

Il lavoro produttivo oggi tra fattori critici ed “eu-topia” pedagogica

FABRIZIO D’ANIELLO

Abstract: *The advent of post-Fordism, along with progressive immateriality of a work increasingly characterized by high-cognitive activity, revitalizes the “pedagogical hope” about the representation of operational scenarios where the work experience fully assumes the features of a rich occurrence from the perspective of a learning experience, fully human and significantly formative in many ways. That wish, however, still seems far from corresponding to a western reality, and Italian first of all, where nowadays an anthropological and anthropocentric organizational model is widely practiced by companies. This is due to a cultural immaturity highlighted by numerous data which testify, to date, the existence of “difficult” working conditions, even though undignified, and the disregard for the lifelong training of workers, and also by the technocratic remark of a supremacy of means over intentions that exploits the work of man rather than celebrating it. This contribution, therefore, moving from the wording of the pedagogy of work as a scientific reflection over the “educability” of the person in contexts of productive work, aims to facilitate and accelerate the feasibility of such educational environments, opposing to such cultural obstacles an argumentation intended to reconsider the meaning of work itself, also foreseeing the effective exploitation of human relations and the overall growth of working people, as well as the development of enterprises who care about it.*

Riassunto: *L'avvento del post-fordismo, insieme alla progressiva immaterialità di un lavoro sempre più caratterizzato da attività ad elevato contenuto cognitivo, rinvigoriscono la speranza pedagogica circa la rappresentazione di scenari operativi in cui l'esperienza lavorativa assume finalmente i connotati di un'esperienza ricca dal punto di vista apprenditivo, umanamente piena e significativamente formativa sotto molteplici aspetti. Tale auspicio, tuttavia, sembra ancora lontano dal corrispondere ad una realtà occidentale ed italiana, in primis, in cui sia diffusamente praticato, da parte delle imprese odierne, un modello organizzativo antropologico ed antropocentrico. E ciò è dovuto ad un'immaturità culturale resa evidente da plurimi dati che testimoniano, a tutt'oggi, l'esistenza di condizioni lavorative “difficili”, quand'anche indegne, e il disinteresse verso la formazione continua dei lavoratori; nonché dalla constatazione tecnocratica di un primato dei mezzi sui fini che strumentalizza l'opera dell'uomo piuttosto che celebrarla. Questo contributo, pertanto, muovendo dalla formulazione della pedagogia del lavoro quale riflessione scientifica sull'educabilità della persona nei contesti di lavoro produt-*

tivo, si propone di agevolare e accelerare la praticabilità educativa di simili ambienti, opponendo a siffatti ostacoli culturali un'argomentazione tesa a riconsiderare il senso del lavoro medesimo in vista della valorizzazione effettiva delle relazioni umane e della crescita globale delle persone che lavorano, come pure dello sviluppo delle imprese che ne abbiano cura.

Parole chiave: *lavoro, educazione, formazione, persona, cultura.*

1. Pedagogia del lavoro ed educabilità dell'uomo nei contesti produttivi post-fordisti

Una serie di variabili causali concatenate, sottese all'evoluzione recente del lavoro *in primis* industriale, con peculiare riferimento al mondo occidentale, esortano l'adesione ad una rinnovata visione dell'esperienza lavorativa, segnatamente connotata dall'attenzione rivolta alla soddisfazione delle istanze antropocentriche. Elementi caratterizzanti o permeanti la configurazione tuttora *in fieri* di un post-fordismo "snello" – quali esigenze e strategie di flessibilità produttiva, ricerca costante della qualità, metabolizzazione "derivata" della logica del *just in time*, utilizzo dell'alta tecnologia *tout court* e delle tecnologie *infocom* in particolare, "integrazione" avanzata, influenza della globalizzazione e della *knowledge economy* in senso lato – parrebbero in effetti sollecitare l'attualizzazione di approcci organizzativi che, puntando sul progressivo abbandono di impostazioni gerarchico-verticali in favore di dinamiche gruppalì contrassegnate da decentramento gestionale e di responsabilità, siano in grado di valorizzare appieno il "fattore" umano. La sincronica constatazione del passaggio verso attività ad elevato contenuto cognitivo, inoltre, legittimerebbe l'analogia che vedrebbe accomunati contesti produttivi rispondenti a simili approcci a verosimili microcosmi educativi e formativi, luoghi di apprendimento continuo. Luoghi, nondimeno, in cui i problemi evidenziati dalla pratica lavorativa favoriscano scambi informativi, conoscitivi ed esperienziali, alimentino la riflessione critica sulla pratica medesima, facilitino l'affioramento degli aspetti taciti che ne informano la padronanza indicibile e agevolino, quindi, sia l'emersione ed il rafforzamento delle energie euristico-creative utili ad individuare nuove soluzioni per gli ostacoli riscontrati sia la ridefinizione dialettica del senso e del significato dell'"operare", unitamente a quella degli assunti di base che lo orientano (Corsi, 2009, 17-18). La progressiva immaterialità del lavoro post-fordista, così, non solo permetterebbe di produrre occasioni contestuali di condivisione, co-creazione e ricreazione di conoscenza e saperi,

nutrendo il progresso apprenditivo dei soggetti coinvolti, ma, all'interno e trasversalmente alle predette dinamiche, genererebbe pure spazi virtuosi dove costruire relazioni significative, incrementare viepiù il potere negoziale circa la ripermetrazione dei sistemi simbolici e valoriali che sostengono una specifica cultura organizzativa (Alessandrini, 2001, 180), "pro-cedere" nello sviluppo identitario e, in definitiva, crescere in umanità. In sintesi, con il distacco dal taylor-fordismo e dal "neotaylorismo informatizzato" (Bonazzi, 1997, 188), e con l'avvento del post-fordismo, ci troveremmo innanzi ad ambiti produttivi equiparabili a sistemi tecnologici e insieme culturali (Bocca, 1998, 126), dove l'uomo nella sua globalità e il potenziale umano assumono finalmente un ruolo chiave imprescindibile per la resistenza sul mercato e il successo dell'impresa odierna.

