

rezzara

notizie

In caso di mancato recapito, rinviare all'Ufficio Postale di Vicenza per la restituzione al mittente che si impegna a corrispondere la tassa di spedizione.

Direzione: Via delle Grazie, 12 - 36100 Vicenza - tel. 0444 324394 - e-mail: info@istitutorezzara.it - Direttore responsabile: Giuseppe Dal Ferro - Mensile registrato al Tribunale di Vicenza n. 253 in data 27-11-1969 - Reg. ROC 11423 - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/2/2004 n. 46) - art. 1, comma 1 DCB Vicenza - Associato USPI - Stampa CTO/Vi - Abb. annuale 15,00 €; 3,00 € a copia

RIVOLUZIONE NEL LAVORO

Il mondo del lavoro si apre ad una vera e propria rivoluzione 4.0, che vedrà il superamento della maggior parte delle professioni d'oggi a favore di attività del futuro che ancora non esistono. Si parlerà di nuove frontiere del lavoro, di cambiamenti tutti positivi se imprenditori e manager delle risorse umane imparano a sfruttarli al meglio. La tecnologia ha già introdotto nuova flessibilità sia per i dipendenti sia per i datori di lavoro, ha dato loro la possibilità di lavorare quando, dove e come vogliono. Ma questa libertà ostacolerebbe o aumenterebbe la produttività? I progressi tecnologici non fanno altro che consentire ai dipendenti di attingere rapidamente a risorse, strumenti e informazioni, di imparare cose nuove, a risolvere problemi e mantenere contemporaneamente sempre in movimento il proprio lavoro. Verranno superati gli uffici e le gerarchie, saranno i social media a diventare lo strumento principale per tutte le professioni. Accanto a tutto questo verranno ad essere utilizzati i robot intelligenti per svolgere quei lavori ripetitivi e meccanici tuttora svolti da operai in un cambiamento, che potremmo definire anche progresso continuo. (G.G.)

L'AVVENTO DEI ROBOT NEL LAVORO CAMBIA PROFONDAMENTE LA VITA

La minore richiesta di lavoro diventa impegno di specializzazione e sviluppo dei servizi. Il tramonto del posto fisso incide sulla natalità e sulle scelte personali. Il futuro diventa incerto e l'uomo è stimolato a riprogettarsi continuamente. Gli scienziati dicono che tutti ne trarranno benefici.

L'evoluzione del mondo del lavoro dagli anni Ottanta ad oggi ha subito cambiamenti decisivi in termini di tipologia delle mansioni, tutela giuridica e prospettive di programmazione di un progetto di vita. Innanzi tutto, a livello di contesto storico-sociale, occorre considerare che il fenomeno della globalizzazione, che ha subito una significativa intensificazione dopo la caduta del muro di Berlino, ha eliminato le barriere fisiche e normative riguardanti la libera circolazione delle persone, oltre che delle merci e dei capitali. Si è pertanto arrivati quasi a una sorta di unificazione del mercato del lavoro su scala internazionale per il fatto che un'impresa insediata in un determinato luogo riesce a trovare sbocco alla sua produzione solamente se è competitiva (livello di prezzo dei suoi prodotti) con le imprese concorrenti, che possono essere collocate anche dall'altra parte del globo. Infatti, nella cosiddetta "società liquida" in cui tutto è in movimento e quasi niente, nemmeno i rapporti umani, dura a lungo, il comportamento dei consumatori riguardante l'acquisto dei prodotti normali (cioè non di lusso e non strettamente necessari) è sempre più ca-

ratterizzato dall'incidenza della variabile prezzo, mentre si registra generalmente un calo della sensibilità per quanto concerne la qualità e la durabilità dei beni e dei servizi perché questi connotati riguardano il lungo termine. Molti consumatori esprimono a parole una sensibilità per la responsabilità sociale dell'impresa, cioè a dire per l'impatto del processo produttivo a livello territoriale. In realtà, pochi consumatori tengono conto nelle loro scelte del grado di inquinamento dell'ambiente generato dall'attività dell'impresa (esternalità negativa) piuttosto che alla capacità di garantire un certo livello di occupazione nella comunità in cui l'impresa opera (esternalità positiva). Come se non bastasse, la diffusione dei grandi centri commerciali e l'introduzione dell'e-commerce (es. Amazon) hanno contribuito a rendere sempre più impersonale il rapporto tra venditore e acquirente. Una relazione impersonale garantisce maggiori margini di libertà nella scelta perché non ci si sente psicologicamente "costretti" ad acquistare qualcosa come avveniva quando si entrava nel negozio sotto casa. In tali occasioni, il negoziante non era uno sconosciuto che si incontrava per la prima volta e che probabilmente non si sarebbe più rivisto bensì qualcuno che, bene o male, poi si re-incontrava anche al bar piuttosto che al campo di calcio. Non c'è da stupirsi, quindi, che siano sempre meno le attività commerciali di quartiere, che talora tengono aperto senza un effettivo tornaconto, ma per consentire al titolare di versare i contributi previdenziali che gli mancano per andare in pensione.

