different choices to qualify learning in all life occasions.

1. La multi-identità del lavoratore tra liquidità e generatività

Rifkin (2011) ha sottolineato come le rivoluzioni industriali dell'Ottocento e del Novecento hanno liberato l'uomo dalla servitù, dalla schiavitù e dal lavoro coatto, mentre "la Terza rivoluzione industriale e l'era collaborativa che ne trae origine lo libereranno dal lavoro meccanizzato per coinvolgerlo nel gioco profondo che è l'essenza della società [...]. La Terza rivoluzione industriale e l'era collaborativa offrono all'umanità l'occasione per liberarsi finalmente dalla morsa di una vita meccanizzata, favorita da un mondo utilitarista e respirare l'ebbrezza della libertà" (p. 300). Ma è veramente così? Le affermazioni di Rifkin rischiano oggi di rimanere una mera utopia in quanto il nostro sistema non ha ancora superato pienamente i condizionamenti biopolitici del modello produttivo fordista (Amendola, Bazzicalupo, Chicchi & Tucci, 2008; Bazzicalupo, 2008; D'Aniello, 2015; Demichelis & Leghissa, 2008; Durand & Le Floch, 2006; Fumagalli, 2007; Lazzarato, 1997; Lordon, 2015; Marazzi, 2005; Neidich, 2017; Totaro, 2009) tanto da annoverare "forme di lavoro rigide, standardizzate, parcellizzate con forme di lavoro flessibili, complesse, coniugate secondo nuove istanze spazio-temporali" (Dato, 2014, p. 28).

In questo stato nascente post fordista, come sottolinea Bauman (2005), appartenenza e identità lavorative appaiono mobili al punto da rendere il lavoratore consapevole che l'appartenenza e l'identità non sono immutabili come in passato, non sono assicurate da una garanzia del lavoro a vita tutelato dal welfarismo universalistico del dopo guerra, ma sono in larga misura negoziabili e revocabili. La cifra del farsi identitario del lavoratore è oggi, di fatto, "legata alla sua capacità di prendere decisioni, di essere consapevole dei passi che si intraprendono, del modo in cui si agisce e della determinazione a tener fede a tutto ciò che si è fatto" (Bauman, 2005, p. 6).

Bauman (2005) afferma come l'identità "ci si rivela unicamente come qualcosa che va inventato piuttosto che scoperto; come il traguardo di uno sforzo, un 'obiettivo', qualcosa che è ancora necessario costruire da zero o selezionare fra offerte alternative" (p. 6). Il lavoratore rischia di rimanere in bilico tra queste due possibili scelte, tra questi due atteggiamenti, dovendo così scegliere tra uno stato permanente di mutamento e di mobilità, che non offre sicurezze e solidità, e una condizione di stabilità che gli permette di costruirsi un'identità fissa, dai contorni chiari, inequivocabili e ben delimitati ma che allo stesso tempo lo porta ad essere escluso dalla società, la quale invece è sempre in movimento e continua trasformazione.

cerca...

RECENSIONI

- Mazzucco, M. G. (2016). Io sono con te. Storia di Brigitte. Torino: Einaudi
- Annacontini, G. et alii (2016). EDA nella contemporaneità. Teorie, pratiche e contesti in Italia. Speciale di "MeTis". Bari: Progedit
- Fadda, R. (2016). Promessi a una forma. Vita, esistenza, tempo e cura: lo sfondo ontologico della formazione. Milano: FrancoAngeli
- Attinà, M., & Martino, P. (2016). L'educazione sospesa tra reale e virtuale. Cava de' Tirreni (SA): Areablu edizioni
- Loiodice, I., & Dato, D. (A cura di). (2015). Orientare per formare. Teorie e buone prassi all'università. Bari: Progedit
- Tienken, Ch.H. (2016). Defying Standardization. Creating Curriculum for an Uncertain Future. USA: Rowman and Littlefield
- Cerrocchi, L., & Cavedoni, F. (2016). La cura educativa per il reinserimento sociale di detenuti in Esecuzione Penale Esterna. Milano: FrancoAngeli
- Costa, M. (2016). Capacitare l'innovazione. La formatività dell'agire lavorativo. Milano: FrancoAngeli
- Ladogana, M. (2016). Progettare la vecchiaia. Una sfida per la pedagogia. Bari: Progedit

MATERIE GRIGIE

- Obiettivo della sezione
- Gruppo Nazionale SIPED "Professioni educative e formative"

- Codice etico
- Autori
- Collegamenti
- Cookies policy

Deduciamo, quindi, che il lavoratore della modernità liquida fa parte di un flusso che incessantemente scorre ed entro cui cerca di ricostruire e ricomporre la propria identità, in un processo di rielaborazione continua. “Egli forgia la sua identità cercando di riunire i frammenti dispersi della sua esperienza e di attribuire loro una direzione e un senso. L'identità di flusso è dunque il risultato di un lavoro permanente di tessitura e di rimodellatura di un'esperienza individuale sempre più esplosa e sprovvista di direzione predefinita” (Semprini, 2003, pp. 86-87).