Considerati, dunque, l'accento posto sulla centralità delle risorse e delle relazioni umane e, parallelamente, l'originarsi di plausibili aperture ad ampi spazi di educabilità coinvolgenti molteplici aspetti della personalità (cognitivi sì, ma anche emotivi, affettivi, socio-relazionali, etico-morali, culturali, etc.), pare scontato, oltre che necessario, che la riflessione pedagogica, già da qualche anno e a tutt'oggi con maggior vigore, tratteggi linee di ricerca convergenti sui sunnominati cambiamenti per bordeggiare ermeneuticamente i confini di un'intrinsechezza formativa del lavoro attuale e tradurre le proprie argomentazioni in progettualità educative. Così come pare altrettanto naturale che rivendichi la "com-prensione" di ottiche invero parziali dal punto di vista educativo entro lo sguardo totale sull'uomo garantito dalla supervisione della propria intelligenza mediativa.

Tuttavia, e veniamo a chiarire l'uso dei condizionali, pur riconoscendo l'esistenza di un accordo teorico multidisciplinare su un indispensabile sviluppo umanizzante delle imprese e su siffatta evoluzione organizzativa, la strada verso l'estesa praticabilità educativa di un "modello antropologico" (Nicoli, 2004, 120) appare, al momento, ancora in salita. E ciò, principalmente, per tre ordini di motivi che andremo a descrivere e per i quali si rende ancor più necessario, a nostro avviso, il contributo della succitata riflessione; nella fattispecie, di quella riconducibile alla pedagogia del lavoro intesa primariamente come riflessione scientifica sull'uomo in quanto educabile e sull'educabilità dell'uomo, attenzionato come "persona", nei contesti di lavoro produttivo. Ovverosia, brevemente, un sapere che indaga criticamente fenomeni e processi lavorativi, decifra i flussi culturali che li attraversano e interpreta gli eventi umani e socio-tecnologici presenti in un ambiente di lavoro. Che, razionalizzate e mediate le informazioni ottenute, "pro-ietta" le proprie considerazioni e le trasforma in "pro-getti" umani,

determinando la natura dell'impegno tanto pedagogico quanto educativo-formativo. Ma che, prima di ogni altra cosa, si "pre-occupa", appunto, di accertare i requisiti dell'educabilità, la conformazione educativa di tali eventi, la sinergia tra essere e divenire sia della persona che lavora sia della comunità lavorativa in cui ha da "realizzarsi" (d'Aniello, 2009, 240). Una riflessione, pertanto, che sul versante storico e antropologico avanza interrogandosi, innanzitutto, sulla «possibilità di considerare il lavoro produttivo come ambito o modalità o risorsa per realizzare relazioni educativamente significative». Chiamata, cioè, «a verificare se e a quali condizioni il lavoro [...] ha o può avere valore educativo» (Zago, 2009, 47), «può costituire un reale modo di porsi della persona nel suo processo di piena autorealizzazione», e se è in grado, nell'attualità socio-economica, di «rappresentare un ambito significativo per la progettazione intenzionale della propria esperienza» ed «essere un'opportunità per la crescita personale» (Bocca, 1992, 42-43).

2. Quando il lavoro non nobilita l'uomo

Venendo alle sunnominate ragioni ostacolanti, la prima di queste ha a che fare, indubbiamente, con il fatto che le imprese occidentali non paiono ancora aver diffusamente recepito la lezione sul rispetto e la tutela della dignità e della salute del soggetto che lavora. Questo è reso manifesto da una pluralità di fattori che possiamo evincere sia da studi dedicati sia da rilevazioni statistiche internazionali e nazionali aventi come oggetto le condizioni lavorative e che elenchiamo sommariamente di seguito.

- Diminuzione dei salari: principalmente dovuta ad un "globalismo" (Beck, 1999, 22) senza regole, la sua applicazione si basa sovente sulla "minaccia" correlata al vantaggio comparativamente desunto di esportare la manodopera al Sud o all'Est del mondo, quindi sulla leva della competitività remunerativa tra lavoratori, arrivando a toccare in alcuni settori punte in ribasso del 30% ed oltre (Gallino, 2001, 39-40).
- Aumento dell'orario di lavoro: se soli sei giorni di malattia concessi all'anno, 2.000 ore di lavoro e un buon 85% di lavoratori che denunciano orari insostenibili fanno degli Stati Uniti la patria del *workaholicism*, anche in Spagna si sta diffondendo l'espressione *adicto al trabajo* e in Olanda quella di *leisure illness* (Coin, 2006, 43-47, 103); mentre l'Italia, dove la settimana lavorativa è per ora generalmente ferma a

48 ore, in sede di riunione dei Ministri del Welfare UE ha aderito nel 2008 ad un testo di compromesso teso ad espandere i limiti della settimana standard, con l'ipotesi di estenderla alle 60/65 ore (Brivio, 2008).