In secondo luogo, è opportuno riflettere sul fatto che la tipologia del mercato del lavoro è cambiata in seguito

all'avvio di politiche di delocalizzazione delle produzioni manifatturiere standardizzate e a bassa intensità di capitale umano (es. tessile) dall'Europa occidentale e dagli Stati Uniti d'America verso l'area dell'Europa orientale e, soprattutto, dell'Asia, in particolar modo in Cina.

Delocalizzazione in Oriente

Nel nostro territorio italiano è quasi scomparso il classico lavoro dell'operaio semplice che svolge operazioni ripetitive da catena di montaggio, vuoi per l'alto costo del lavoro nel nostro paese (cfr. cuneo fiscale), vuoi per la crescente meccanizzazione dei processi produttivi. Resiste l'operaio specializzato perché è in grado di apportare un valore aggiunto al processo produttivo che, al momento, non è capace di procurare un suo collega che lavora dall'altra parte del mondo per una paga molto più bassa. D'altra parte, nei paesi occidentali si cercano sempre più figure dotate di un alto livello di professionalizzazione di tipo gestionale (cfr. manager) e tecnico (cfr. esperti informatici). L'offerta di lavoro è infatti correlata al fatto che nei paesi di più antico sviluppo permangono produzioni ad alto valore aggiunto e notevole intensità di capitale tecnologico, oltre che la fornitura di servizi standard. Queste produzioni rimangono in Occidente perché il livello di capitale umano (istruzione e formazione professionale del personale) è ancora superiore rispetto all'Oriente. Il capitale umano è alla base della ricerca che consente l'innovazione e, quindi, lo sviluppo di nuovi prodotti e nuovi processi produttivi. Tuttavia, in Oriente ci si sta organizzando molto rapidamente per connettere il mondo dell'impresa con quello dell'Università (cfr. fioritura di business school e politecnici). Per cui il primato

occidentale verrà a breve messo in discussione, anche se non è detto che venga meno. Il settore dei servizi, invece, sembra pressoché garantito dalla concorrenza internazionale. In Italia, il servizio del turismo non può essere messo in concorrenza con altri per il fatto che difficilmente si trova un paese dotato di risorse artistiche (es. Uffizi), architettoniche (es. Colosseo) e paesaggistiche (es. Dolomiti) come l'Italia. Anche i servizi di basso valore aggiunto, come la pulizia degli ambienti e l'assistenza a persone anziane o invalide, è in parte garantito in loco: nel senso che le abitazioni e le persone che necessitano di aiuto difficilmente vengono spostate dall'altra parte del mondo in cui il costo dell'assistenza è inferiore. Per cui queste opportunità lavorative resteranno sempre aperte per i residenti fintanto che sono disponibili a lavorare a un prezzo competitivo con chi immigra dall'altra parte del mondo in Italia per prestare tali servizi (es. badanti).

Flessibilità nel lavoro

D'altra parte, la tutela del mercato del lavoro ha altresì subito grandi cambiamenti. Si è passati dalla cultura del "posto fisso", sostenuto anche da una ferrea legislazione di ispirazione sindacale (cfr. art. 18) e dall'interventismo statale nell'economia (es. sistema delle partecipazioni statali), a una regolamentazione della flessibilità (lavori a chiamata) e precarietà (contratti a termine) della condizione lavorativa (cfr. riforma Biagi e Job Act), che prende atto del cambiamento dello scenario economico-produttivo sempre più dinamico e volubile (cfr. società liquida). Sta di fatto che per i giovani oggi più di ieri

LUCA SANDONÀ
Pontificia Università Lateranense
(continua a pag. 8)



COME CAMBIA IL LAVORO

LO SVILUPPO DELLE TECNOLOGIE UN'OPPORTUNITÀ SCOMODA

I progressi dell'intelligenza artificiale sono causa immediata di crisi, in quanto esigono un cambiamento di professionalità e di mentalità. I cambiamenti del futuro hanno già radici nel presente e possono essere intuits ed anticipati nella formazione.