La direzionalità dell'azione lavorativa si articola, pertanto, come un processo stocastico che conduce un agente a comprendere le potenzialità, affermare e modificare la propria struttura di significazione (scopo, senso, significato), a partire dalle esperienze di apprendimento reattivo (Eraut, 2000) che emerge dalle cerchie sociali (network lavorativi, comunità, social network) con le quali decide di interagire (Eraut, 2004). Nel farsi della professione la posta in gioco è l'esercizio della ragione identitaria del lavoratore, in quanto essa è modificabile alla luce delle esperienze di apprendimento reattivo emergente dalle cerchie sociali a cui si sceglie di appartenere. È in questo processo che l'identità liquida diventa una multi identità generativa, tale per cui lo sviluppo delle multi identità risulta sostenuto dalla capacità del lavoratore di collegare e significare nuovi spazi e nuove semantiche che sono emergenti dalle interconnessioni tra organizzazioni, comunità e network. Nei contesti di lavoro si valorizza così la capacità del lavoratore di ricombinare abilità esecutive e saperi esperti, a partire dalle esperienze di connessione a cui il lavoratore è chiamato e scegliere di interagire[1].

Il senso del lavoro che emerge dai processi di interconnessione globale risulta, quindi, collegato al riconoscimento del valore generativo dell'esperienza e dell'apprendimento che nasce dall'incontro con l'altro e si fonda sulla concezione della vita e della società basata sulla responsabilità. Tale responsabilità esprime la libertà, intesa come potere decisionale di scelta del lavoratore che ha come referente germinativo il proprio sé ideale e come luogo di esercizio il progetto personale e sociale, che assume posizione sovraordinata rispetto ai condizionamenti tecnologici o processuali (D'Aniello, 2009).

In sintesi lo sviluppo degli attuali modelli produttivi non è, come aveva profetizzato Rifkin, la premessa implicita di una futura liberazione del lavoro. Questi nuovi processi o modalità di lavoro generano multi-identità che richiedono molto più che nel passato, una forte personalizzazione del lavoro di qualità (Malavasi, 2007); la crisi del fordismo ed il nuovo rapporto tra lavoro e conoscenza ripropongono la “persona” nel lavoro che si fa sempre più “scelto” e fanno rinvenire nel lavoro, ancorché non in maniera esclusiva, l'“autorealizzazione” e l'identità della persona, nonché forme nuove di “solidarietà” nelle attività lavorative svolte, sempre di più in relazione e in comunicazione interattiva. Questo richiede l'affermazione di una progettualità umana capace di qualificare la dimensione generativa del lavoratore a partire da un'idea di lavoro “scelto” in cui la persona si “autorealizza”, un lavoro in cui creatività, iniziativa, responsabilità e formazione si intrecciano indissolubilmente.

Questo tipo di riflessioni si attagliano perfettamente ai nuovi contesti produttivi, tanto che Seghezzi (2016) nel Report *Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0* afferma che “non possiamo non riconoscere un nesso di causalità fra il genio e la creatività umana e la macchina”. L'autonoma (anche il robot, ovvero una macchina dotata di intelligenza artificiale, quindi in grado di migliorare le proprie prestazioni) “non è in grado di produrre da sé salti qualitativi. Resta quindi necessario un legame di controllo e subordinazione della macchina all'uomo, anche per poter consentire un continuo processo di innovazione” (Seghezzi, 2004, p. 8). Riaffermata la centralità della dimensione umana nel lavoro analizziamo ora l'impatto di Industry 4.0 nella rappresentazione del senso e significato del lavoro stesso.

2. Industry 4.0: una nuova rappresentazione del lavoro

I nuovi modelli del lavoro (Alessandrini, 2016) contemplan la fusione tra mondo reale degli impianti industriali e mondo virtuale generando un sistema integrato di dispositivi intercomunicanti e intelligenti che sa mettere in contatto, attraverso la Rete, oggetti, persone e luoghi[2].

L'industria 4.0 prevede ambienti di lavoro in cui l'insieme di componenti e dispositivi tecnologici (sensori, GPS e altri) è incorporato in oggetti fisici e macchinari, assicurando l'interfaccia tra mondo fisico e digitale (*cyber* fisico, appunto) e consentono di “comunicare”, attraverso Internet, con altri oggetti, di scambiare informazioni e modificare il comportamento in base agli input ricevuti, memorizzare istruzioni e dunque “apprendere” dall'interazione digitale. Lo sviluppo della IOT, o dei sistemi Machine-to-Machine (M2M), o ancora dell'Industrial Internet, ha ovvie conseguenze *manufacturing*: nella fabbrica digitale aumenta la connessione e l'interdipendenza non solo tra i lavoratori e tra questi e la rete, ma anche tra le macchine (Zanardini, 2014). Secondo un rapporto della McKinsey (2017) le nuove tecnologie digitali, nel mondo produttivo e del lavoro, avranno un impatto profondo nell'ambito di tre direttrici di sviluppo: la prima riguarda l'utilizzo dei dati, la potenza di calcolo e la connettività e si declina in *big data*, *open data*, *Internet of Things*, *machine-to-machine* e *cloud computing* per la centralizzazione delle informazioni e la loro conservazione. La seconda è quella degli *analytics*: una volta raccolti i dati, bisogna ricavarne valore. La terza direttrice di

sviluppo è l'interazione tra uomo e macchina che, attraverso le interfacce "touch" e la realtà aumentata, accorciano il tempo della scelta del lavoratore e la innestano direttamente nella pratica. L'esito è un'iperconnessione di azioni informazioni-feedback del lavoro e la progressiva scomparsa della reciprocità uomo-macchina basata su routine operative. L'azione lavorativa si caratterizza maggiormente per il monitoraggio di più fasi, più macchinari, frazioni più ampie del ciclo di produzione. Di conseguenza il fattore chiave diventa la capacità di governare il ciclo, non la singola macchina. Questo si traduce in tre requisiti: livello di conoscenze di base richiesto agli operatori più alto, livelli di partecipazione attiva e vigile alle evoluzioni del ciclo, versatilità.

