

La pedagogia del lavoro

Questioni emergenti e dimensioni di sviluppo per la ricerca e la formazione

GIUDITTA ALESSANDRINI

Riassunto: *Questo saggio, ripercorrendo pur brevemente alcuni processi fondamentali di trasformazione del lavoro nella modernità, intende perimetrare l'ambito della disciplina "pedagogia del lavoro" – attualmente oggetto di interesse crescente da numerosi studiosi – ed accennare alle sue prospettive future. Tra queste, il tema della sostenibilità, e degli "gender study" e della diversità. L'approccio pedagogico enfatizza la dimensione antropologica come elemento fondamentale di ricerca e di dibattito scientifico in materia.*

Abstract: *This paper, briefly recognizing some of the fundamental processes of transformation of work in modernity, would introduce specific approach of pedagogical studies the working's field – object now of increasing interest by many authors in human sciences –. This paper would design future research's framework in following thematic priorities: diversity, gender equality, sustainability. The pedagogical view emphasize the anthropological dimension of work as a main issue of research and scientific debate.*

Parole chiave: *pedagogia del lavoro, formazione, diversità, sostenibilità.*

Premessa

È indubbio che il lavoro faccia parte degli "archetipi collettivi" della storia umana rispetto a cui ogni individuo in quanto membro di una comunità si confronta. Nella memoria della civiltà occidentale, si sono accumulati diversi codici interpretativi del "lavoro" – che hanno generato molte "immagini" del lavoro – talvolta incoerenti ed antinomiche.

Nell'attualità il tema delle trasformazioni del lavoro (in quanto scarsità e precarietà nelle società dell'occidente) è diventato un tema cardine della riflessione sviluppatasi in seno alle scienze umane¹.

Sono convinta che la pedagogia – in quanto disciplina autonoma ed epistemologicamente fondata – dovrà rivendicare nel futuro con chiarezza d'intenti e rigore metodologico uno "spazio" significativo di ricerca e di in-

EDUCATION SCIENCES & SOCIETY

tervento nel panorama delle scienze umane sui temi di più scottante interesse come i seguenti: il dialogo tra diversità, la sostenibilità, l'orientamento ai saperi professionali per gli individui e le comunità, l'analisi dei fenomeni di disagio connessi al lavoro (ed alla sua precarizzazione), le trasformazioni identitarie dell'adulità nelle discontinuità lavorative, la formazione all'esperienza professionale come ambito di *lifelong guidance* e tanti altri.

Ancora molto occorre fare per spazzare via stereotipi legati ad visione riduttiva della ricerca pedagogica sul lavoro rispetto alla ricerca sociologica, psicologica e antropologica.

Mai come oggi è il momento, quindi, di rivendicare una piena cittadinanza della ricerca in pedagogia del lavoro come orientamento euristico e prassico di possibile grande futuro.

La visione “moderna” del lavoro

Quando emerge, almeno nella storia dell'occidente, la visione sostanzialmente *moderna* del lavoro? Proponendo una visione di estrema sintesi, possiamo ipotizzare alcuni momenti-chiave, generativi di nuove immagini e percezioni del lavoro che accompagnano a partire dal rinascimento tale visione². Con il pensiero del filosofo polacco Komenski ad esempio (Bellerate, 1984), il lavoro diventa finalmente espressione della dignità dell'adulto e diventa luogo di formazione consapevole per le nuove generazioni; questa idea è connessa ad una visione fortemente connotata in *sensu umanistico*. L'orientamento verso un significato esplicitamente positivo del lavoro, si consolida anche in rapporto al diffondersi in alcuni paesi d'Europa dei principi a cui si era ispirata la riforma di Lutero e Calvino (il principio della salvezza dell'uomo attraverso le opere), e diventa esplicita, con gli illuministi. Nella prima edizione dell'Enciclopedia, appaiono numerose raffigurazioni (le cosiddette “planches”) che rappresentavano la gran parte dei lavori esistenti al mondo. Il secolo XVI, in Inghilterra vede il primo emergere di iniziative volte alla *formazione al lavoro* per i poveri, mentre in altre parti d'Europa si delinea l'avvio di forme di filantropismo anche sorrette da ordini religiosi (come i calasanziani), volte all'avvio ad alcune forme di lavorazione per i giovani bisognosi.

È nel seicento, poi, che con l'emergere della borghesia operosa – soprattutto nei paesi che al tempo erano più ricchi, come i Paesi Bassi e la Francia – il lavoro acquista il suo valore di dignità e di idealità come sim-

bolo dell'affermarsi dei valori di un'umanità che scrive la sua storia *anche* attraverso i valori terreni della laboriosità del vivere sociale e cittadino. Basti vedere alcuni capolavori della pittura fiamminga del quattro-cinquecento per scorgere la dignità che il pittore conferisce al lavoro quotidiano in famiglia (per la prima volta si conferisce un inedito valore aulico agli spazi della casa operosa della famiglia), all'interno dei laboratori artigiani dell'orafo o del sarto per comprendere la rivoluzione silenziosa operatasi in quelle culture intorno al valore del lavoro.

Dal punto di vista della storia delle idee, bisogna attendere in particolare l'opera di Locke (1992), per scorgere come il lavoro possa avere il suo posto nel programma di educazione del gentiluomo. Ma è con Rousseau che il lavoro diventa ambito di educabilità ed area critica di individuazione della vocazione personale (Rousseau, 1965).

Un paio di decenni dopo la prima edizione dell'Enciclopedia, nel 1776, Adam Smith porrà attenzione per la prima volta il tema del lavoro dal punto di vista di un approccio di teoria economica³. La divisione del lavoro per Smith è *l'anello di congiunzione* decisivo tra struttura economica e struttura sociale.