C'è da aver paura delle tecnologie applicate al lavoro? Per certi aspetti occorre riconoscere che le esperienze passate non inducono ad un grande ottimismo: sembra che ogni volta in cui viene introdotta una nuova tecnologia qualcuno perda il posto di lavoro! Di recente è stato coniato un termine mutuato dall'informatica: *killer app*. Applicazioni killer, in grado di uccidere le precedenti tecnologie sostituendosi ad esse e riducendo la necessità di lavoro umano.

Introdurre nel mercato del lavoro nuove tecnologie che permettono di utilizzare minore forza-lavoro, si traduce invariabilmente in una perdita di posti di lavoro. Quando poi si tratta di tecnologie particolarmente efficaci e potenzialmente pervasive, come è stata di recente l'informatica e come si sta svelando essere l'intelligenza artificiale e la robotica, allora le condizioni dei

lavoratori possono risentirne in modo devastante: licenziamenti, disoccupazione di lunga durata, povertà diffusa, distretti industriali che muoiono, malessere e disordini sociali hanno accompagnato l'introduzione di nuove tecnologie sui mercati. Può non piacere, ma è così. Questo perché le regole economiche in proposito sono brutalmente semplici.

Qualsiasi aumento della produttività dei fattori di produzione (cioè l'insieme degli "ingredienti" che servono a dar vita ad un bene o ad un servizio), genera invariabilmente una riduzione della forza-lavoro necessaria per la produzione stessa. L'introduzione di tecnologie nel processo di produzione si giustifica per l'aumento di produttività che genera. Ergo, non è possibile immaginare che le tecnologie non impattino sulle condizioni del mercato del lavoro (e su quelle dei lavoratori).

Fermate il mondo: voglio scendere!

Considerate le conseguenze sociali che l'introduzione delle tecnologie può avere sul destino dei lavoratori, si potrebbe essere tentati di risolvere il problema semplicemente evitando che tale introduzione avvenga con misure che potrebbero riassumersi con la battuta: fermate il mondo, voglio scendere!

Sappiamo bene che questo è impossibile, soprattutto oggi: avere a disposizione una tecnologia in grado di risparmiare lavoro umano e non usarla, significa condannarsi alla decrescita perché, se non usiamo noi quella tecnologia, lo farà qualcun altro in giro per il mondo, sottraendoci così opportunità economiche.

Un brutto affare: a nessuno piace vedere che la disoccupazione, in parti-

colare quella tecnologica (cioè quella indotta da innovazioni tecniche in campo industriale), aumenti. Ma sembra generarsi un circolo vizioso: se non la introduciamo noi, lo farà qualcun altro e quindi perderemo comunque posti di lavoro a vantaggio di aree del mondo che si sono dimostrate più ciniche e meno attente al destino dei loro lavoratori.

È però bene prestare attenzione e tentare di guardare in prospettiva alle conseguenze che le nuove tecnologie possono produrre sul mercato del lavoro. Questo però non tanto per bloccarne l'introduzione, quanto per essere in grado di affrontarne in modo adeguato ed efficace le conseguenze, sia quelle positive che quelle negative.

Chi ha ucciso le lavandaie dei Navigli?

Gli esempi utili a tal proposito possono essere molti: dall'introduzione del telaio meccanico nell'industria tessile inglese nel Settecento, che generò una forte disoccupazione fra gli operai specializzati ma anche una riduzione considerevole dei costi di produzione nel settore; all'introduzione dei metodi tayloristici e della catena di montaggio nei primi anni del Novecento, che produsse una vera e propria rivoluzione dei metodi produttivi industriali.