Le nuove professionalità risultano così espressione della mediazione della potenzialità tecnologica tra conoscenze generative e conoscenze replicative, tra sapere con peculiarità forti e legato alla capacità umana inventiva e quello che poggia su facoltà più replicabili e standardizzabili (Rullani, 2016). Si assiste ad una complessiva cognitivizzazione dell'agire lavorativo in cui il sapere è la variabile chiave e le azioni del lavoro diventano processi, percorsi soggetti a ridefinizione continua. Questo processo risulta oltremodo accelerato dalla natura processuale del codice digitale incorporato nelle macchine, che mette in primo piano la dimensione del tempo (accelerato, riprogrammato), dello svolgimento (il percorso è importante tanto quanto il risultato), del work in progress (si impara dal percorso).

I modelli di *industry 4.0* modificheranno così la struttura professionale delle figure (Federighi & Turlone, 2013) mettendo in discussione la divisione manuale-intellettuale come chiave di lettura delle trasformazioni del lavoro: gerarchie e livelli occupazionali si ridisegnano sulla base del rapporto tra capacità umane e loro possibilità di essere robotizzate. Perderanno importanza le competenze e le abilità tecniche specifiche (*hard skills*), a favore invece di competenze più complesse e non sempre codificabili e certificabili. Non si avranno profili professionali precisi e ben definiti, bensì *macro professionalità dai confini* a geometria variabile capaci di ridislocare i saperi lungo il ciclo e nelle reti che alimentano la produzione, producendo una trasformazione di conoscenze vive (inalienabili dal detentore) in moltiplicabili e generative: prima ancora che competenze tecniche si metteranno in azione ragione e creatività, logica e immaginazione a mescolare, senza timori, conoscenze oggettivamente verificabili e ipotesi immaginative, dati "certi" e dati "incerti" (ma possibili), istanze razionali e slanci emotivi e affettive (Rossi, 2012).

Il valore del lavoro deriverà così più dall'esplorazione che dalle routine, più dalla generazione di nuove conoscenze, significati e modelli che dall'ottimizzazione di quelli già noti e collaudati (Lichtenthaler & Lichtenthaler, 2009). Ed è sulla base di tale evidenza che il lavoratore è chiamato non più a produrre beni in modo definito, ma ad attivare la capacità di creare problemi e risolverli, di sollecitare e sollecitarsi a partire dall'incerto per percorrere differenti itinerari e sperimentare nuove soluzioni (Costa, 2011). La competenza assume in questa trasformazione del lavoro il significato di "competenza ad agire" basata su una *agency* definita come "la tendenza-possibilità-libertà che ogni persona ha di: immaginare e desiderare qualcosa che ancora non è data; individuare obiettivi per realizzarla, a partire da quanto è a disposizione; dare incominciamento a qualcosa di nuovo; ri-costruire discorsivamente strategie e finalità" (Costa, 2013, p. 111). In questa interpretazione dell'*agency* del lavoratore ritroviamo il senso capacitativo del lavoro.

L'*agency* professionale non è quindi solo la "disposizione all'azione" (Latour, 2005), del sapere pratico mediante cui padroneggiare le diverse situazioni, bensì l'attitudine all'apertura a partire dalla disponibilità a compiere un'attività intellettuale, sull'agire che muove dall'agire; la propensione ad apprendere nel lavoro coniugando pensiero e azione, combinando fare e pensare come fare al meglio, grazie ad una flessibilità che diventa plasticità cognitiva a supporto delle *capabilities* del soggetto che lavora (Sen, 2000).

La lettura delle competenze in una prospettiva di *human capabilities* (Sen, 1985) consente così il passaggio dall'azione competente come mera finalizzazione centrata sui mezzi (produttività/reddito) ad una sui fini (agentività/libertà sostanziale), che gli individui cercano di raggiungere convertendo le proprie risorse in realizzazioni di "funzionamenti" della propria vita (Alessandrini, 2014). Questa prospettiva riqualifica il valore della competenza all'interno del processo di conversione, entro cui la libertà di agire diventa quella di realizzare i propri funzionamenti (Margiotta, 2014).

3. Il valore capacitativo nel lavoro

Il paradigma del *capability approach*, connesso ad una nuova rappresentazione del lavoro, consente di affermare l'esigenza di potenziare la capacità del lavoratore di agire nell'ottica della valorizzazione della libertà di determinare la propria direzionalità per modificare il proprio contesto di vita e migliorare il proprio progetto esistenziale e professionale. E poiché l'agire pratico non è di tipo algoritmico né risultante dall'applicazione di teorie formulate a priori a situazioni contestuali nuove, esso richiede nuove pratiche che intreccino continuamente capacità, azione e contesto. Le parole di Daniela Dato (2014) aiutano a esplicitare ciascuna di queste componenti: "Nella prima sono espressi i potenziali conoscitivi, cognitivi, emotivi, relazionali del soggetto che lo pongono però solo nella condizione di poter agire. Nella seconda – l'azione – sono, invece, espresse le reali

possibilità di azione e di intervento operativo che il singolo in quanto lavoratore ha sul contesto nel quale opera [...]. Nella terza, la capacità del contesto di essere ostacolo o risorsa alle prime due” (p. 66). Fa infatti notare la Dato (2009): “[...] la capacitazione può essere considerata un concetto eminentemente pratico, in quanto sottolinea la vacuità e il non senso di un potere che non si traduca in operatività e che, [sulla base delle] condizioni contestuali e soggettive dell'uomo, non modifichi, [...], lo stesso insieme delle sue capacità. Giova sottolineare come nel concetto di capacitazione sia implicito lo stretto e ricorsivo legame che intercorre tra il pensare-agire del soggetto e il contesto nel quale vive [...]. In tal senso, il concetto di capacitazione rimanda alla possibilità del professionista di agire in un contesto, di spendere al meglio le proprie risorse e capacità” (pp. 120-121).