Questa riflessione è centrale nella storia delle idee, poiché, aprendo un varco al pensiero prima di Karl Marx, e poi di Max Weber, stabilisce per la prima volta un chiaro collegamento tra gli aspetti politici, economici e morali.

Uno dei fattori della ricchezza delle nazioni è identificato con la quota di lavoratori produttivi sul totale della popolazione: basandosi su quest'elemento Adam Smith contribuisce a sottolineare la *centralità del lavoro nella società* in contrapposizione ai numerosi retaggi della società feudale, che all'epoca erano ancora persistenti anche nella società inglese.

Le idee *rousseiane* e *lockiane* si diffondono nel centro dell'Europa ed in qualche modo anticipano alcuni valori che poi tenderanno a diventare patrimonio di una parte della borghesia imprenditoriale dei secoli successivi. Nel secolo XVIII nascono le prime scuole professionali orientate alla formazione dei nuovi tecnici in grado di sviluppare quel tipo di lavoro necessario alla nascente società moderna (si veda ad esempio le scuole Lassaliane).

Non bisogna dimenticare il contributo dell'idealismo alla costruzione di un approccio positivo al lavoro modernamente inteso come ambito di sviluppo della persona in un contesto sociale ed organizzativo.

Ad esempio per Fichte (1909), l'azione sulla natura è una fonte di mora-

lità; l'azione volta alla *trasformazione del mondo* è quindi anche espressione dell'autocoscienza⁴. In altri termini, il principio della moralità deve poggiare sul presupposto che l'Io si renda attivo in libertà. Il lavoro è dovere della condizione morale ed esistenziale della persona fisica: da qui Fichte deduce che lo Stato deve garantire il diritto al lavoro e per assicurarlo, può intervenire regolamentando i rapporti di lavoro. Bisogna attendere l'apparire del *socialismo utopistico* intorno alla metà del secolo decimo nono, per trovare il "lavoro" come capitolo sostantivo di riflessione, studio ed interpretazione, in quanto attività cosciente, razionale e libera.

Il lavoro è dunque letto ed interpretato nel XX secolo all'interno di una vasta gamma di *motivi* che costituiscono i temi della *modernità*: il rapporto tra individuo e gruppi sociali, le forme di potere e di autorità nei contesti sociali e culturali.

L'importanza che assumerà il lavoro nella società industriale non avrà precedenti nella storia, nel senso di «*asse della condotta di vita* dei singoli. La società industriale è in tutto e per tutto una società del lavoro retribuito» (Beck, 2000).

Il lavoro diventa anche un'area di studio e di analisi specifica nell'ambito dello studio della società nel suo complesso e quindi anche un tema di pedagogia sociale che riguarda dimensioni antropologiche e formative.

Il sistema del lavoro, dunque, si è basato, dal diciannovesimo secolo fino a pochi decenni fa, su un *alto grado di standardizzazione* delle sue dimensioni essenziali: il contratto, il luogo e l'orario di lavoro. Il sistema del "pieno impiego standardizzato" negli ultimi anni – in riferimento ai nuovi drivers delle trasformazioni economiche a livello globale – si fa meno rigido e si sfilaccia provocando una flessibilizzazione di tre pilastri: il diritto del lavoro, il luogo del lavoro e gli orari.

Verso la fine del lavoro? Delocalizzazione e crisi economica

Negli ultimi anni del ventesimo secolo e nei primi del ventunesimo si assiste ad una crescita della varietà dei rapporti di lavoro che di fatto porterà allo scenario attuale caratterizzato da processi di destandardizzazione del lavoro stesso. Negli ultimi anni, non solo nel nostro paese, ma anche negli altri paesi europei una sorta di *shock esogeno* si è generato nel mondo del lavoro⁵. Questa tesi – espressa dal *Rapporto Supiot* uscito in Francia alcuni anni fa e fondamentale nel suo preconizzare tendenze poi diffuse in tutta

Europa – consente di evidenziare una serie di complessi mutamenti nella regolazione dei rapporti di lavoro e nella società che riguardano tre ambiti: il progressivo declino di sistemi produttivi standardizzati, l'emergere di sistemi di carattere eterogeneo ed a rete, il consolidarsi di *economie centrate sul dominio dell'informazione e della conoscenza*.

Il punto fondamentale – secondo il Rapporto Supiot (1999) – è che il modello di regolazione socio-economica su cui si è fondato il diritto del lavoro all'inizio del XX secolo – centrato su un quadro regolativo correlato alla subordinazione standardizzata, su uno Stato nazionale e sulla famiglia nucleare – è in crisi.

La diagnosi emergente prende atto in sostanza della “pluralizzazione dei modi di produzione che caratterizza il cammino della crescita europea”. Si è già sottolineato come un elemento-chiave dello scenario attuale del lavoro sia la profonda trasformazione della nozione di *subordinazione*. La ricerca sociologica sul piano dell'analisi organizzativa, evidenzia *de facto* la tendenza verso il ridimensionamento della pressione gerarchica soprattutto nei contesti della grande impresa e negli apparati del pubblico impiego (Crozier, 1990; Butera, Donati, Cesaria, 2003). È indubbio anche che *più* lavoro autonomo vuol dire *crescita dell'insicurezza* delle persone. Si verificano ad esempio sempre più parziali sovrapposizioni tra diverse tipologie di lavoro, da quello precario a quello in cui lavoro dipendente ed indipendente si confondono⁶. La *terziarizzazione* delle attività professionali genera anche la rottura di ritmi collettivi e la modifica di processi di integrazione sociale legati a tali ritmi (la pausa per l'alimentazione, le ferie, ecc.). Secondo l'ottica fordista, la schematizzazione del tempo è fondamentalmente di tipo lineare: esiste un tempo di lavoro (contabilizzato e mercificato) ed un tempo disponibile, di *non lavoro, ovvero il tempo libero*. Se nel passato, coerentemente alla centralità del lavoro subordinato in una società fondamentalmente di tipo *fordista*, la condizione lavorativa era l'unica via dell'accesso alla cittadinanza sociale, oggi si pongono nuovi elementi che minano alla base questa identificazione, ponendo tale condizione – la cittadinanza – come diritto-dovere della persona in quanto tale e prescindendo dalla condizione lavorativa.