Se andate a Milano come turisti, probabilmente finirete per fare un giro lungo i Navigli: milanesi e turisti amano molto questo angolo della città caratterizzato dalla presenza di una via d'acqua navigabile sulle cui rive è ormai un continuum di ristoranti e trattorie, ma che fino agli anni Cinquanta del Novecento era il luogo dove si svolgeva un lavoro massacrante: quello delle lavandaie. Immerse per ore con le mani nell'acqua gelida, donne di



ogni età lavavano i panni della propria famiglia e delle famiglie della borghesia milanese. Quasi all'improvviso, nel giro di pochissimi anni, questo lavoro è scomparso. Sostituito dall'uso delle lavatrici, introdotte ai primi anni Sessanta e diventate quasi immediatamente un elettrodomestico di massa.

Dunque, la scomparsa delle lavandaie di Milano è stata causata dall'introduzione di una *killer app*: la lavatrice. Probabilmente chi ha inventato la lavatrice e ne ha fatto un prodotto di successo, non ha pensato minimamente al destino delle lavandaie. Non ha pensato alle schiere di donne che perdevano il lavoro. Più probabilmente ha immaginato che la sua introduzione

Essere Ned Ludd

Quel che possiamo dire con ragionevole sicurezza riguarda alcuni aspetti molto rilevanti: 1) L'introduzione di nuove tecnologie nel medio-lungo periodo non ha fatto aumentare la disoccupazione, anzi ha contribuito a ridurla; in genere sono stati colpiti i lavori, e quindi i lavoratori, meno qualificati e in ogni caso quelli più facilmente automatizzabili; 2) finora le innovazioni tecnologiche che risparmiano lavoro (*labour saving*) hanno riguardato per la gran parte le attività manuali; 3) la tendenza che deriva dall'esperienza passata e presente è che vengono introdotte innovazioni soprattutto in relazione a compiti lavorativi "seriali".

Sulla scorta di queste riflessioni possiamo spingerci a tirare le fila del ragionamento sul rapporto fra tecnologie e lavoro. Prima di tutto, immaginare che possa emergere un novello Ned Ludd (il leggendario operaio inglese che guidò la rivolta contro i telai meccanici e dal quale prende il nome il movimento "luddista") non sembra possibile né auspicabile, considerato che ben difficilmente potrebbe

avrebbe risolto un problema di domanda implicita da parte delle famiglie.

In ogni caso la conseguenza è stata che, nel giro di pochissimi anni, una tecnologia particolarmente efficace sul piano dei risultati ha ridotto la fatica di molte casalinghe, ma al tempo stesso ha dissolto le possibilità occupazionali di un'intera categoria di lavoratrici. Si poteva fare altrimenti? Se lo chiedeste alle lavandaie probabilmente vi risponderebbero che sarebbe stato meglio non introdurla. Ma se lo chiedeste alle casalinghe vi direbbero con altrettanta sicurezza che per loro è stata una liberazione. Punti di vista diversi, che riflettono posizionamenti sociali differenti...

estendersi simultaneamente a tutto il mondo. In secondo luogo, tenendo conto che sono più facilmente automatizzabili le attività con un alto contenuto di routine, chi si trova nella scomoda posizione di svolgere mansioni di questo genere farebbe bene a preoccuparsi. All'opposto, le attività più difficilmente serializzabili sono quelle che corrono meno pericoli. Per ora...

Occorre però guardare in prospettiva: di questi tempi, quando auto senza guidatore macinano migliaia di chilometri sulle strade della California e in tasca ad ognuno di noi c'è uno smartphone con la potenza di un super-computer di dieci anni fa, nessuno può essere ragionevolmente certo che il "suo" lavoro resterà al riparo rispetto ai processi di automatizzazione.

Guardare in prospettiva vuol dire esattamente questo: identificare le tendenze dei mercati e immaginare cosa potrà accadere al nostro lavoro quando questo verrà

investito da innovazioni tecnologiche che lo renderanno più facilmente serializzabile. Un suggerimento finale a questo proposito: tenete d'occhio i progressi dell'intelligenza artificiale e della robotica perché le prossime *killer app* riguarderanno probabilmente questi ambiti e la minaccia che almeno alcuni tipi di lavoratori non manuali possano ricevere qualche brutta sorpresa è tutt'altro che remota.

Però...