Il legame tra azione e contesto in chiave di multi appartenenza mette il lavoratore in comunicazione con diversi mondi possibili, che oggi sono presenti solo in potenza o in fase iniziale e che possono maturare ed evolvere, come anche regredire. La capacità di cogliere segnali deboli e di investigare le relazioni ecosistemiche in cui sociale, professionale e personale si intrecciano consente di anticipare scenari futuri che non sono indipendenti dalle scelte.

Questa capacità di connessione tra azione e contesti richiede al lavoratore il recupero profondo di quella responsabilità che per Bauman (2009) realizza “la nascita dell'individuo umano” in quanto gli consente di interpretare la propria incertezza e attribuirvi il senso consegnatogli dalla polifonia e dalla differenziazione. La libertà non solo è un destino ma anche una relazione sociale e in nome della quale è possibile realizzare una comunità politica che, nel bene comune, trova il riferimento per la propria costruzione e la propria autonomia. Le persone devono “dare senso”, vale a dire, hanno bisogno di (e necessariamente devono) interagire con le esperienze veicolate dalla connettività di strutture reticolari fluide attraverso modelli comportamentali che non sono espressione della episodicità situazionale, ma sono stati “acquisiti ontogenicamente nelle dinamiche comunicative di un ambiente sociale e che sono rimasti stabili attraverso le generazioni” (Varela & Maturana, 1992, p. 81).

La formatività dei processi lavorativi richiede un approccio tale da qualificare il lavoro entro progetti di vita implicanti relazioni sociali significative e capaci di coinvolgere i significati simbolici e culturali del proprio contesto lavorativo. Il senso capacitativo del lavoro rimanda, così, a quell'intelligenza collettiva dei lavoratori legata al coinvolgimento e alla partecipazione (Muschitiello, 2012). Essa si alimenta della partecipazione consensuale ed informata che rende il lavoratore più capace di apprendere, risveglia la curiosità e nutre un pensiero critico. La capacità critica qualifica il gradiente di partecipazione del lavoratore innestandosi nella sua capacità di generare scenari tali da liberare le energie potenziali, per costruire nuove possibilità creative e generative. In questa prospettiva la formatività all'interno delle relazioni lavorative si qualifica come possibilità di dare e prendere forma-azione a partire dalle energie e dalle potenzialità che l'insieme dei legami mette a disposizione generando così non solo prodotti, ma sentieri di sviluppo, libertà e invenzione. In questo modo il lavoro diventa il motore della realizzabilità del potenziale antropologico correlato alla struttura dell'uomo e alla generatività dell'intersoggettività che esprime tanto nel contesto lavorativo che sociale. Solo così le identità individuali e i progetti di vita si costruiscono a partire dalla dimensione antropologica lavoro e dal riconoscimento del valore dell'altro e non più come aveva timore Bauman (2010) a partire dai consumi.

4. Lavoro e innovazione sociale: un nuovo legame generativo

Ogni lavoratore, al di là del ruolo e delle responsabilità ricoperte, deve essere in grado di cogliere, in tutta la sua pienezza, il significato del lavoro che lo impegna rispetto ai contesti più ampi di cui è partecipe nella complessità sociale in cui vive (Loiodice, 2013). Proprio nei tempi della *smart economy* e di Industry 4.0 risulta irrinunciabile la possibilità di esprimere un senso profondo di multi appartenenza del lavoratore, basato sul valore della partecipazione prima ancora che della mera connettività produttiva. Il lavoro deve diventare interprete di una nuova socialità dinamica e interdipendente, ma fortemente partecipata, che fa del riferimento all'alterità la dimensione costitutiva dell'uomo stesso. Dato (2009) ben motiva questo passaggio quando sottolinea che: “l'istanza del riconoscimento rende possibile l'approdo a una conciliazione tra gli interessi e i desideri del singolo con quelli del gruppo e dell'istituzione/organizzazione, creando una circolarità virtuosa tra riconoscimento di sé e dell'altro, tra soggettività e socialità: il modo in cui percepisco me stesso, riconosco il mio ruolo e la mia funzione all'interno di un gruppo di lavoro è spesso frutto anche della percezione e dell'immagine che l'organizzazione rimanda del mio esserne parte, così come il mio livello di autoefficacia, di autostima e di motivazione interna contribuisce a rendere un'organizzazione 'risonante' e sana” (p. 77). L'attenzione alla dimensione intersoggettiva dell'agire lavorativo diventa, per estensione, attenzione alle differenti forme di amicizia, amore, stima sociale, cura, comprensione, compassione; ciascuna di queste dimensioni produce sostegno alla soggettività del lavoratore che comprende una visione dialogica prima con se stesso e con la propria vita interiore, poi con gli altri nel riconoscimento

vicendevole e nella comune ricerca di livelli di relazione generativi, tanto per il sé quanto per il contesto in cui opera.