- *Lean production* ed intensificazione del lavoro: i casi di realtà industriali americane, inglesi, francesi e italiane testimoniano un innalzamento dei secondi lavorati al minuto fino a 60, regimi di orari alienanti, produzioni cronometrate irragionevoli, quantità di “pezzi” da lavorare a turno che trascendono le possibilità umane, ingovernabilità della velocità delle “linee”, eliminazione delle pause (Coin, 2006, 82-89); inoltre, nella UE a 12, dal 1990 al 2005 la percentuale della forza lavoro che dichiarava di lavorare a ritmi altissimi è salita di 7 punti, dal 19 al 26% (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2007, 7).
- Esposizione al rischio: restringendo il campo di analisi alla sola realtà europea, mentre sembrano attenuarsi i rischi fisici connessi con l'esposizione a fumi, inalazioni, polvere, polveri e scintille, permangono stabili, o addirittura crescono, quelli connessi con la manipolazione di sostanze chimiche, la stanzialità a basse temperature, i movimenti ripetuti di mani e braccia, le disfunzioni ergonomiche, le vibrazioni e i rumori (*Ibidem*, 8).
- Crescente ricorso a sostanze psicotrope: quanto precedentemente descritto, insieme alla prevalente noncuranza verso la “salute organizzativa” (Avallone, Paplomatas, 2005, 65), dunque alla strenua resistenza, se non incremento, di patologie e disturbi fisici e psichico-psicologici (Coin, 2006, 106, 108; Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, 2009, 46-52), è a fondamento di un fenomeno che rappresenta forse il sintomo più palese del malessere dei lavoratori contemporanei, ovvero il sempre più frequente abuso di alcol, droghe, antidepressivi, antipsicotici e ansiolitici per tentare di risolvere problematiche lavorative o rifuggire da esse (Coin, 2006, 47-71).
- Incidenti e morti sul lavoro: gli ultimi due fattori, congiuntamente ad un'immaturità culturale che è causa di una scarsa propensione formativa e di una lacunosa assunzione di responsabilità individuali e collettive riguardo alle norme in materia di sicurezza, sono certamente le lenti che consentono di interpretare al meglio i dati ILO, EUROSTAT e INAIL, i quali, seppur accennanti ad una lieve inversione di tendenza, rappresentano comunque un quadro terrificante

in termini di infortuni gravi e decessi sul luogo di lavoro (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, 2009, 9-33, 53-62, 70-73).

- Discriminazioni di genere: oltre a non godere di una politica di “flessicurezza” che consenta di fronteggiare adeguatamente il loro triplice ruolo (lavoratrici, madri, casalinghe), ad essere altresì maggiormente interessate, rispetto agli uomini, dal lavoro sommerso, da contratti atipici, dal precariato, dal rischio disoccupazione, da mansioni subordinate e spesso routinanti, da stipendi più bassi e minori opportunità di formazione continua, le donne sono anche quelle che nel lavoro figurano ancora come il bersaglio preferito da azioni di mobbing, bullismo e comportamenti molesti (Sbattella, Tettamanzi, 2003; Iori, Maiani, 2006; Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2007, 2-5, 9-10; Garofalo, Marra, 2008).

I fattori critici appena vagliati pongono in risalto un'immagine del lavoro distante dall'“eu-topia” neo-umanistica e persona-centrica illustrata in apertura. Il “capitale umano” tanto celebrato negli ultimi anni, la cui compiuta valorizzazione è finanche invocata dalle imprese medesime quale risorsa strategica ineludibile, fuori da ipocrite retoriche sembra, difatti, perlopiù confinato in un'area di strumentalità fine a se stessa, obnubilata da «veli ideologici che nascondono un'impostazione ancora sostanzialmente taylorista della concezione del lavoratore e del suo ruolo nell'organizzazione» (Bocca, 1999, 5). E la bassa temperatura antropocentrica notata indica, semmai, che il problema, a tutt'oggi, non sia tanto inerente al come potenziare l'agire cooperativo di un “sistema umano”, al come esercitare quella libertà, autonomia, discrezionalità e creatività idealmente o dichiaratamente richieste dall'avvento del post-fordismo, al come facilitare l'apprendimento continuo o al come alimentarlo con l'“attenzione relazionale” (Cepollaro, 2008, 10), quanto all'eventualità stessa di vedere affermato un “sistema umanamente sostenibile”. Di conseguenza, benché non in modo assoluto eppure in larga e sconcertante percentuale secondo i dati delle varie rilevazioni, venendo meno la cura dell'uomo che lavora – “automizzandone” la *performance* in termini quasi skinneriani, sfruttando oltremodo le sue risorse fisiche e psichiche, esponendolo a rischi e discriminazioni ingenuamente anacronistici, portandolo al baratro della malattia e perfino della tossicodipendenza, gettandolo infine tra le braccia di una morte impropriamente detta bianca –, viene meno anche la possibilità di concepire l'edificazione di microcosmi educativi e formativi. Coerentemente, poi, si irrobustisce la paura che la tendenza umanizzante dianzi evocata sia sof-

focata dalla morsa di una tangibile arretratezza pedagogica e culturale e si riduca a quelle “pacche sulle spalle” che a lungo hanno contraddistinto la fuorviata applicazione degli orientamenti manageriali ispirati al movimento delle *Human Relations* (Novara, Sarchielli, 1996, 85).

3. Noncuranza e deficit formativi: la peculiarità negativa del “caso Italia”

Il rimando alla dimensione culturale introduce, a questo punto, alla seconda ragione ostacolante, che ha per protagonista il disinteresse verso la formazione e del quale, pur non risparmiando altri contesti, è un esempio lampante ciò che accade proprio in Italia. Anche qui, si potrebbe citare un fiume negativo di numeri che rivelano: il colpevole ritardo delle imprese nostrane rispetto a quelle europee in materia di formazione continua (32% di imprese formatrici contro il 60% della media continentale); la loro carente disposizione a garantire offerte di formazione corsuale e non ai dipendenti, mantenendosi così limitrofe ai valori *benchmark* dei paesi neocomunitari piuttosto che a quelli di attendibili *competitor* quali Germania, Francia e Regno Unito (terzultimo posto in Europa); l'essenziale invariabilità del deficit formativo registrato da dieci anni a questa parte nelle piccole e medie imprese, vale a dire la spina dorsale della realtà produttiva nazionale (Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, Isfol, 2009, 34-35, 45, 223). Ci limitiamo, però, a riportare l'opinione degli autori dell'ultimo *Rapporto sulla formazione continua* (2008) disponibile al momento in cui si scrive, in quanto assai efficace dal punto di vista di un sunto esplicativo:

«In periodi di crisi economica, come quello attualmente in corso, diventa fondamentale utilizzare la leva formativa in un'ottica di medio-lungo periodo, per salvaguardare il capitale umano presente nel sistema produttivo e avviare un nuovo corso di sviluppo [...]. In Italia i livelli di partecipazione al lifelong learning da parte degli adulti occupati sono ancora largamente insufficienti. Le statistiche internazionali [...] mostrano una situazione ormai molto grave, caratterizzata da un diffuso disinteresse del sistema produttivo italiano nel promuovere lo sviluppo delle competenze dei propri collaboratori» (*Ibidem*, 33).

Tale gravità, come anticipato, è indice dell'indiscutibile mancanza di un *humus* culturale indispensabile per affrontare convenientemente i cambiamenti del lavoro nell'età della complessità e sostenere permanentemente

quel *continuum* tra formazione e lavoro che la configurazione del post-for-dismo esigerebbe, invece, come condizione irrinunciabile accanto ad una risolutiva armonizzazione delle due anime formative (tecnico-professionale ed umana). Un *vulnus* culturale, questo, che ha radici lontane, perse nella notte dell'antinomia tra *otium* e *negotium*, e di cui è colpevolmente soggetto passivo e attivo sia il mondo imprenditoriale sia quello politico, entrambi noncuranti del realistico pericolo di una nuova fase di esclusione professionale che potrebbe, quando già non lo faccia, colpire i così detti lavoratori "deboli", come pure il sistema Paese in generale (Aleandri, 2003, 184). Non è dato dimenticare, infatti, che, se nel nuovo ciclo della "strategia di Lisbona 2008-2010" la formazione professionale continua occupa un posto di spesso rilievo nella promozione della summenzionata "flexicurity", ossia il rapporto equilibrato tra flessibilità e sicurezza del lavoro (Turrini, 2008, 24), ciò è dovuto proprio alla missione di salvaguardia socio-economica attribuitale: l'investimento in formazione continua ridurrebbe, invero, «l'emarginazione sociale e le sperequazioni di reddito causate da un capitale umano insufficiente»; aiuterebbe «a mantenere i lavoratori anziani più a lungo sul mercato del lavoro, contribuendo [...] alla sostenibilità finanziaria dei sistemi di protezione sociale»; renderebbe «più dinamici i mercati interni del lavoro»; e, soprattutto, permetterebbe ai lavoratori di acquisire e rinnovare «le competenze necessarie in un'epoca caratterizzata da rapidi mutamenti e dalla necessità di aggiornare le conoscenze» (*Ibidem*).

4. Tecnica, tecnologia e primato dei mezzi sui fini

La variabile culturale, altresì, permea anche l'ultima ragione ostacolante, che attiene specificatamente al tema/problema del rapporto mezzi-fini. Esso comprende la deriva soggiacente al passaggio da una tecnica vista come contingente, subordinata e consapevolmente dominata "disponibilità dello strumento", dal quale l'uomo non dipende se non per il soddisfacimento di bisogni e il raggiungimento di fini che sorgono esternamente alla "logica" stessa della tecnica e la trascendono, ad una vista come "apparato o sistema tecnologico", che, viceversa, tende subdolamente ad assurgere a "sistema di vita" centripeto ed autosufficiente, capace di annullare e risucchiare qualsivoglia tensione finalistica nell'imbutto del primato dei mezzi. In altre parole, secondo questa transizione, il sistema tecnologico, di là dall'essere un mero "strumento isolato della tecnica", prodotto dalla volontà umana finisce coll'autonomizzarsi da essa per ricadervi gravemente modi-

ficandola, trasformando ad un tempo l'esistenza individuale e comunitaria; la persona, che dovrebbe signoreggiarlo, diviene paradossalmente succube della sua signoria, mezzo del mezzo originario che è ora diventato il fine moltiplicatore di fini solo apparenti (Totaro, 1998, 16-18). «Un apparato tecnologico ha infatti come fine se stesso e, attraverso i suoi prodotti, non punta ad altro che ad autoriprodursi. E riesce in questo intento tanto più quanto più si dispiega e si espande come un "campo totale", che impregna con le sue linee di forza la globalità delle situazioni e dei rapporti. Se è questa la tendenza inarrestabile degli apparati tecnologici, nessuno può essere sicuro di potersene tirare fuori purché lo voglia. In essi non si entra e si esce a piacere, ma si rimane invischiati fino a prova contraria e inconsapevolmente» (*Ibidem*, 18-19).

Alla riflessione sulla dirompenza culturale della Tecnica e sul suddetto imprigionamento nel "tecnologismo", si legano le seguenti sottolineature inerenti agli esiti, da una parte, e al timore, dall'altra, scaturiti e scaturibili dall'estensione dei confini di sistemi tecnologici riconducibili dapprima alla meccanizzazione e poi all'automazione e all'alta tecnologia in genere.