La precarietà dei rapporti è un elemento per così dire endemico della società liquida, la temporaneità, incertezza, vulnerabilità caratterizzano molte dimensioni delle interazioni tra individuo e organizzazione (Bauman, 1999, 2000).

Questo trasferimento delle responsabilità all'individuo isolato – defini-

ta “individualizzazione” – è un fattore trasversale a molte fenomenologie della società contemporanea. Il mercato del lavoro italiano, in particolare, appare così frammentato, a tratti disomogeneo, nel complesso attraversato da alcune tendenze che si confermano nel tempo, quale la crescita della disoccupazione di persone qualificate, la crescita dell’occupazione precaria su quella stabile e la spaccatura Nord-Sud, ma per il resto connotato da una forte articolazione territoriale e settoriale⁷.

La diffusione di “pratiche di lavoro” che utilizzano reti telematiche ha contribuito negli ultimi dieci anni a rendere possibile processi di trasformazione organizzativa nel senso della deburocratizzazione: tra questi, l’avanzare di una visione organizzativa di tipo processivo, la semplificazione procedurale, l’avviamento verso il ridisegno di modelli organizzativi del tipo a matrice o per progetto, l’emergere di una maggiore attenzione alle competenze non solo tecnico specialistiche ma anche trasversali del personale.

Un altro aspetto che ha determinato la rottura della logica “tayloristica”, e della parcellizzazione del lavoro è il “ridisegno” dei processi lavorativi – reso appunto possibile dall’introduzione delle nuove tecnologie di rete –, l’avvento di processi di integrazione funzionale, di disintermediazione e di ampliamento dei mercati pubblici di riferimento.

Fenomeni di tipo macroeconomico come la deregulation e la delocalizzazione del lavoro, la concentrazione di capitali in compagnie multinazionali hanno trasformato nell’ultimo decennio la geografia complessiva che regola la distribuzione del lavoro e quindi inciso profondamente sulla configurazione dei rapporti tra persona ed organizzazione e dei rapporti di potere tra attori sia in campo economico che geopolitico.

Tra le grandi trasformazioni del lavoro è centrale la crescente multietnicizzazione delle popolazioni organizzative. Ma per comprendere questo fattore occorre comprendere un altro fenomeno caratterizzante i nuovi equilibri emergenti nel terzo millennio: la deterritorializzazione dell’economia.

La conseguenza della globalizzazione economica ha generato per così dire la soppressione dei limiti territoriali, una profonda modifica dei rapporti di potere, e delle condizioni di scambio culturale (Latouche, 1992). La deterritorializzazione è correlata alla delocalizzazione ed al decentramento produttivo in quanto causa ed al tempo stesso effetto delle profonde trasformazioni che investono questo millennio.

L’integrazione dei mercati ruota attorno a logiche multipolari domi-

nate da paesi leader che esercitano potere e controllo sui paesi che offrono mano d'opera o capitale intellettuale a basso costo. L'accesso al mercato del lavoro internazionale è una grande occasione per i paesi poveri per sottrarsi alla povertà ma diventa anche fonte di disuguaglianze e di *nuove povertà* (Stiglitz, 2006).

Gli scenari della delocalizzazione e del primato della finanza rispetto all'economia, di recente hanno generato a livello planetario situazioni di *crisi del lavoro* (e delle sue forme di tutela) ed il persistere e l'aggravarsi di forme di disuguaglianza che mettono a repentaglio in alcuni paesi la libertà e la democrazia. Si è parlato anche in occidente di "erosione" del capitale sociale con l'aumento della povertà e delle disuguaglianze anche per le classi intermedie e possibilità di rischi per la coesistenza civile.

L'enciclica "Caritas in Veritate" ha fatto riferimento a «processi che hanno comportato la riduzione delle reti di sicurezza sociale in cambio della ricerca di vantaggi competitivi nel mercato globale con grave pericolo per i diritti dei lavoratori» (CdV. Cap. Sec., 25), e ancora «quando l'incertezza circa le condizioni di lavoro in conseguenza dei processi di mobilità e di deregolamentazione diviene endemica si creano forme di instabilità psicologica, di difficoltà di costruire propri percorsi coerenti nell'esistenza».

È indubbio che le multinazionali rappresentino emblematicamente la globalizzazione economica con la polivalenza di effetti che tale fattore può determinare: la potenzialità per queste società di farsi arbitro degli investimenti e delle scelte strategiche pertinenti, quasi in un regime monopolistico che travalica anche il potere dei singoli stati, l'apertura di prospettive di occupazione in paesi dove il costo del lavoro è più basso ovvero la chiusura di fabbriche ed impianti con processi di ridimensionamento o "fine" del lavoro nei paesi sviluppati dove i costi sono meno competitivi. Da qui la crisi delle aziende poco competitive, incapaci di attivare processi di innovazione tecnologica e soprattutto di adattarsi ad un processo di "mercattizzazione" globale del mondo. In definitiva uno dei processi fondamentali di trasformazione del lavoro su scala mondiale riguarda gli effetti della globalizzazione economica e l'influenza geopolitica che questo fenomeno genera negli equilibri internazionali (Lizza, 2009).