La sussidiarietà come valore intrinseco della nuova multi identità del lavoratore, diventa il collante tra sviluppo prossimale e riflessività sistemica, tra dimensione educativa e politica, tra prassi ed etica. La sussidiarietà, infatti, consente l'integrazione tra la dimensione individuale e quella sociale della persona e può essere legata al concetto di *paideia*, intesa come socializzazione armonica dell'individuo nella società e spinta al cambiamento per il benessere comune.

Solo all'interno della dimensione della sussidiarietà si possono ripensare territori e le multi appartenenze superando il rischio indicato da Bauman (2008) che, nonostante le innovazioni tecnologiche che avvicinano, oggi le differenze di condizione tra le persone invece di essere appianate vengono accentuate: "[...] piuttosto che rendere omogenea la condizione umana, l'annullamento tecnologico delle distanze spazio-temporali tende a polarizzarla. Emancipa alcuni dai vincoli territoriali e fa sì che certi fattori generino comunità extraterritoriali, mentre priva il territorio, in cui altri continuano ad essere relegati, del suo significato e della sua capacità di attribuire un'identità. Per alcuni, ancora, quell'azzeramento delle distanze di spazio e tempo promette una libertà senza precedenti dagli ostacoli di carattere fisico e una capacità inaudita di muoversi e di agire a distanza. Per altri, invece, presagisce l'impossibilità di appropriarsi della località – dalla quale pure hanno scarse possibilità di liberarsi per muoversi altrove – e di renderla accogliente e vivibile. Quando 'le distanze non significano più niente', le località, separate da distanze, perdono anch'esse il loro significato. Questo fenomeno, tuttavia, attribuisce ad alcuni una libertà di creare significati, dove per altri è la condanna a essere relegati nella insignificanza". (Bauman, 1999, p. 17).

Contrastare questo richiede una progettualità educativa matura e pervasiva che non può più emarginare i contesti di lavoro dai contesti di partecipazione pubblica. I luoghi di lavoro esclusi dalla "città" causano infatti una dicotomia che non riguarda solo la dimensione pubblica della cittadinanza, ma la vita di ciascuno e le relazioni di vita tra tutti.

Ripensare in senso capacitativo la nuova appartenenza sociale si traduce, così, nel superare quell'incapsulamento culturale fordista caratterizzato: a) dalla disuguaglianza, non solo politica, tra deboli e forti, tra subordinati e agenti della subordinazione (entrambi, ancorché in maniera diversa, soggetti incompiuti) che diventa al contempo premessa di tutte le altre disuguaglianze (comprese quelle di reddito); b) dall'assenza dei connotati di comunità e solidarietà in grado di garantire a tutti uguali possibilità di autorealizzazione nella misura e nella qualità preferite.

La nuova rappresentazione del lavoro, capace di dialogare e non subire le trasformazioni industriali, necessita di un tessuto sociale capacitante basato sul principio di uguali opportunità e di solidarietà, di autorealizzazione umana (non solo nel lavoro) e della possibilità di compiere liberamente nuovi e originali esperimenti di vita, uno dei principali elementi della felicità umana, e l'elemento sicuramente principale del progresso individuale e sociale (Halvorsen, 2017).

Si innerva un legame di corrispondenza tra la costituzione di nuove professionalità e la costituzione di nuovi processi di innovazione sociale che rappresentano "un modo di ripensare e riorganizzare l'attività umana, nel lavoro come nell'impegno sociale e politico, dove le potenzialità della vita e delle persone vengono messe all'opera con finalità di natura etica" nonché "una nuova idea di azione sociale che faccia leva sulla interdipendenza, sulla sussidiarietà e sulla partecipazione consapevole" (Costa, 2014, p. 214).

Promuovere lo sviluppo professionale connesso con l'innovazione sociale si traduce così nell'affermazione di una responsabilità pedagogica che connette l'esperienza lavorativa con quella sociale, in quanto l'azione politica deve poter stimolare, valorizzare e assicurare quelle *capabilities* funzionali a promuovere il bene dell'uomo [...], incentivare attività e situazioni che permettano la piena fioritura (*flourishing*) delle potenzialità umane pur nel rispetto della libera scelta individuale. La personalizzazione dell'agire lavorativo ha infatti necessità di ritrovare quella dimensione educativa intesa come attenzione alla globalità della persona (Nussbaum, 2012), al suo aspetto tanto razionale quanto riflessivo ed emotivo, come base per la promozione di una partecipazione attiva alla società, capace di vivere intensamente il rapporto con l'altro e di abitare autenticamente ed eticamente il proprio contesto sociale (Nussbaum, 2002).

5. Una nuova formazione possibile

La formazione deve oggi garantire oggi al lavoratore la capacità di attivazione di un senso critico-riflessivo del cambiamento (Alessandrini, 2008) capace di interpretare la realtà plurale e complessa emergente dai contesti di Industry 4.0. Come sottolinea Rossi (2009) "il pensare e il fare sono sempre meno dipendenti da strutture, funzioni, gerarchie, mansioni e capacità predefinite e sono sempre più correlati alla costruzione di nuovi saperi [e in cui] sempre più alle pratiche lavorative verrà data efficacia e qualità [...] anche in virtù dell'accreditamento e della pratica continuata del potere immaginativo del lavoratore, del suo impegno ad allontanarsi da idee e percezioni usuali per costruirne di nuove, della sua fatica a inventare quotidianamente il cambiamento, della sua capacità di risolvere in maniera

autonoma e flessibile i compiti connessi al lavoro e di intervenire in modo libero e creativo nel contesto professionale e organizzativo” (p. 106). La formazione in entrata dei giovani (Bertagna, 2014) così come quella continua degli adulti in ambito lavorativo si rivela essere un elemento discriminante e imprescindibile.