La prima concerne l'evidenza del cortocircuito tra produzione e consumo. Da quando innovazioni tecnologiche proprie dello stadio avanzato della seconda fase della rivoluzione industriale hanno favorito, ai primi del Novecento, lo sviluppo della linea di assemblaggio semovente in seno alla nascente industria automobilistica, quindi da quando la *mass production* di stampo fordista ha spinto ad accrescere quantitativamente gli standard produttivi e, contemporaneamente, a ridurre il costo dei beni, stimolare la domanda dilatando l'offerta e, infine, sostituire il tempo libero dal lavoro come svago con il tempo del consumo, produttivismo e consumismo sono andati di pari passo (Regni, 2006, 60-61). Una sinergia, viepiù, supportata fortemente dalla successiva genesi del marketing e dalla creazione del "consumatore insoddisfatto" (*Ibidem*, 61), ma coltivata nel suo momento aurorale dall'applicazione fordista del metodo tayloriano, in particolare del principio delle "differential rates" (Novara, Sarchielli, 1996, 53). È con le "tariffe differenziali" garantite agli operai in misura proporzionale al loro sforzo produttivo e, pertanto, alla loro obbedienza nei confronti della disciplina imposta dalla "macchina", in effetti, che, secondo Bauman, si decreta la fine dell'etica del lavoro, da allora in avanti percepito unicamente quale "mezzo per guadagnare di più" (Bauman, 2005, 41). Facendo «cadere nel vuoto qualsiasi appello alla nobiltà del lavoro», tale cambiamento epocale ha ineluttabilmente innescato «la tendenza a considerare il valore dell'uomo in termini puramente monetari» e «ha proiettato irreversibilmente l'aspira-

teleologia impegnativa», che sfocia nel «finalismo più modesto corrispondente all’offerta dei mezzi» (*Ibidem*), è addirittura ipotizzabile che, finanche laddove abbia preso o prenda campo un *knowledge working* a livelli estesi e non circoscritto, tutte le energie e potenzialità personali ed interpersonali richieste e attivabili possano non servire un fine elevato, includente l’attuazione di quanto propriamente umano, ma finiscano con l’essere inghiottite dalla spirale di un vortice tecnocratico capace di fagocitare l’essere del lavoratore nella sua interezza. La metafora suggerita per veicolare tale rischio conduce alla presa in carico del timore precedentemente segnalato, che andiamo ad approfondire celermente.

Il lavoro immerso nella società della conoscenza – lo abbiamo accennato esaminando gli elementi caratterizzanti il post-fordismo idealtipico –, essendo connotato da un’avanzante immaterialità, è (finora parzialmente) e sarà gradualmente di più un’“attività senza opera” (Virno, 2001a, 182), facente perno su processi produttivi basati su scambi di conoscenze, saperi e competenze, dove «pensieri e discorsi [...] funzionano di per sé come “macchine” produttive» (Idem, 2001b, 149), dove la “materia prima” è essenzialmente «il sapere, l’informazione, la cultura, le relazioni sociali» (Idem, 2001a, 181). Ed è proprio qui che si insinua la preoccupazione, non già apocalitticamente relativa al controllo e alla manipolazione simbolica della conoscenza e della sua creazione da parte di un’élite manageriale, piuttosto ad una magra riduzione efficientistica del potenziale umano, al pericolo che venga riprodotto in chiave neo-toyotista il disegno strategico di un coinvolgimento sì totale dei dipendenti, ma strumentale all’ennesima potenza (Filosa, Pala, 1992). Perché, nel momento in cui si ha a che fare con tecnologie che esigono la messa in gioco della complessiva sfera vitale intra ed intersoggettiva (cognizioni, emozioni, etc.), è perfino augurabile, se non supponibile, che esse possano assistere la ricomposizione tra tempi della vita e tempi del lavoro, avvalorando la prospettiva dell’enucleazione perseguibile di un percorso educativo-formativo integrale, osmoticamente e reciprocamente articolato su ambedue i piani; ma è altrettanto lecito ritenere che si possa drasticamente scivolare in una “degenerazione funzionalistica” tesa a sottomettere anche i residui tempi della vita oltre quelli del lavoro, trasformando la globalità della persona che lavora, in ogni suo aspetto e talento, in una macchina al servizio di altre macchine, in un totalmente alienato o autoalienato “strumento della produzione” (Totaro, 2009, 315-316).

zione alla libertà nella sfera del consumo, determinando [...] il passaggio a una società imperniata su quest'ultima anziché su quella della produzione» (*Ibidem*, 41-42).

Se l'indirizzo produttivistico dettato da una inequivocabile scelta d'uso tecnologico, di convenienza e profitto, ha scatenato cotanta involuzione etica, sfamando al contempo la voracità di un apparato tecnologico incipiente, da questa non si sottrarrebbe, purtroppo, neppure il post-fordismo. Inseguendo per mezzo di tecnologie all'avanguardia il connubio ottimale flessibilità-qualità, questi, invero, continua ad incidere pesantemente nell'espore il lavoratore alla ragionevole similitudine con il servitore del "contenuto oggettivo" del lavoro; sussumendo in questo concetto tanto il "dominio tecnico del mondo" (Fitte, 1996, 265) quanto i beni ottenuti con esso.

Più precisamente, è concesso affermare che la diversificazione dell'offerta personalizzata di beni sottesa alla tensione continua verso la qualità e, dunque, alla soddisfazione completa del cliente, allarghi il ventaglio delle "preferenze" pressoché inesauribili della persona riverberandosi sull'inderminabilità permanente della qualità raggiungibile, facendo sì che «le dinamiche del desiderio a servizio del consumo» si liberino «senza incontrare limiti che possano derivare da un'etica superiore», cedendo all'«etica comune della soddisfazione il più possibile immediata» (Totaro, 2007, 80). Detto altrimenti, in questa circolarità viziosa che celebra il "collasso dei fini sui mezzi" (*Ibidem*) e il consumare come meta ultima del lavorare, la qualità richiama con beffarda ironia la quantità, ribadendo senza soluzione di continuità il mito del produttivismo modernamente ma non diversamente associato al consumismo (Idem, 2009, 313-314).