Però c'è il rovescio della medaglia. A capirli questi cambiamenti forse si riesce ad anticiparli e a starci dentro da protagonisti. Non è facile, anzi: il futuro ha la scomoda caratteristica di essere fatto di cose che non sono ancora accadute. Nessuno può illudersi di essere un indovino, però le tendenze del mercato del lavoro, quelle si le possiamo intravedere, anche perché le cose che accadranno domani hanno in genere le radici nell'oggi. E anche uno sguardo a quello che ci sta alle spalle può servire ad orientarci riguardo al futuro. Cosa ci insegna il passato? Ci insegna che sono esistiti lavandaie e tessitori Lavori (e lavoratori...) che ormai non esistono più.

Dunque: ci sono lavori che scompaiono ed altri che si trasformano. Immaginare di resistere ad un mondo che cambia in fretta solo perché



si è il tessitore o la lavandaia di turno, significa cadere in un errore madornale. Senza peraltro avere qualche speranza di successo. Invece trovare le vie attraverso le quali le tecnologie vengano "umanizzate" può fornire qualche speranza...

IL CITTADINO MENO PROTETTO È PIÙ PROTAGONISTA DI SÈ

La ricchezza è sempre meno legata ai lavoratori che producono beni materiali e sempre più un'attività auto-imprenditoriale e creativa. Ci si chiede se la progressiva liberazione del lavoro e dal lavoro sarà politicamente ed eticamente declinabile.

Un tempo il lavoro era specialmente dura lotta per la sopravvivenza, sofferenza, quasi sempre fisica. Oggi sembra invece diventato una chimera evanescente, tutta da definire e, anzi, da ridefinire. Il passaggio dalla modernità alla cosiddetta postmodernità ha comportato una trasformazione della cultura, della società, del modello produttivo dei paesi economicamente più progrediti e quindi anche della forma del lavoro, sempre più caratterizzato dalla terziarizzazione avanzata e dall'automazione. Richard Florida ne *La classe creativa spicca il volo* (2006) ci rende capaci di comprendere alcune trasformazioni socio-politiche in relazione al nuovo ruolo dei lavoratori, come pure il loro abbandono dei tradizionali punti di riferimento politici. Sul piano economico, la ricchezza non è più legata all'attività di lavoratori di fabbrica che producono beni materiali, ma a una attività auto-imprenditoriale e "creativa" dedita alla produzione di *know-how*, di beni immateriali e di servizi. Nelle società avanzate contemporanee dei "lavoratori della conoscenza", i *knowledge workers*, i princi-

pali produttori di valore non sono più i lavoratori legati al primario o al secondario, ma gli imprenditori della moda, del design, della pubblicità, della finanza, della progettazione, del terziario avanzato, ecc. Richard Florida allega al suo libro anche delle tavole statistiche che mostrano che a questo tipo di *knowledge workers* appartiene una considerevole percentuale di omosessuali. Ciò ha un interesse socio-politico, in quanto spiegherebbe, tra l'altro, la sempre più insistita richiesta di riconoscimento pubblico nei confronti della cultura gay. Questi lavoratori creativi sono spesso colti, tolleranti, cooperanti, talentuosi e appartengono in maggioranza ad un'area politica progressista. I lavoratori addetti alla produzione di beni materiali, invece, si sentono spesso marginalizzati, insidiati dall'immigrazione, dalla delocalizzazione, dalla *deregulation* del diritto del lavoro. La loro comprensibile reazione è quella di ostilità nei confronti dell'immigrazione e di simpatia per i partiti cosiddetti populistici, fortemente identitari, in taluni casi xenofobi e conservatori.

Programmazione della vita

Zygmunt Bauman (*Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone, 1999; Modernità liquida, 2002*), non concorda con la distinzione lyotardiana tra moderno e postmoderno e infatti scrive che della nostra modernità "il massimo che si può dire è che è moderna in modo diverso". La nostra società, secondo il sociologo polacco, si distingue dalla modernità appena trascorsa, principalmente dal grado di fluidità delle strutture che la animano, ma è ancora moderna in quanto la sua spinta verso la modernizzazione tecnica non si è ancora esaurita. Solo due caratteristiche distinguono questo periodo "fluidico" da quello "solido" precedente: in primo luogo, la fine dell'idea di progresso sociale come finalità stessa della modernizzazione e, in seconda istanza, i processi di privatizzazione e deregolamentazione dello stato, che mettono fine al rapporto tradizionale tra individuo e cittadino, caratterizzato nella modernità solida da un patto di cittadinanza che stabiliva diritti e doveri, mentre nella