Gli effetti della crisi che stanno vivendo le economie mature con la conseguente caduta dell'occupazione anche qualificata diventa oggi un detonatore degli effetti di processi di trasformazione nel senso prima indicato già in atto da qualche tempo in Europa e nel mondo.

I dati relativi ai tassi di disoccupazione nel paese oggi parlano chiaro non

solo rispetto alla crescita delle percentuali della disoccupazione ma anche rispetto alle tipologie di lavoro (si vedano le fonti Istat, 2010). Nell'ambito della fascia dei lavoratori di età tra i 15 ed i 24 anni, uno su quattro non trova lavoro. Se si guarda il lavoro al Sud, il tasso di disoccupazione vola al 35% che arriva al 36% per le giovani. Fra gli occupati aumenta la quota dei lavoratori *part time* di tipo involontario ed è in netta discesa il numero degli occupati a tempo pieno. Ma l'elemento più denso di preoccupazione è la crescita degli "inattivi", di quella percentuale della popolazione che non trova lavoro ma non lo cerca (il 38% che diventa il 65,4% per le donne del sud) (Istat, 2010).

Un elemento del dibattito emergente nei temi più recenti è l'allarme sugli effetti deleteri potenzialmente innescati dalla crisi e sulla necessità di nuove tutele per i lavoratori. È interessante citare ad esempio la voce della CEI, con l'intervento del cardinal Bagnasco in occasione della 59° Conferenza Episcopale. Il monito nella sua efficacia non ha risparmiato i toni duri: «Sbaglia – ha detto Bagnasco – chi pensa che i lavoratori rappresentano un'inutile zavorra da licenziare come se fossimo davanti ad una nave da alleggerire. Quel patrimonio di conoscenze e di esperienze garantito dalle persone che lavorano sarà la base da cui ripartire, passato il peggio» (Marroni, 2009).

Il primato dell'istanza antropologica come focus della pedagogia del lavoro

Se nel passato, coerentemente alla centralità del lavoro subordinato in una società fondamentalmente di tipo fordista, la condizione lavorativa era l'unica via dell'accesso alla *cittadinanza sociale*, oggi si pongono diversi elementi che minano alla base questa identificazione. La *continuità lavorativa* (il fatto che il lavoro da dipendente durava tutta la vita) diventava continuità dello stato professionale; la *discontinuità* dei percorsi di formazione e di carriera – oggi frequente – genera una "messa a repentaglio" dei processi di *costruzione dell'identità e delle radici etico-sociali* della persona. Un problema oggetto di crescente attenzione da parte delle parti sociali è, infatti, l'esigenza di ipotizzare forme di tracciamento della "crescita professionale" del lavoratore attraverso esperienze di lavoro atipico in somministrazione attraverso il libretto formativo o forme di bilancio delle competenze.

Bisogna considerare che la nostra Costituzione impegna il sistema nor-

mativo, istituzionale ed economico a garantire l'occupazione come elemento di assicurazione della dignità della persona (Dell'Olio, 2002). La dimensione solidaristica implicita in quest'istanza fa riferimento necessariamente al tessuto sociale nel quale vive l'individuo e le comunità di cui è parte. La condivisione e costruzione di una *rete sociale* è la condizione di base per lo *sviluppo* del capitale sociale (Donati, 2001).

Il disagio oggi avvertito da tante persone e famiglie in Europa rispetto alla perdita di sicurezza generatasi dalla precarietà dei rapporti di lavoro si traduce in emergenza sociale. Da qui il bisogno di una sensibilizzazione ai temi del lavoro, della formazione alla mobilità, e di una nuova cultura del lavoro. Nell'ambito di tale cultura dovrebbe acquisire cittadinanza anche una nuova attenzione agli strumenti istituzionali che potrebbero garantire lo sviluppo nel soggetto di una migliore propensione a percorsi di formazione verso opportunità di inserimento in altri comparti ed ambiti professionali.

Questi strumenti (si veda ad esempio il bilancio di competenze, il libretto formativo, ecc.) potrebbero aiutare il soggetto a sviluppare la propria identità professionale anche in un'ottica di *lifelong guidance*.

Se si considerano le *linee strategiche per il 2020* con uno specifico sguardo al tema dell'istruzione e formazione, si scorge che i documenti UE *parlano chiaro*: per scongiurare il cosiddetto scenario del "decennio perso", caratterizzato da una crescita inadeguata alla creazione di occupazione, la cosa più urgente da fare è "spezzare il circolo vizioso composto da un debito non sostenibile", e da una debole crescita economica, che si è innescato in alcuni Stati membri.

La *prima priorità* consiste nel ripristinare politiche di bilancio adeguate, tutelando al tempo stesso *le politiche favorevoli alla crescita*, e nel risanare rapidamente il settore finanziario per avviarsi verso la ripresa (CITI sulla crescita globale, febbraio 2011).

La *seconda priorità* consiste nel ridurre rapidamente la disoccupazione e nel porre in essere riforme efficaci del mercato del lavoro per un'occupazione quantitativamente e qualitativamente migliore.

Queste priorità potranno essere affrontate in modo efficace solo se saranno accompagnate da un impegno sostanziale *per far ripartire contemporaneamente la crescita*.

Le previsioni indicano che l'economia europea domanderà il 31,5% di occupati con *alti livelli di istruzione e qualificazione*, il 50% con *livelli intermedi* mentre i posti di lavoro per i soggetti con bassi livelli di qualificazione

crolleranno dal 33% del 1996 al 18,5%. Occorre dunque portare a meno del 10% la percentuale della popolazione compresa tra i 18 e i 24 anni che ha abbandonato gli studi e far sì che almeno il 40% dei giovani adulti (30-34 anni) dell'UE conseguano la laurea.

Diritto al lavoro e diritto di accesso alla conoscenza si identificano come percorso di umanizzazione dell'uomo.