Da qui, si può allora asserire che, se i mezzi e il conseguimento dei risultati che essi agevolano «hanno in se stessi la potenza di fini», perché, più della carenza dei fini, «si impone l'abbondanza dei fini incorporati nei mezzi stessi e coincidenti con il loro perseguimento illimitato» (Idem, 2007, 80), il lavoratore medesimo, più che nella condizione di educarsi ed autoeducarsi, umanizzarsi mediante il lavoro, insieme ai colleghi, nel processo di produzione, sia piuttosto in quella di ingranaggio del meccanismo autoriproduttivo della *ratio* autoreferenziale del sistema tecnologico, usato affinché con la sua opera faccia consumare e consumi egli stesso, indossando le vesti di strumento dello strumento produttivo ancora una volta, nonché di consumatore consumato.

Ciò nondimeno, se la temperie culturale che anima il mondo del lavoro, come pure la società tutta, è pervasa dalla «stanchezza» riguardo a una

5. Per una cultura persona-centrica del lavoro

Analizzati i tre ordini di ragioni che, più di altri, oppongono resistenza ad una svolta antropopedagogica del lavoro le cui tracce sono ancorché rinvenibili nella delineaazione del post-fordismo, e verificato che gli impedimenti che tengono in vita riluttanze formative e funzionalismi variegati diretti a indebolire la dignità dell'essere umano sono impregnati di pregiudizi e disvalori presenti nella cultura organizzativa delle imprese così come in sovra-dimensioni culturali, alla pedagogia del lavoro si impone un compito basilare in vista della promozione di una "personalizzazione" dell'esperienza lavorativa e di un'umanizzazione effettuale dei contesti produttivi. In vista, cioè, dell'attestazione certa della centralità manifesta, nella quotidianità lavorativa, del valore della persona e della persona come valore in sé e per sé; dunque del diffuso avverarsi delle condizioni della sua educabilità, esprimibile attraverso interazioni significanti in termini apprenditivi e di socialità, e del conseguente ascolto dei suoi appelli educativo-formativi. Questo compito, che si immagina come missione improcrastinabile per superare la salita citata in apertura, quindi per contrastare l'attecchimento espandibile dell'anti-umano e, perciò, dell'anti-educabile, per consolidare e legittimare, laddove già avviata, una modificazione in essere di determinati approcci organizzativi e, non ultimo, per evitare la sicura esclusione dal mercato di imprese restie a comprendere che il proprio destino è appeso al filo dell'indissolubilità che unisce la crescente cognitivizzazione delle "mansioni" a puntuali premure formative, consiste nel proporre una differente cultura del lavoro. A tal fine, un primo, fondamentale passo da compiere è in direzione della riscoperta dell'autenticità originaria del senso educativamente germinativo del lavoro stesso, a sua volta collocabile nell'alveo della prospettiva politico-culturale suggerita dall'"utopia razionalmente fondabile" (Macchietti, 2005, 7) dell'educazione integrale permanente.

Lungi da una trattazione esaustiva che lo spazio a disposizione non ammette, ci serviamo del pensiero di alcuni studiosi, pedagogisti di ieri ed oggi e filosofi, solo per abbozzare questo passo.

Seguendo un ordine non solo cronologico, senza peraltro tornare ad un passato troppo lontano, ma che sarebbe altrettanto foriero di spunti congeniali a questa disamina, per Fröebel lo scopo dell'attività lavorativa, grazie alla quale il soggetto si rende co-creatore del mondo simile a Dio, è consentire alla persona di produrre non già degli oggetti, bensì se stessa; perfezionarsi nel senso etimologico, svelare gradatamente la propria essenza per

autoaffermarsi e servire una duplice finalità: il miglioramento individuale e comunitario (Fröebel, 1993, 6, 28-29, 32).

Secondo Mounier, altresì, per controbilanciare gli effetti della "civiltà della tecnica" e l'"abbandonarsi alla schiavitù delle cose" (Mounier, 1981, 38), nonché per far sì che la persona che lavora non venga «considerata come un semplice strumento dell'efficienza e della produzione», schiacciata dal peso del profitto quale "fine quantitativo, impersonale ed esclusivo", si dovrebbe ripartire dal "primato del lavoro". Essendo l'«unico agente propriamente personale e fecondo dell'attività economica», solo esso, infatti, è nella possibilità di far «esercitare al massimo le prerogative della persona: responsabilità, iniziativa, padronanza, creazione e libertà» (Mounier, 1975, 159-192).

Proseguendo, se per Hessen qualsivoglia mestiere è «un microcosmo che compendia nella sua struttura un più vasto insieme di rapporti naturali e sociali» (Hessen, 1954, 45), del quale andrebbero riconsiderate come prioritarie la "funzione sociale" (*Ibidem*, 29) e le opportunità da esso concedibili in ordine all'autorealizzazione della personalità umana, per Agazzi il lavoro è un "fare esecutivo finalistico" (Agazzi, 1958, 136) connaturato alla persona. Più dettagliatamente, una delle "forme irriducibili" con cui si esprime l'attività spirituale dell'uomo (*Ibidem*, 133), «specifica nella sua essenza, distinta nella sua natura e nel suo processo» (*Ibidem*, 128), "operazione intelligente e dell'intelligenza" (*Ibidem*, 138), la cui anima sta "solo nell'anima dell'uomo" (*Ibidem*, 125) e il cui fine sommo, oltre quello prettamente materiale, è "e-ducere", unitamente e in sintonia con l'opera delle altre funzioni dello spirito, la totalità dell'*humanitas* (*Ibidem*, 146).