Occorre mirare a formare il lavoratore a un pensiero in grado di pensare-se-stesso-mentre-si-trasforma, aggiornando, conseguentemente e continuamente, l'insieme di competenze e conoscenze di cui il lavoratore dispone, per consentirgli di affrontare e orientare il cambiamento in cui è coinvolto e di cui è protagonista. Il “darsi e prendere forma autodeterminante” nella *dynamis* dell'azione lavorativa – intesa come multidimensionalità della profusione umana e come pluralità di appartenenze socio-culturali implicate nel lavoro – risponde in prima battuta al criterio di connaturalità “e-ducativa” del lavoro, perché rinvia al superamento di una logica finalizzata alla performance in sé per affermare quel senso di “progettualità di vita” (Malavasi, 2010) che coniuga il sé con l'alterità. Scegliere per realizzare, a partire dal riconoscimento delle molteplici scelte, azioni, comunicazioni, può sostenere l'agire umano nel mondo, facendo leva sulla riflessività trasformativa (Mezirow, 2003), che nasce dalla relazione di multi-appartenenza. Come sottolinea Loretta Fabbri (2010), “i processi di apprendimento, interpretati come processi trasformativi, possono essere intenzionalmente sollecitati da dispositivi riflessivi che consentono ai lavoratori di acquisire consapevolezza delle strutture epistemiche implicite ed esplicite sottese alle pratiche interpretative e di produrre nuove forme di conoscenza e nuovi schemi di significato, che emergono da rapporti/relazioni e da azioni espressione della dimensione collettiva, socialmente distribuita, dei processi lavorativi” (p. 32). La formazione come scrive Daniela Dato (2014) consentirà in questo modo di “operare una reinterpretazione e una ristrutturazione trasformativa e generativa di categorie negative e distruttive che possono caratterizzare il lavoro contemporaneo quali quella della precarietà, dell'alienazione, dell'obsolescenza dei saperi” (p. 39).

Questo richiede che il progetto di riforma dello stato sociale debba partire da un'idea di lavoro “scelto” in cui la persona si “autorealizza”, un lavoro in cui creatività, iniziativa, responsabilità e formazione per tutta la vita si intrecciano indissolubilmente fino a costituire nuovi legami di comunità. Oggi il *lifelong learning* e la *lifelong education* non possono essere concepite che permanenti, perché nella multi identità “la ‘costituzione’ dei sé o delle personalità è impensabile in qualsiasi altro modo che non sia quello di una ri-formazione costante e perennemente incompiuta”. Ne emerge un connotato evolutivo delle nuove professionalità centrato sulla *capability*, in un'ottica di *lifelong guidance*, che assomma la competenza per l'apprendimento permanente alla capacità di scegliere e orientarsi in tutte le fasi della propria vita. In una società in cui riflessività, criticità e capacità di riorientare continuamente le proprie scelte di messa in azione, il *lifelong learning* assume il significato di “orizzonte di senso e percorso di metodo, individuale e collettivo, al fine di promuovere a livello planetario processi democratici e di sviluppo umano nella complessità della moderna organizzazione sociale” (Alberici, 2008, p. 13). Capacitare il soggetto lavoratore in tutti i contesti e i momenti della vita diventa la trama di quel “learnfare delle capacitazioni” (Margiotta, 2016) che contempla l'agibilità da parte del cittadino dei propri diritti sociali: in primis il diritto di apprendimento. Questo diritto è significativamente correlato al diritto di cittadinanza e si “espande” in un arco temporale che si sovrappone all'intero arco di vita della persona. L'orientamento capacitativo sposta il focus dalla scelta coerente da parte del lavoratore in apprendimento sui mezzi (competenze per adeguamento alle richieste di mercato), ad una centrata sui fini (agentività/libertà sostanziale) (Costa, 2016). La formazione in tutti i momenti della vita diviene in una prospettiva eutagogica (Hese, 2009) la dimensione capacitante di quell'apprendimento-azione sorretto dall'espansione consapevole e critica del saper cogliere le opportunità e poterle mettere in azione in una dimensione sociale partecipata.

L'*agency* capacitante che ne deriva rappresenta la chiave di potenziamento del lavoratore coinvolto nei nuovi processi lavorativi che possa esprimere una prospettiva di partecipazione sociale e di cittadinanza attiva. La misura del talento umano (Margiotta, 2015) rappresenterà in questo modo il gradiente di quella realizzabilità umana che costituirà la dimensione capacitante dell'uomo nelle continue transizioni tra contesti lavorativi complessi e spazi pubblici caratterizzati da valori civili condivisi (Bauman, 2008b). Scrive, a tal proposito Nicoli (2009): “a un livello più ampio, il lavoro è creazione di civiltà, poiché permette alla persona di partecipare a un'opera di costruzione di socialità concreta e sensata”. Se infatti possiede la “valenza di costruttore di legami fra persone e di forme di vita sociale” (p. 131), è chiaro che esso iscrive il percorso di crescita del singolo lavoratore all'interno del più vasto orizzonte di crescita dell'intera società umana.