«Il lavoro è un bene dell'uomo – si legge nell'Enciclica *Laborem Exercens*, par. 9 – è un bene della sua umanità, perché mediante il lavoro l'uomo non solo trasforma la natura adattandola alle proprie necessità ma anche *realizza se stesso come uomo* ed anzi, in un certo senso diventa più uomo». In questo senso la dottrina sociale della Chiesa valorizza il lavoro come fondamentale dimensione dell'esistere umano. Coerentemente a queste premesse si evidenziano chiari linee nella stessa enciclica che «il problema chiave dell'etica sociale è quello della giusta remunerazione per il lavoro che viene eseguito» (*Ibidem*, 19).

Le scienze umane affrontano sistematicamente il tema dei significati del lavoro dal punto di vista dell'uomo, quindi in una prospettiva antropologica. Vediamo, dunque, quali sono le diverse angolazioni di questo soffermarsi sugli aspetti dell'*humanum* nel lavoro.

Se l'ottica *sociologica* si sofferma sullo studio descrittivo delle forme realizzative del lavoro e sull'interpretazione dei fenomeni psicosociali e relazionali, in particolare per ciò che riguarda la fenomenologia delle forme, dei processi e dei risultati, l'ottica *psicologica* privilegia lo studio descrittivo degli aspetti intrapsichici ed intersoggettivi che caratterizzano l'esperienza umana del lavoro nelle sue diverse forme. In questi due alvei disciplinari, quello psicologico e quello sociologico, si tratta di logiche prevalentemente di taglio *descrittivo -interpretativo*.

Non si può porre tra parentesi l'elemento che, viceversa, è proprio dell'approccio pedagogico: quello per così dire "ideal-normativo", legato all'impegno realizzativo della persona verso la promozione dello *sviluppo integrale della persona* (Alessandrini, 2004; 2005; 2005b).

Come abbiamo avuto modo di notare in altre opere, nell'ambito del dibattito pedagogico, si delinea attualmente una nuova e proficua attenzione al tema del dialogo tra studi economici, sociologici e pedagogici (Granese, 2008; Margiotta, 2007; Malavasi, 2007).

Si fa strada, pertanto, una rappresentazione globale dei processi educativo-formativi in vista e per gli scopi di ciò che vi è di più peculiarmente pedagogico: il "governo dello sviluppo" inteso sia come sviluppo della persona

che come sviluppo del sociale ovvero, verso il raggiungimento del “bene comune” (AA.VV., 2011).

L'enfasi sulla responsabilità sociale nelle organizzazioni, sui temi dell'etica, dell'approccio umanistico nel *management* delle risorse umane implicano una focalizzazione sulle possibilità di “auto sviluppo” delle persone. Il confronto con l'altro, nella consapevolezza della propria identità, è rifiuto di impostazioni etnocentriche, è professione di ascolto e di potenziamento del sé attraverso l'altro.

Dimensioni come la *libertà*, la *responsabilità*, la possibilità di partecipazione, il superamento delle ingiustizie, contribuiscono a definire il senso della dignità di ogni individuo nei contesti di lavoro e quindi attengono alla sfera delle istanze etiche fondamentali. Situazioni di lavoro che violino la dignità della persona umana, sono da condannare in quanto vengono meno al rispetto della natura dell'umano.

In questa concezione, il *primo fondamento del valore del lavoro è l'uomo stesso*.

Avviciniamoci, dunque, ad alcune possibili definizioni che in questa sede non possiamo approfondire come vorremmo ma che occorre articolare in modo sintetico ed argomentare brevemente.

a) La *pedagogia del lavoro* è *lontana* da una visione meramente *economicista* ovvero *adattivo-funzionalista* del rapporto esistente tra l'individuo ed il lavoro.

Innanzitutto bisogna considerare che la pedagogia del lavoro non si esaurisce né si identifica con la prassi formativa (orientata al lavoro) ma è sempre riflessione-problematizzazione intorno al rapporto soggetto-lavoro nelle sue diverse coniugazioni sia in chiave storica che di analisi-rilevazione delle dimensioni situazionali osservabili in sede di ricerca empirica.

La pedagogia del lavoro *non* è una disciplina che studia come “adattare” il soggetto adulto alle situazioni di lavoro in cui è impegnato. Questa ottica potrebbe privilegiare un processo formativo “funzionale” ad interessi che lo travalicano e addirittura ne mettono a repentaglio la libertà ed identità. Se così fosse, saremmo di fronte ad attività che tolgono valore e senso al primato pedagogico della centralità dell'istanza antropologica. Spetta viceversa alla ricerca (nelle sue diverse declinazioni, come ricerca empirica, teorica, ecc.) studiare le costellazioni fenomeniche nelle quali l'interazione tra soggetto e lavoro si estrinsecano. Da qui la riflessione sui tanti temi rilevanti di tale diade soggetto-lavoro: i fenomeni di interazione-partecipazione con altri soggetti nelle comunità professionali, la costruzione dei codici

identitari connessi alla professionalità, il disagio della perdita del lavoro, il mobbing o lo stress, le condizioni di sviluppo di benessere individuale e collettivo, ecc.

b) Lo sviluppo di un *concetto pedagogico del lavoro* può essere interpretato come promozione della dimensione educativo-formativa *propria* del lavoro ovvero come riflessione sul valore formativo-apprenditivo dell'esperienza professionale nelle sue diverse manifestazioni: la *preparazione del soggetto al sociale* (intendendo per "sociale" la partecipazione dell'individuo come sfera dell'impegno professionale). Questa seconda dimensione emerge con lo sviluppo di una relazionalità orientata al fare individuale e collettivo fin dall'infanzia-adolescenza e può declinarsi come capacità/impegno dell'individuo verso un processo di sensibilizzazione in ordine ad un'istanza etico-deontologica di costruzione del bene collettivo.