Avvicinandoci ai giorni nostri, analogamente ad Agazzi, Bocca parla del lavoro come di «espressione tipica dell'uomo, aspetto peculiare della sua identità, una delle modalità elettive del porsi della persona rispetto al mondo» (Bocca, 1995, 13) e ne riconosce il senso «nel suo essere espressione della persona umana, in quanto esso nasce con l'uomo ed è criterio di umanità». Inoltre, «la dimensione personale costituisce la fonte del valore del lavoro, così che questo risulta inseparabile dall'uomo e appare irriducibile a mera merce di scambio» (Zago, 2009, 48).

Più recentemente, Totaro scorge nel lavoro il «terzo livello di un'antropologia aperta alla completezza», in grado di oggettivare lo svolgersi della prassi nell'"essere per noi" e, garantendo disponibilità di cose che "im-mediatamente" non potrebbero essere godibili, di assurgere a "modalità particolare", benché non esclusiva, di "far accadere l'essere" (Totaro, 1998, 152-153; Idem, 1996, 256), per dirla con Marcuse. Agli effetti di questa epifania

ontologica, che autorizza la traslazione concettuale nel solco educativo del prendere forma umanamente degna e che, peraltro, si riconnette con il soddisfacimento di quello che il filosofo reputa il “requisito di *autenticità*”, imputabile in prima battuta al lavoro, quest'ultimo, sebbene non chiamato a risolverli unicamente in sé, è da restituire auspicabilmente al suo compito primario, ossia porsi «al servizio dell'agire e dell'essere» (Idem, 1998, 156-158).

Sulla scia della ricomprensione del lavoro come “attività antropologicamente significativa” (*Ibidem*, 159) si posiziona, infine, Verducci, secondo la quale, giustappunto, di là dallo stagliarsi quale “segmento mancante” dell'indagine speculativa, il lavoro è primariamente il tassello che completa il mosaico dell'integralità antropologica. In altre parole, è un “dispositivo esecutivo” che, in quanto tale, si fa mezzo per un'alta meta etico-educativa, se vogliamo tradurre pedagogicamente il discorso filosofico, giacché in esso e con esso si ha l'estensione processuale ultima della dimensione teoretica-ideativa e pratico-decisionale (Verducci, 2003). Di contro alla perdita di consapevolezza della “radice personale del lavoro” (Idem, 2009, 341), cagionata dalla sua ipertrofica oggettivazione, la primitiva e più veritiera accezione semantico-valoriale dell'*operari* si sostanzia, allora, nell'identificazione con l'incarico letteralmente metafisico di incrementare lo spazio di espressione vitale della persona, dispiegare appieno l'“*ex-sistere*” dell'essere.

In conclusione, trascurare di ripartire da simili sottolineature, dal recupero del senso primigenio del lavoro, del suo essere della persona e per la persona, significherebbe invalidare a monte qualsivoglia pretesa di ripensare pedagogicamente il lavoro produttivo e concorrere in direzione meta-antropopedagogica all'accostamento fattuale dei luoghi di lavoro a comunità educanti. Vale a dire comunità dove vi sia occasione di rovesciare la supremazia della finalizzazione meramente tecnica su quella umana, ripiegare l'oggettivo a vantaggio del soggettivo, con la consapevolezza dell'indivisibilità delle due polarità e del guadagno di un loro vicendevole arricchimento, e, recependo la multidimensionalità delle istanze formative, continuare a «*chiedersi costantemente che cosa l'uomo voglia essere*» (Corsi, 1997, 150) anche mentre lavora. Comunità, in definitiva, dove un “personale” senso del lavoro riconferisca senso e vigore alla «prospettiva del vivere-lavorando-per-ben-vivere» (Verducci, 2007, 158) e per “ben-essere”.

Presentazione dell'Autore: Fabrizio d'Aniello è professore associato di Pedagogia generale e sociale presso la Facoltà di Scienze della formazione dell'Università degli Studi di Macerata, dove insegna Pedagogia del lavoro. Tra le sue pubblicazioni, si segnala *Pedagogia del lavoro e persona. Passaggi di stato della materia lavoro*, Lecce, Pensa MultiMedia, 2009.

Bibliografia

- AGAZZI, A. (1958), *Il lavoro nella pedagogia e nella scuola*, Brescia, La Scuola.
- ALEANDRI, G. (2003), *I sistemi formativi nella prospettiva dell'economia globale. Per una pedagogia del lifelong learning*, Roma, Armando.
- ALESSANDRINI, G. (2001), *Risorse umane e new economy. Formazione e apprendimento nella società della conoscenza*, Roma, Carocci.
- AVALLONE, F., PAPLOMATAS, A. (2005), *Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Milano, Raffaello Cortina.
- BAUMAN, Z. (2005), *Lavoro, consumismo e nuove povertà*, trad. it., Roma, Città Aperta.
- BECK, U. (1999), *Che cos'è la globalizzazione. Rischi e prospettive della società planetaria*, trad. it., Roma, Carocci.
- BOCCA, G. (1992), *Pedagogia e lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- (1995), «Formazione continua e mondo del lavoro», in *Prospettiva EP*, XVIII, 3, pp. 4-16.
- (1998), *Pedagogia del lavoro. Itinerari*, Brescia, La Scuola.
- (1999), *La produzione umana. Studi per un'antropologia del lavoro*, Brescia, La Scuola.
- BONAZZI, G. (1997), *Storia del pensiero organizzativo*, Milano, Franco Angeli.
- CEPOLLARO, G. (2008), «L'attenzione relazionale», in *Professionalità*, XXVIII, 99, pp. 6-11.
- COIN, F. (2006), *Il produttore consumato. Saggio sul malessere dei lavoratori contemporanei*, Padova, Il Poligrafo.
- CORSI, M. (1997), *Come pensare l'educazione*, Brescia, La Scuola.
- (2009), «Introduzione», in F. d'Aniello, *Pedagogia del lavoro e persona. Passaggi di stato della materia lavoro*, Lecce, Pensa Multimedia, pp. 9-20.
- D'ANIELLO, F. (2009), *Pedagogia del lavoro e persona. Passaggi di stato della materia lavoro*, Lecce, Pensa Multimedia.
- FILOSA, C., PALA, G. (1992), *Il terzo impero del sole. Il neo-corporativismo giapponese nel nuovo ordine mondiale*, Bologna, Synergon.
- FITTE, H. (1996), *Lavoro umano e redenzione. Riflessione teologica dalla Gaudium et spes alla Laborem exercens*, Roma, Armando.
- FRÖEBEL, F. (1993), *L'educazione dell'uomo*, trad. it., Firenze, La Nuova Italia.
- GALLINO, L. (2001), *Globalizzazione e disuguaglianze*, Roma-Bari, Laterza.
- GAROFALO, M. R., MARRA, M., (eds.) (2008), *La doppia vita delle donne. Aspirazioni, etica e sviluppo*, Roma, Donzelli.