Dentro questo panorama, il fattore umano e, nella sua forma più evoluta, il fattore sociale sono esaltati in vista di un integrale processo di invecchiamento dell'umano, come vero e proprio “criterio regolativo, per mezzo del quale fare in modo che l'ambiente di lavoro si delinei sempre più come luogo di benessere esistenziale” (Pati, 2009, p. 74).

Note

[1] La natura modulare del digitale rende il lavoro scomponibile in parti riutilizzabili all'interno di diverse configurazioni. Da questa caratteristica discende l'economicità, la replicabilità e la standardizzazione di base dei contenuti/azioni/task del lavoro. La standardizzazione però non è statica, si accompagna al principio di *variabilità*: il digitale ha la capacità di mutare a vari livelli il contenuto e la forma. Un contenuto digitale "non è qualcosa che rimane identico a sé stesso all'infinito, è qualcosa che può essere declinato in versioni molto diverse tra loro" (Manovich, 2002, p. 57).

[2] Come sottolinea un documento di ricerca di Accenture (2014) sta emergendo una cultura del lavoro 'diffuso' che punta più ai risultati e meno alla presenza fisica, abilitando l'adozione di filiere d'impresa fisico-digitali. Una *digital leadership* basata sulla capacità di ripensare i modelli di assunzione delle decisioni, semplificare organizzazione e processi, introduzione di modelli sperimentali – con la disposizione ad incorrere in errori –, un'apertura a cogliere gli sviluppi di nuovi mercati. Una cultura manageriale rapida e agile, nel momento in cui la situazione dei mercati è ancora difficile e la partita della trasformazione digitale è appena iniziata, crea infatti le opportunità per competere più efficacemente sui mercati globali che cambiano.

Bibliografia

- Accenture Strategy (2014). La trasformazione digitale. *Harvard Business Review* (supplemento al n. 12).
- Alberici, A. (2008). *La possibilità di cambiare. Apprendere ad apprendere come risorsa strategica per la vita*. Milano: Franco Angeli.
- Alessandrini, G. (2016). *Smart Working. Nuove skill e competenze*. Lecce: Pensa Editore.
- Alessandrini, G. (2014). *La «pedagogia» di Martha Nussbaum. Approccio alle capacità e sfide educative*. Milano: Franco Angeli.
- Amendola, A., Bazzicalupo, L., Chicchi, F., & Tucci, A. (A cura di). (2008). *Biopolitica, bioeconomia e processi di soggettivazione*. Macerata: Quodlibet.
- Bauman, Z. (1999). *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*. Roma-Bari: Laterza.
- Bauman, Z. (2005). *Intervista sull'identità*. (A cura di Benedetto Vecchi). Roma-Bari: Laterza.
- Bauman, Z. (2008a). *Modus vivendi: inferno e utopia del mondo liquido*. Roma-Bari: Laterza.
- Bauman, Z. (2008b). *Voglia di comunità*. Roma-Bari: Laterza.
- Bauman, Z. (2009). *L'arte della vita*. Roma-Bari: Laterza.
- Bauman, Z. (2010). *Modernità liquida*. Roma-Bari: Laterza.
- Bazzicalupo, L. (2008). Soggetti al lavoro. In L. Demichelis & G. Leghissa (A cura di), *Biopolitiche del lavoro* (pp. 57-72). Milano-Udine: Mimesis.
- Bertagna, G. (2014). *Lavoro e formazione dei giovani*. Brescia: La scuola.
- Costa, M. (2011). *Pedagogia del lavoro e contesti di Innovazione*. Milano: Franco Angeli.
- Costa, M. (2013). *Forma-azione: i processi di capacitazione nei contesti di innovazione*. Lecce: Formazione e Insegnamento.
- Costa, M. (2014). *Capacitare l'Innovazione sociale*. In G. Alessandrini (A cura di), *La «pedagogia» di Martha Nussbaum. Approccio alle capacità e sfide educative*. Milano: Franco Angeli.
- Costa, M. (2016). *Capacitare l'innovazione. La formatività dell'agire lavorativo*. Milano: Franco Angeli.
- D'Aniello, F. (2015). *Le mani sul cuore. Pedagogia e biopolitiche del lavoro*. Fano: Aras.
- Dato, D. (2009). *Pedagogia del lavoro intangibile*. Milano: Franco Angeli.
- Dato, D. (2014). *Professionalità in movimento. Riflessioni pedagogiche sul «buon lavoro»*. Milano: Franco Angeli.
- Demichelis, L., & Leghissa, G. (A cura di). (2008). *Biopolitiche del lavoro*. Milano-Udine: Mimesis.
- Durand, J. P., & Le Floch, M. C. (Eds.). (2006). *La question du consentement au travail. De la servitude volontaire à l'implication contrainte*. Paris: L'Harmattan.
- Eraut, M. (2000). Non formal learning, implicit learning and tacit knowledge. In F. Coffield (Ed.), *The necessary of informal learning*. Bristol: Policy Press.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26, 247-273.
- Fabbi, L. (2007). Ricerca pedagogica e pratiche lavorative. In L. Fabbi & B. Rossi (A cura di), *Pratiche lavorative. Studi pedagogici per la formazione*. Milano: Guerini Associati.
- Federighi, P., & Tortone, F. (2013). Professional growth and mobility. In P. Federighi & F. Tortone (Eds.), *A guarantee system for youth policies "One step ahead". Towards employment and autonomy* (pp. 129-131). Firenze: Firenze University Press.
- Fumagalli, A. (2007). *Bioeconomia e capitalismo cognitivo. Verso un nuovo paradigma di accumulazione*. Roma: Carocci.
- Halvorsen, Cal J. (2017). Bridging Social Innovation and Social Work: Balancing Science, Values, and Speed. *Research on Social Work Practice*, 27, 2, 129-130.
- Hase, S. (2009). Heutagogy and e-learning in the workplace: Some challenges and opportunities. *Impact: Journal of Applied Research in Workplace E-learning*, 1(1), 43-52.

