

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

Bollettino ADAPT 20 febbraio 2023, n. 7

Occuparsi di lavoro oggi vuol dire imbattersi nell'ormai nota questione del *mismatch di competenze* che comporta la difficoltà delle imprese nell'assumere lavoratori con abilità e capacità adeguate ai compiti da svolgere, e il malcontento di chi non riesce a trovare una occupazione in linea con il livello di istruzione e competenze che possiede. **Un punto di osservazione da cui studiare questo fenomeno è il cambiamento che, nel corso del tempo, ha attraversato il significato culturale del lavoro.** Pensiamo al rapporto tra la persona e la sua occupazione entro le trasformazioni sociali e culturali che hanno riguardato **l'organizzazione degli spazi e dei tempi del lavoro: oggi stiamo assistendo a una polverizzazione dei rapporti lavorativi entro un paradigma culturale che sembra faticare a integrare la produttività individuale con il benessere della comunità.** L'attenzione rimane sull'individuo e sul suo diritto alla realizzazione personale entro un contesto in cui è difficile produrre risorse anziché consumarle. **Il rapporto con la gerarchia all'interno delle organizzazioni rischia di esaurirsi entro un conflitto tra il desiderio di autonomia e la necessità di dipendere dalle regole** stabilite per il corretto svolgimento dei compiti. Un'alternativa arriva dalla **sharing economy** dove i **rapporti sociali diventano possibili interlocutori con cui condividere un interesse e un bisogno.**

A partire da queste premesse, l'obiettivo del presente contributo è **ricostruire parte delle vicende storico-culturali che hanno segnato il legame tra persona e lavoro;** verrà proposta la riflessione presente nell'articolo di Fiorella Bucci e Sonia Giuliano (Bucci, F., & Giuliano, S. (2018). Come sta cambiando il significato del lavoro: dal mito individualista del progresso a nuove forme di integrazione tra appartenenza e creatività. *Rivista di Psicologia Clinica*, (2), 34-51.), le quali si sono occupate di studiare il significato che gli individui assegnano alla propria occupazione. Le Autrici invitano a esplorare il contesto più ampio in cui si inserisce la questione di cui intendiamo occuparci: **le forme del lavoro sono oggi in rapido mutamento e la crescente destrutturazione dei legami lavorativi realizzata in molti settori dell'economica** sembra

corrispondere, sul piano dei vissuti soggettivi delle persone, a un **cambiamento nell'esperienza di attribuzione di senso e di prospettive al lavoro**. I significati con cui le persone organizzano il loro rapporto con il posto di lavoro non riguardano tanto il singolo individuo e il rapporto personale con l'occupazione, bensì **l'insieme delle esperienze condivise a livello sociale** ossia le **"culture del lavoro"** (Bucci & Giuliano, 2018, p. 36).

L'ipotesi delle Autrici è che **la crisi finanziaria del 2008 abbia testimoniato l'insostenibilità di alcune culture del lavoro che hanno retto lo sviluppo dei mercati negli anni del neoliberismo**. Si trattava di miti culturali **basati sull'esaltazione dell'individualismo** di cui possiamo ripercorrere le vicende attraverso il liberismo economico, basato a sua volta sul fondamento etico dell'utilitarismo: il benessere della collettività passa attraverso la liberazione delle aspirazioni individuali, dissolvendo vincoli, regole e soprattutto appartenenze; infatti, **l'uomo che libera le proprie pulsioni e si fa guidare da esse per soddisfare i suoi bisogni, contribuirà a perpetuare le disuguaglianze e le ingiustizie sociali, ma al tempo stesso promuoverà lo sviluppo del commercio, delle arti e della ricchezza** in generale. È qui che troviamo il fondamento della **teoria economica classica e del suo homo oeconomicus** la cui conseguenza sul piano sociale è **il mito del progresso** come perseguimento senza fine di maggior benessere individuale, ignorando i limiti insiti nel confronto con la realtà.

Il neoliberismo degli anni Ottanta è il prodotto di questo mito dove la esasperata celebrazione dell'individuo ha generato la scomparsa di ogni interesse per la dimensione della comunità. È la stagione della *new economy*, del talento e delle capacità che sostituiscono – almeno nella narrazione sociale – l'esperienza tra i criteri di valutazione del personale nel processo di inserimento in azienda. **Il dibattito culturale è occupato dalla retorica dell'uomo che si è fatto da solo, liberandosi da ogni appartenenza sociale**, e diventa pervasivo il mito della meritocrazia come garanzia di poter scalare le gerarchie. È in questo clima culturale che le organizzazioni produttive iniziano a non essere più investite da una funzione di appartenenza identitaria per i lavoratori, al contrario **viene promossa la polverizzazione dei rapporti all'interno di una strategia per la massimizzazione dei risultati** (Bucci & Giuliano, 2018).