Riflettiamo dunque – anche a titolo esemplificativo rispetto alle definizioni sopra articolate – su due *focus* che appaiono particolarmente significativi per la pedagogia del lavoro a fronte dello scenario della contemporaneità sia per le prospettive di ricerca che di progettazione della formazione: il tema dell'integrazione della diversità ed il tema della sostenibilità.

Il tema della diversità

L'esigenza di una rilettura pedagogica del tema della *gestione della diversità si può coniugare come tema di pedagogia del lavoro*. Il valore del lavoro si afferma – dal punto di vista pedagogico infatti – come "ambito" che contribuisce a promuovere la *crescita e lo sviluppo della persona*, in qualsiasi settore e rispetto a qualsivoglia attività produttiva. Questo principio altro non è se non l'affermazione di un "concetto pedagogico del lavoro". È anche una declinazione essenziale del principio che vede *il lavoro come una parte fondamentale dell'attività umana* e che, di conseguenza, coglie come imprescindibile un approccio interpretativo sul piano antropologico del tema del lavoro.

Condividere una visione pedagogica del lavoro significa cogliere nella diversità che caratterizza il potenziale umano nei contesti di lavoro una fonte di arricchimento di prospettive e di valori. Il che significa scorgere la diversità come ricchezza.

L'homo "*faber*" esercita la sua capacità d'agire e diventa "costruttore" grazie all'*essere nel mondo*, cioè all'interazione con gli altri – come direbbe anche Hanna Arendt – ma la condizione essenziale della "*vita attiva*" è la libertà

RI-PENSARE LA PEDAGOGIA, RI-PENSARE L'EDUCAZIONE

interiore, condizione che solo la formazione dell'anima – pedagogicamente intesa – può garantire attraverso un processo formativo-orientativo profondo e libero (Arendt, 1958).

Libertà interiore vuol significare anche libertà *dagli* stereotipi basati sulla componente etnica e di genere, vuol dire capacità di costruire percorsi collaborativi centrati sulle competenze reali e specifiche che attengono la persona umana in quanto attore della trasformazione del mondo nelle sue diverse connotazioni, tecniche, produttive, culturali. Costruire percorsi collaborativi significa in primis dialogare: «Dialogare non è annullare le differenze e accettare le convergenze ma è far vivere le differenze allo stesso titolo delle convergenze, il dialogo non ha come fine il consenso ma un reciproco progresso, un avanzare insieme. Così nel dialogo avviene la contaminazione dei confini, avvengono le traversate dei territori sconosciuti, si aprono strade inesplorate» (Bianchi, 2009; 2010).

La paura della diversità forse nasce dall'intuizione inquietante della perdita di sicurezza che può nascere dal confronto con il diverso che peraltro coesiste da sempre nell'avventura umana. La contemporaneità ha moltiplicato la percezione soggettiva della diversità, generando amplificatori di opportunità di contatto con la diversità.

La sfida più grande non solo per la nostra generazione ma per le generazioni future sarà la capacità di integrare e valorizzare la diversità. Questo orizzonte riguarda non solo gli habitat urbani, ma anche gli habitat "professionali" e "lavorativi".

Accanto a questa sfida, se ne delinea un'altra per l'uomo e per la donna, più complessa e problematica, quella della "coltivazione" della propria identità (in quanto individuo ed in quanto gruppo), del diritto di tutelare i propri codici identitari nello stesso momento in cui viene aperta la porta all'ascolto del sistema di valori offerto dall'alterità. L'identità diventa, quindi, un campo attivo di confronto e scambio tra elementi endogeni ed esogeni, tra sistemi di valori ereditati dagli archetipi collettivi culturali e famigliari, verso un "meticciamiento" che diventa nuova identità.

È giunto il momento di cogliere il *valore incrementale intrinseco* dell'allargamento di orizzonti correlato alla facilitazione dell'interazione nei contesti di lavoro di individui diversi per cultura, etnia, ecc. Individuare tale valore come opportunità di crescita della società civile e del mondo produttivo è questa *una sfida pedagogica strictu sensu*.

Questa sfida implica non soltanto dichiarazioni "politicamente corrette" ma concrete azioni di sviluppo e progetti formativi. Si tratta di amplia-

re le opportunità di sviluppare politiche d'integrazione della diversità e di comprendere attraverso una nuova progettualità formativa per l'adulto il carattere di "emergenza" per la formazione ai fini del presidio di condizioni di lavoro più umane e giuste.

Il tema della sostenibilità

Tra le tre priorità indicate dalle strategie 2020, viene menzionata insieme alla *crescita intelligente* (ovvero l'esigenza dello sviluppo di un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione), la *crescita sostenibile*, ovvero l'esigenza di promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva. Nuova attenzione viene anche data alla *crescita inclusiva*, ovvero l'esigenza di promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale (EU 2020).

È noto come la politica di alcune aziende multinazionali possa mettere a rischio la salvaguardia dell'equilibrio territoriale di paesi che sono utilizzati come fonte di risorse energetiche primarie (si vedano i processi di disboscamento incontrollato, la contaminazione delle falde acquifere, la messa in pericolo delle biodiversità⁸).

Considerando tali fattori, occorre scorgere come settore di possibile sviluppo della pedagogia del lavoro il tema della *corporate social responsibility* ed al dominio di studi più ampio relativo all'idea di sostenibilità e di sviluppo umano (Malavasi, 2007).

La recente pubblicazione italiana dell'One Report dimostra il crescente impegno a livello mondiale di alcune aziende sul fronte dello sviluppo e del rispetto di codici etici per strategie sostenibili in un'ottica di trasparenza nei confronti dei cittadini e degli stakeholders (Eccles, Krzus, 2012).

