

Nuova geografia del lavoro/4 - Capacità professionale ed evoluzione del concetto di “capitale sociale”

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

I **cambiamenti in atto** dettati dalla c.d. **Quarta Rivoluzione industriale** impattano in maniera determinante sulle forme organizzative e produttive del sistema industriale, **con notevoli ripercussioni non soltanto sulla dimensione lavorativa, ma anche sociale**, al punto che è possibile parlare di una vera e propria *grande trasformazione* di stampo polanyiano (cfr F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017). La questione dell’impatto generato sulle attività lavorative, che ha ormai iniziato ad intercettare le riflessioni non soltanto di studiosi ed accademici, ma di un più vasto pubblico, è stato affrontato in maniera attenta ed approfondita nel recente volume curato da A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari, *Il lavoro 4.0: la Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2017.

Tali trasformazioni – che hanno ad oggetto non soltanto la tipologia di beni e servizi prodotti, ma anche le modalità organizzative, le località in cui essi vengono realizzati e i processi di formazione ed apprendimento che stanno alla base della natura stessa del lavoro – **hanno evidenti ripercussioni soprattutto a livello territoriale**. Al fine di governare al meglio le sfide dettate da tali cambiamenti paradigmatici occorre, pertanto, muoversi all’interno delle coordinate ideali della “nuova geografia del lavoro”, a partire da un ripensamento, in ottica evolutiva, degli approcci culturali ed organizzativi che stanno alla base di un moderno mercato del lavoro e che vanno analizzati secondo quattro precise determinanti: territorio, professionalità, certificazione delle competenze e produttività e valore del lavoro (sul tema cfr. L. Casano, *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della “nuova geografia del lavoro”*, in DRI n. 3/XXVII – 2017, 634-687).

In questo scenario, all’interno del volume curato da A. Cipriani, A. Gramolati e G. Mari, una riflessione di particolare rilevanza è quella offerta da Enzo Rullani nel saggio *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione industriale in Italia*. Rullani suggerisce che, anziché di Industria 4.0, sarebbe auspicabile, piuttosto, parlare di Impresa 4.0 (in una più ampia accezione terminologica che tenga conto di tutti i settori produttivi) se non, addirittura, di **Società 4.0**, in considerazione

Nuova geografia del lavoro/4 - Capacità professionale ed evoluzione del concetto di “capitale sociale”

non solo delle nuove forme organizzative del lavoro, delle nuove piattaforme da inquadrare come beni comuni e del ripensamento dei percorsi di istruzione, formazione e ricerca, ma anche in coerenza con le peculiarità del sistema industriale italiano, fortemente caratterizzato per essere un **capitalismo personale** (cfr. A. Bonomi, E. Rullani, *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Einaudi, 2005), storicamente sviluppatosi secondo una **logica territoriale e distrettuale** (sulla tematica dei “distretti industriali” italiani, fra tutti cfr. G. Becattini, *Dal “settore” industriale al “distretto” industriale. Alcune considerazioni sull’unità di indagine dell’economia industriale*, in *L’industria*, n. 1, 1979, 7-21, nonché G. Becattini, *Distretti industriali e made in Italy. Le basi socioculturali del nostro sviluppo economico*, Bollati Boringhieri, 1998). E proprio in questo contesto, Rullani suggerisce che, alla luce dei grandi cambiamenti dettati dalla digitalizzazione, quello che è stato **uno dei principali fattori di successo dei distretti industriali - il capitale sociale e relazionale - necessita oggi di un imprescindibile e, ormai, improrogabile investimento anche e soprattutto in capacità professionale**.

Quello del **capitale sociale** è un concetto relativamente recente che ha catturato l’attenzione di numerosi studiosi, inserendosi a pieno titolo negli studi sullo sviluppo economico e sociale dei territori. La sua nozione richiama vari elementi quali la fiducia, lo spirito civico, la solidarietà, la propensione alla vita associativa e alla costruzione e al mantenimento della comunità, elementi che risultano essere tutti il frutto di una positiva e virtuosa interazione tra le istituzioni economiche, politiche e sociali di un dato contesto locale territoriale (tra tutti cfr. R. D. Putnam, *La tradizione civica delle regioni italiane*, Mondadori, 1996).

Già nella nozione offerta da Putnam è possibile evincere la **natura multidimensionale** del concetto di capitale sociale e, in coerenza ad essa, ben trova spazio l’ulteriore fattore determinante suggerito da Rullani. Infatti, la riflessione esposta nel suo saggio, ci porta ad affermare che, **nel contesto della Quarta Rivoluzione industriale, la capacità professionale potrebbe rappresentare una ulteriore ed innovativa dimensione del concetto di capitale sociale**. In particolare, in coerenza a due delle determinanti del moderno mercato del lavoro – la dimensione territoriale e la dimensione professionale – la **centralità assunta oggi dai territori** è testimoniata dal fatto che sono proprio i luoghi a essere deputati a educare le comunità che in essi abitano; sono, infatti, i patrimoni di saperi, culture, esperienze e tradizioni a fornire alle persone che vivono in un certo luogo la direzione da percorrere per la crescita e per l’arricchimento proprio e della propria comunità locale.

Nuova geografia del lavoro/4 - Capacità professionale ed evoluzione del concetto di “capitale sociale”

Se questa visione innovativa del capitale sociale, con l’annessa necessità di un imprescindibile **investimento in capacità professionale**, appare condivisibile, trova allora spazio un ripensamento finanche del sistema formativo. Occorre, infatti, promuovere attività funzionali alla creazione di figure professionali in settori sì innovativi, ma da individuare a partire dalle peculiarità delle comunità locali, nonché idonee a promuovere l’occupabilità all’interno di un mercato del lavoro fortemente dinamico. Occorre, pertanto, fare un **salto qualitativo** e cominciare a pensare, in linea con una visione di lungo raggio, nonché con un’ottica di sistema, a **percorsi formativi incentrati sulle vocazioni, e sulle esigenze particolari di uno specifico contesto territoriale**, poiché «*il fattore produttivo più difficile a modificarsi non sono le macchine, gli impianti e neppure le infrastrutture strategiche – che fanno tanto spettacolo! – ma le capacità e le attitudini, attuali e potenziali, del grosso degli operatori umani di un paese*». (G. Becattini, *La coscienza dei luoghi. Il territorio come soggetto corale*, Donzelli Editore, 2015, 19).

In sintesi, pare possibile affermare che i cambiamenti dettati dalla Quarta Rivoluzione industriale impattano anche sul capitale sociale, ridimensionandone ed ampliandone la multidimensionalità del concetto. L’investimento in capitale sociale e, in ottica innovativa, anche in capacità professionale, risulta, pertanto, imprescindibile per rafforzare quello che storicamente è stato uno dei maggiori fattori di successo dei sistemi produttivi locali, e che risulta fondamentale per il rilancio economico e sociale di un territorio.

Valerio Gugliotta

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @valerio_gugliot

Scarica il **PDF** 

**Nuova geografia del lavoro/4 - Capacità
professionale ed evoluzione del concetto di
“capitale sociale”**