- Latour, B.(2005). *Reassembling the Social*. New York: Oxford University Press.
- Lazzarato, M. (1997). *Lavoro immateriale. Forme di vita e produzione di soggettività*. Verona: Ombre Corte.
- Lichtenthaler, U., & Lichtenthaler, E. (2009). A Capability-Based Framework for Open Innovation: Complementing Absorptive Capacity. *Journal of Management Studies*, 46, 1315-1338.
- Loiodice, I. (A cura di). (2013). *Sapere pedagogico. Formare al futuro tra crisi e progetto*. Bari: Progedit.
- Lordon, F. (2015). *Capitalismo, desiderio e servitù. Antropologia delle passioni nel lavoro contemporaneo*. Roma: Derive Approdi.
- Malavasi, P. (2007). *Pedagogia e formazione delle risorse umane*. Milano: Vita e Pensiero.
- Malavasi, P. (2010). Progettazione pedagogica, governance del cambiamento organizzativo, sviluppo del capitale umano. In L. Fabbri & B. Rossi (A cura di), *Pratiche lavorative. Studi pedagogici per la formazione*. Milano: Guerini Associati.
- Manovich, L. (2002). *Il linguaggio dei nuovi media*. Milano: Edizioni Olivares.
- Marazzi, C. (2005). Capitalismo digitale e modello antropogenetico del lavoro. L'ammortamento del corpo macchina. In J-L. Laville, C. Marazzi, M. La Rosa & F. Chicchi (A cura di), *Reinventare il lavoro* (pp. 107-126). Roma: Sapere 2000.
- Margiotta, U. (2014). Competenze, Capacitazione e Formazione: dopo il welfare. In G. Alessandrini (A cura di), *La «pedagogia» di Martha Nussbaum. Approccio alle capacità e sfide educative*. Milano: Franco Angeli.
- Margiotta, U. (2015). *Teorie della formazione. Nuovi orizzonti della pedagogia*. Roma: Carocci.
- Maturana, H., & Varela, F. (1992). *The tree of knowledge: The biological roots of human understanding* (revised edition). Boston & London: Shambhala Press.
- McKinsey Global Institute (2017). *A future that works: Automation, employment, and productivity*. Disponibile in: <https://www.mckinsey.de/2017-01-20/future-works-automation-employment-and-productivity>.
- Mezirow, J. (2003). *Apprendimento e trasformazione. Il significato dell'esperienza e il valore della riflessione nell'apprendimento degli adulti*. Milano: Raffaello Cortina.
- Muschitiello, A. (2012). *Competenze e capabilities. Come cambia la formazione*. Bari: Progedit.
- Neidich, W. (2017). Cognitive capitalism and the governance of the prefrontal cortex. In S. Prozorov & S. Rentea (Eds.), *The Routledge Handbook of Biopolitic* (pp. 187-203). London-New York: Routledge.
- Nicoli, D. (2009). *Il lavoro coinvolto*. Milano: Vita e Pensiero.
- Nussbaum, M. (2002). *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*. Bologna: Il Mulino.
- Nussbaum, M. (2012). *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*. Bologna: Il Mulino.
- Pati, L. (2007). Conciliare lavoro e universo relazionale del lavoratore: dall'utile al bene esistenziale. In L. Fabbri & B. Rossi (A cura di), *Pratiche lavorative. Studi pedagogici per la formazione*. Milano: Guerini Associati.
- Rifkin, J. (2011). *La terza rivoluzione industriale*. Milano: Mondadori.
- Rossi, B. (2009). *Educare alla creatività. Formazione, innovazione e lavoro*. Bari: Laterza.
- Rossi, B. (2012). *Il lavoro felice. Formazione e benessere organizzativo*. Brescia: La Scuola.
- Rullani, E. (2016). *Il lavoro della conoscenza e la conoscenza al lavoro*. In A. Gramolati & G. Mari (A cura di), *Il lavoro dopo il Novecento: da produttori ad attori sociali*. Firenze: Firenze University Press.
- Seghezzi, F. (2016). *Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0*. Bergamo: ADAPT University Press.
- Semprini, A. (2003). *La società di flusso: senso e identità nelle società contemporanee*. Milano: Franco Angeli.
- Sen, A. (1985). *Commodities and Capabilities*. Amsterdam: North-Holland.
- Sen, A. (2000). *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia*. Milano: Mondadori.
- Totaro, F. (A cura di). (2009). *Il lavoro come questione di senso*. Macerata: EUM.
- Zanardini, M. (2014). *La rivoluzione digitale nella manifattura*. Milano: Impresa&Città n.4.



Tot. visite contenuti : 1463706

Rivista semestrale edita dalla Progedit - Progetti editoriali s.r.l.
 via De Cesare 15 - 70122 Bari - t. 0805230627 f. 0805237648 - www.progedit.com
 Reg. Tribunale di Bari n°43 del 14 dicembre 2011 - ISSN 2240-9580