Si afferma l'idea che la formazione sulla responsabilità sociale possa di diritto far parte dei piani formativi per la dirigenza in modo trasversale in diversi settori tra cui quello bancario così interrelato con le cronache della crisi economica che dal 2008 ha investito l'Europa (FBA, 2011).

Si tratta di lavorare, insomma, rispondendo al bisogno – che appare ai più in tutta la sua urgenza – di contribuire alla formazione nel pubblico come nel privato ad una *nuova cultura della responsabilità sociale antropologicamente fondata*. Bisogna integrare la visione del bene comune con la visione dell'*humanum* sviluppando una nuova attenzione al valore dei *beni immateriali* anche dentro il mondo del lavoro.

RI-PENSARE LA PEDAGOGIA, RI-PENSARE L'EDUCAZIONE

Credo che sia fondamentale che soprattutto in ambito pedagogico si converga sul bisogno di lavorare – sempre in un’ottica interdisciplinare e con il necessario confronto con gli aspetti giuridici, economici e sindacali dello studio del lavoro – intorno ad una nuova etica della *responsabilità comunitaria orientata al futuro*.

Presentazione dell’Autore: Giuditta Alessandrini è professore ordinario di Pedagogia sociale e del lavoro presso la Facoltà di Scienze della Formazione dell’Università degli Studi Roma Tre. È coordinatore nazionale della Rete RUPLO (Rete Siped di Pedagogia del lavoro e delle Organizzazioni). È direttore del Centro di Ricerca CEFORC “Formazione Continua & Comunicazione” – che registra al suo attivo la partecipazione a progetti (Leonardo, PRIN) e servizi di consulenza presso Enti pubblici e privati nel settore della formazione e delle risorse umane (Comune di Roma, TERNA, ecc.) –, del Master MOS “Management per le organizzazioni sanitarie” e del Corso PROFOR “Progettazione per la formazione continua”. Tra le sue pubblicazioni più recenti: *Manuale per l’esperto dei processi formativi* (Roma 2005, 2011), *Comunità di pratica e società della conoscenza* (Roma 2007); *Formare al management della diversità* (Milano 2010); *Comunità di pratica e Pedagogia del lavoro* (Lecce 2010, 2011).

Note

¹ A partire dal 2009 all’interno della Siped si è sviluppata una Rete di pedagogisti del lavoro (RUPLO) coordinata da chi scrive, con l’obiettivo di realizzare un confronto sul piano scientifico e metodologico di ambiti di ricerca, casi di studio e linee di intervento formativo. Per la RUPLO anche alcuni Seminari specifici dai quali sono emerse alcune opere miscelanee pubblicate dalla Pensa editrice (cfr. la bibliografia qui indicata).

² Tralasciamo in questo saggio una riflessione complessiva sul tema del lavoro nell’età classica per evidenti motivi di spazio. Rimandiamo il lettore al volume (2004) *Pedagogia delle risorse umane e delle organizzazioni*, Milano, Guerini e Associati Editore ed ai numerosi contributi di autorevoli colleghi e studiosi della materia.

³ Una teoria economica per Adam Smith ha il compito di studiare il funzionamento di una società basata sulla divisione del lavoro ed in cui ciascun lavoratore coopera al fine di ottenere un prodotto di cui può non aver bisogno mentre deve preoccuparsi di avere mezzi di sussistenza da altri.

⁴ Per quanto riguarda l’opera di Fichte, cfr *Bibliografie*, a cura di Baumgartner, Jacobs, Fromman, Stuttgart del 1968.

⁵ Il “Rapporto Supiot” ha studiato per la prima volta a livello di sistema europeo il tema dell’analisi dei processi di lavoro e delle trasformazioni in atto nell’econo-

mia della rete. Cfr: *Il futuro del lavoro, Trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Italia ed in Europa*, 1999.

⁶ Un altro fattore tende ad incidere significativamente nel delineare lo scenario che oggi abbiamo di fronte. La presenza di reti di imprese appaltatrici e subfornitrici configura ambiti di responsabilità e di tutela del lavoratore in qualche modo condivisi, e, quindi, rispetto ai quali è difficile poter individuare traiettorie ben definite, entro le quali identificare elementi di diritto in modo univoco (cfr in proposito anche i lavori di E. Rullani).

⁷ Ammontano a 212 mila i posti di lavoro persi nei primi mesi del 2009. La disoccupazione al concludersi del percorso accademico riguarda il 12,9% mentre la disoccupazione negli anni successivi alla laurea per quanto riguarda i laureati di 30/34 anni riguarda il 6,9% del totale (Fonte Rapporto Istat 2010).

⁸ La deterritorializzazione di recente ha colpito anche i paesi del centro Europa, dove si registrano fenomeni di crisi dell'occupabilità mai come nel passato (si veda ad esempio l'Irlanda).