- HESSEN, S. (1954), *Pedagogia e mondo economico*, trad. it., Roma, Avio.
- IORI, C., MAIANI, B. (a cura di) (2006), *Donne al lavoro. Letture al femminile del mercato del lavoro flessibile*, Roma, Carocci.
- MACCHIETTI, S.S. (2005), «Formazione, università e umanesimo del lavoro», in *Prospettiva EP*, XXVIII, 1, pp. 5-17.
- MOUNIER, E. (1975), *Manifesto al servizio del personalismo comunitario*, trad. it., Cassano, Ecumenica.
- (1981), *Cristianesimo e rivoluzione*, trad. it., Firenze, La Nuova Italia.
- NICOLI, D. (2004), «Il mondo imprenditoriale ed economico», in C. Xodo (a cura di), *La formazione continua. Teorie e modelli*, Lecce, Pensa Multimedia, pp. 115-126.
- NOVARA, F., SARCHIELLI, G. (1996), *Fondamenti di psicologia del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- REGNI, R. (2006), *Educare con il lavoro. La vita attiva oltre il produttivismo e il consumismo*, Roma, Armando.
- SBATTELLA, F., TETTAMANZI, M. (2003), *Donne e lavoro. Fattori di inclusione e di esclusione*, Milano, Vita e Pensiero.
- TOTARO, F. (1996), «Per una fondazione ontologica della prassi», in L. Matusa, G. Benelli, A. Campodonico, B. Salmona (a cura di), *Lineamenti di un personalismo teologico. Scritti in onore di Carlo Arata*, Genova, Glauco Brigati, pp. 249-262.
- (1998), *Non di solo lavoro. Ontologia della persona ed etica del lavoro nel passaggio di civiltà*, Milano, Vita e Pensiero.
- (2007), «Il fine come compito ontologico nell'epoca dell'eccesso strumentale. Linee di riflessione», in D. Verducci (a cura di), *Disseminazioni fenomenologiche. A partire dalla fenomenologia della vita*, Macerata, EUM, pp. 77-89.
- (2009), «Lavoro ed equilibrio antropologico», in F. Totaro (a cura di), *Il lavoro come questione di senso*, Macerata, EUM, pp. 305-328.
- TURRINI, O. (2008), «Flessicurezza: nuove sfide per la formazione», in *Professionalità*, XXVIII, n. 100, pp. 24-28.
- VERDUCCI, D. (2003), *Il segmento mancante. Percorsi di filosofia del lavoro*, Roma, Carocci.
- (2007), «Fenomenologia ed economia», in D. Verducci (a cura di), *Disseminazioni fenomenologiche. A partire dalla fenomenologia della vita*, Macerata, EUM, pp. 143-160.
- (2009), «Lavoro e persona: interazioni auspicabili», in F. Totaro (a cura di), *Il lavoro come questione di senso*, Macerata, EUM, pp. 329-350.
- VIRNO, P. (2001a), «Lavoro e linguaggio», in A. Zanini, U. Fadini (a cura di), *Lessico postfordista. Dizionario di idee della mutazione*, Milano, Feltrinelli, pp. 181-185.
- (2001b) «General intellect», in A., Zanini, U. Fadini (a cura di), *Lessico postfordista. Dizionario di idee della mutazione*, Milano, Feltrinelli, pp. 146-152.
- ZAGO, G. (2009), «Giorgio Bocca nella 'storia' della pedagogia del lavoro», in S.S. Macchietti, S. Angori (a cura di), *Per un umanesimo del lavoro. Il contributo di Giorgio Bocca*, Città di Castello, GESP, pp. 45-53.

Sitografia

- BRIVIO, E. (11/06/2008), *Il via libera Ue: sì a orari di lavoro oltre le 48 ore*, in: <http://www.ilsole24ore.com/art/SoleOnLine4/Economia%20e%20Lavoro/2008/06/Ue-orari-lavoro-oltre-48-ore%20.shtml?uuid=3fd73460-3789-11dd-af84-00000e251029> [13/12/2009].
- FONDAZIONE EUROPEA PER IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO (2007), *Quarta indagine europea sulle condizioni di lavoro* (sintesi), trad. it., in: http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/bdd/publishcontents/bin/C_21_Strumento_3868_documenti_itemName_0_documento.pdf [30/11/2009], pp. 11.
- ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO (2009), *Rapporto annuale sull'andamento infortunistico 2008*, in: <http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/3F0FBA56-72D6-4F17-9A5B-922940753881/0/RappAnnuale2008.pdf> [30/11/2009], pp. 76.
- MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI, ISFOL (2009), *Rapporto 2008 sulla formazione continua*, in: <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/DGPOF/ProdottiEditoriali/Riviste/FOP/Fop12309> [30/11/2009], cap. 1 pp. 1-82 e cap. 8 pp. 206-233.