È il caso, ad esempio, delle **piattaforme digitali**, esito di una tendenza imprenditoriale il cui obiettivo è **facilitare l'incontro tra offerta e domanda** di un servizio, prestazione o bene all'interno di un **cambio di paradigma nel modello produttivo definito *crowdwork*, letteralmente lavoro-folla**: l'organizzazione è costituita da un insieme di lavoratori, ognuno dei quali produce il suo servizio indipendentemente dagli altri dal momento che i tempi e luoghi del

lavoro dipendono dalla domanda del cliente e dalle fluttuazioni che segue. Potremmo dire che **il lavoro inteso come esperienza organizzata in modo prevedibile nel tempo e nello spazio, si è trasformato in un insieme di prestazioni erogate da una folla di individui** che impegnano frammenti del proprio tempo grazie al collegamento delle piattaforme digitali.

La **sociologia** esplora questo fenomeno segnalando **un'antinomia tra la maggiore autonomia che il lavoratore ha nel gestire il tempo dedicato al lavoro e la precarietà del lavoro stesso che rende la prestazione sempre più dipendente dalla gerarchia che detta le regole di gestione del servizio**. Ricordiamo che in questa tipologia di piattaforme spesso i lavoratori non incontrano i colleghi o i datori di lavoro dal momento che il tutto avviene attraverso operazioni di assegnazione online dell'incarico e anche la valutazione del servizio è effettuata attraverso i feedback diretti del cliente. **La dipendenza dalla gerarchia, in questo contesto di polverizzazione dei rapporti lavorativi, sembra rimanere l'unico organizzatore di senso per il lavoratore**. Le domande che arrivano alla psicologia delle organizzazioni parlano proprio di questa crisi del lavoro dipendente, caratterizzato da una **conflittualità e dalla demotivazione dei lavoratori che a volte assume le caratteristiche della malattia come nel caso del cosiddetto Stress Lavoro Correlato**. Quello che viene meno è il desiderio di dare senso al proprio lavoro potendo fare affidamento su rapporti con colleghi o con **figure gestionali che non si occupino solo di controllare il corretto svolgimento della prestazione**, bensì facilitino la possibilità di riconoscere che il proprio lavoro ha senso anche perché è messo in rapporto con l'opera di qualcun altro e che tutti lavorano per costruire un prodotto a partire dalle domande di un cliente.

È utile ricordare che **l'economia di piattaforma nasce anche per la creazione di sistemi informali di scambio**: si pensi alla **sharing economy** la cui proposta è **trovare risorse nella realtà e metterle in condivisione con altri che possono condividere lo stesso bisogno**. La *sharing economy* ci mostra che un'alternativa è possibile quando il contesto non viene ignorato e all'avidità individuale viene sostituita una **rete di rapporti identificati come possibili interlocutori con cui condividere un interesse**. Questa sembra essere un'alternativa al mito individualista che abbiamo descritto, dove il valore assegnato al bisogno individuale non ha permesso di **vedere nei rapporti sociali l'opportunità di costruire risorse anziché consumarle avidamente**.

Un'immagine rappresentativa del clima culturale di cui ci stiamo occupando è quella proposta da Ruffolo: **“la diseguaglianza negli anni del neoliberismo non si esprime più in quella polverizzazione denunciata da Marx tra un pugno di capitalisti e un proletariato**

immenso e immiserito, bensì nello sgranamento di una maratona sociale dove gli individui sgomitano per superare gli altri” (Bucci & Giuliano, 2018, p. 43); in questa proposta tutti sembrerebbero sognatori di fama, denaro e potere **fuori da un tessuto sociale che ricomponga e sia in grado di dare forma ai desideri individuali tenendo insieme un’idea di benessere collettivo**. Progresso e benessere individuale non sono costruiti da demonizzare dal momento che rappresentano una spinta vitale nello sviluppo delle società; l’aspetto problematico è dato dall’incontro con i contesti di lavoro in cui **il mito del successo individuale quale prova della potenza creatrice del singolo al di fuori di ogni appartenenza sociale, svuota di significato il lavoro stesso che diventa palcoscenico di personalismi e supremazia dell’uno sull’altro**. L’alternativa è altrettanto faticosa ossia **il lavoro come obbligo e vincolo alla propria autonomia**. Come proposto nel presente contributo, l’esaurirsi del significato del lavoro entro un compito a cui adempiere è il prodotto di miti individualisti che hanno animato l’organizzazione neoliberista del lavoro: questa ha **spostato l’accento dalla funzione sociale del lavoro al mito dell’occupazione come strumento di realizzazione personale, la quale si è infine tradotta in un avido accumulo di ricchezza e potere** (Bucci & Giuliano, 2018).

La strada da intraprendere per le discipline che intendono intervenire sul significato attribuito al lavoro potrebbe essere **rilanciare negli spazi del dialogo sociale una discussione su quali strumenti è possibile sviluppare affinché l’appartenenza al lavoro possa ricostruirsi come esperienza desiderabile di rapporto con la propria opera, il cui valore si situa nel farla bene, dedicarvi tempo e cura**, anche grazie a **profili professionali** in grado di occuparsi del ruolo che questi processi hanno **nel rapporto più ampio tra persona, lavoro e salute**.

Ilaria Fiore

Scuola di dottorato in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@ilariafiore_](https://twitter.com/ilariafiore_)