Bibliografia

- AA.VV. (2011), *Enciclica Laborem Exercens*.
- AA.VV. (1999), *Il futuro del lavoro. Trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Italia ed in Europa*, Rapporto Supiot.
- AA.VV. (2011), *La scuola come bene comune; è ancora possibile?*, XLVII Convegno di Scholé, Brescia, Editrice La Scuola.
- ALESSANDRINI, G. (2004), *Pedagogia delle risorse umane e delle organizzazioni*, Milano, Guerini e Associati Editore.
- (2005a), *Manuale per l'esperto dei processi formativi*, Roma, Carocci.
- (2005b), *Formazione e sviluppo organizzativo*, Roma, Carocci.
- (2007), *Comunità di pratica e società della conoscenza*, Roma, Carocci.
- (2010), *Comunità di pratica e Pedagogia del lavoro: un nuovo cantiere per un lavoro a misura umana*, Lecce, Pensa MultiMedia.
- ALESSANDRINI, G., PIGNALBERI, C. (2011), *Comunità di pratica e Pedagogia del lavoro. Voglia di comunità in azienda*, Lecce, Pensa MultiMedia.
- (2012), *Le sfide dell'educazione oggi*, Lecce, Pensa MultiMedia.
- ARENDT, H. (1994), *Vita activa. La condizione umana*, trad. it. Milano, Bompiani.
- BARABINO, M.C., JACOBS, B., MAGGIO M.A. (2001), "Diversity Management", in *Sviluppo & Organizzazione*, n. 184, marzo-aprile.
- BASLEV, A.N., ROTRY, R. (2001), *Noi e loro. Dialogo sulla diversità culturale*, Milano, Il Saggiatore.
- BAUMANN, Z. (1999), *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Roma-Bari, Laterza.
- (2000), *La solitudine del cittadino globale*, Milano, Feltrinelli.
- BECK, U. (2000), *I rischi della libertà. L'individuo nell'epoca della globalizzazione*, Bologna, il Mulino.

- (2000), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Torino, Einaudi.
- BELLERATE, B. (1984), *Comenio sconosciuto*, Cosenza, Pellegrini.
- BENHABIB, S. (2005), *La rivendicazione dell'identità culturale. Eguaglianza e diversità nell'era globale*, Bologna, il Mulino.
- BERTONE, T. (2010), *Discorso in occasione del VII Simposio Internazionale dei docenti universitari*.
- BIANCHI, E. (2009), *Ero straniero e mi avete ospitato*, Milano, Bur Rizzoli.
- (2010), *L'altro siamo noi*, Torino, Einaudi.
- BOCCHI, G., CERUTI, M. (1994), *Solidarietà o barbarie. L'Europa delle diversità contro la pulizia etnica*, Milano, Raffaello Cortina.
- BODEGA, D. (1997), *Organizzazione e cultura*, Milano, Guerini e Associati.
- BOERI, T., MC CORMICK, B. (2002), *Immigrazione e stato sociale in Europa*, Milano, EGEA.
- BUTERA, F., DONATI E., CESARIA R. (2003), *I lavoratori della conoscenza*, Milano, Franco Angeli.
- CAMBI, F. (2009), *Pedagogia generale. Identità, percorsi, funzione*, Roma, Carocci.
- CORSI, M. (2009), *Segni del tempo*, Trento, Uni Service.
- COTESTA, V. (2002), *Lo straniero. Pluralismo culturale e immagini dell'Altro nella società globale*, Roma-Bari, Laterza.
- CROZIER, M. (1990), *L'impresa in ascolto. Il management nel mondo post-industriale*, Milano, Il Sole 24 Ore.
- CUOMO, S., MAPELLI, A. (2007), *Gestire e valorizzare le differenze individuali nell'organizzazione che cambia*, Milano, Guerini e Associati.
- DELL'OLIO, M. (2002), "Mercato del lavoro, decentramento e devoluzione", in *ADL*.
- DONATI, P. (2001), *Il lavoro che emerge. Prospettive del lavoro come relazione sociale in un'economia dopo moderna*, Torino, Bollati Boringhieri.
- ECCLES, R., KRZUS, M.P. (2012), *Report Integrato. Rendicontazione integrata per una strategia sostenibile*, Edizione Italiana.
- FBA (2011), *CSR e lavoratori/lavoratrici: quale ruolo per la formazione nel settore bancario-assicurativo*.
- FICHTE, J.G. (1909), *Lo stato secondo la ragione e lo stato commerciale chiuso*, Torino, Boccia.
- GEERTZ, C. (1999), *Mondo globale, mondi locali*, Bologna, Il Mulino.
- GRANESE, A. (2008), *La conversazione educativa. Eclisse o rinnovamento della ragione pedagogica*, Roma, Armando Editore.
- ISTAT (2010), *Rapporto Istat*, Roma.
- LATOUCHE, S. (1992), *L'occidentalizzazione del mondo*, Torino, Bollati Boringhieri.
- LIZZA, G. (2009), *Scenari geopolitici*, Torino, Utet.
- LOCKE, J. (1992), *Pensieri sull'educazione*, Venezia, La Nuova Italia.
- MALAVASI, P.L. (2007), *Pedagogia e formazione delle risorse umane*, Milano, Vita e Pensiero.
- MARGIOTTA, U. (2007), *Insegnare nella società della conoscenza*, Lecce, Pensa MultiMedia.

- MARRONI, C. (2009), "La CEI: più tutele per i lavoratori", in *Il Sole 24 Ore*.
- PINTO MINERVA, F. (2002), *L'intercultura*, Roma-Bari, Laterza.
- ROBERTSON, R. (1992), *Globalization*, London, Sage.
- ROSSI, P.G. (2003), *Formare alla progettazione*, Torino, Tecnodid.
- ROUSSEAU, J.J. (1965), *Emilio*, Brescia, La Scuola.
- RULLANI, E. (2007), *Innovare. Reinventare il made in Italy*, Milano, EGEA.
- (2010), *Modernità sostenibile. Idee, filiere e servizi per uscire dalla crisi*, Venezia, Marsilio.
- SEN, A. (2002), *Globalizzazione e libertà*, Milano, Mondadori.
- STIGLITZ, J.E. (2006), *La globalizzazione che funziona*, Torino, Einaudi.
- SUSI, F. (ed.) (1999), *Come si è stretto il mondo. L'educazione interculturale in Italia e in Europa. Teorie, esperienze e strumenti*, Roma, Armando.
- WIEVIORKA, M. (2008), *La diversité*, Paris, éd. Robert Laffont.