modernità liquida l'individuo *de facto* prevale nettamente sul cittadino *de jure*: ciascuno deve inventarsi il proprio destino e i suoi diritti dipenderanno dalla sua personale fortuna di imprenditore di se stesso. Lo Stato, come tutore del cittadino, inteso nel senso di protezione welfaristica della persona, viene meno in seguito all'affermarsi, nell'ordine della globalizzazione, di politiche economiche liberistiche. Ciò che legittimava lo Stato, ovvero il suo ruolo di difesa economica del cittadino, viene a cadere nell'era della contemporaneità globalizzata. Il modello del libero mercato, dominante nella società liquido-moderna, è dunque sistema di produzione di esseri umani di scarto. I rifiuti contemporanei sono persone private dei loro modi e mezzi di sopravvivenza e sono non solo gli esuli, i richiedenti asilo e i rifugiati della contemporaneità, ma anche i lavoratori non più integrabili o compatibili con la nuova divisione e organizzazione internazionale del lavoro: scarti umani.

Conseguenze del lavoro flessibile

Il sociologo Luciano Gallino nel suo libro *Vite rinviate. Lo scandalo del lavoro precario* (2014) focalizza l'irresistibile tendenza della moderna organizzazione del lavoro a promuovere elevati livelli di mobilità, flessibilità ed articolazione del lavoro. Per comprendere il punto introduce una classificazione delle forme di lavoro oggi osservabili in quattro categorie: 1) lavoro razionalizzato; 2) Lavoro a qualificazione medio-bassa ed ad alta intensità di forza lavoro; 3) Lavoro semiautonomo; 4) Lavori a qualificazione elevata svolti in autonomia. Per ragioni di spazio non possiamo qui esaminarle analiticamente, ma Gallino constata che - su tutti e quattro i segmenti - la flessibilità e precarietà della maggioranza delle posizioni lavorative che l'attuale mondo della produzione e dei servizi offre, impedisce di consolidare un accumulo coerente di esperienze e competenze intorno ad un tema, una posizione, una funzione. Le conseguenze sono molteplici: viene ostacolato e demotivato l'apprendimento e l'investimento su sé, rinviato ogni progetto di vita che comporti assunzione di responsabilità, impedita l'integrazione sociale per una mancanza di relazioni stabili e profonde tra individui e gruppi e tra questi e le organizzazioni di socializzazione intermedie (circoli dopolavoristici, sportivi, centri culturali, ma anche sindacato e Chiesa), che svolgevano un fondamentale ruolo nei processi di ritualizzazione e aggregazione sociale. L'attuale organizzazione del lavoro, inoltre, dovrà confrontarsi in maniera crescente con l'affermarsi della terza rivoluzione industriale. In *La società a costo marginale zero* (2014), Jeremy Rifkin sostiene che si sta affermando sulla scena mondiale un nuovo sistema economico. L'emergere dell'Internet delle cose sta dando vita al "Commons collaborativo", che sta trasformando il nostro modo di organizzare la vita economica, schiudendo possibilità non solo negative.

Industria 4.0

Nella produzione di beni materiali la delocalizzazione verso i paesi emergenti non sarà più necessaria, per il ri-

Sarebbero ipotizzabili, in prospettiva, una drastica riduzione delle disparità di reddito, una democratizzazione globale, una maggiore libertà dal lavoro e specialmente una società ecologicamente più sostenibile. Motore di questa rivoluzione del nostro modo di produrre e consumare sarebbe l'"Internet delle cose", un'infrastruttura intelligente formata dal virtuoso intreccio di Internet delle comunicazioni, Internet dell'energia e Internet della logistica, che avrà l'effetto di spingere la produttività fino al punto in cui il costo marginale di numerosi beni e servizi sarà quasi azzerato, rendendo gli uni e gli altri praticamente gratuiti, abbondanti e non più soggetti alle forze del mercato. Il diffondersi di questo tipo di organizzazione del lavoro darà luogo a un'economia ibrida, in parte orientata al mercato capitalistico e in parte al "Commons collaborativo", con ricadute sociali notevolissime. Rifkin spiega come i *prosumers*, consumatori diventati produttori in proprio, potranno generare e condividere su scala laterale e paritaria informazioni, intrattenimento, energia verde e prodotti realizzati con la stampa 3D a costi marginali tendenti allo zero.

Si aprono qui tutte le problematiche legate all'impiego di automi e di intelligenze artificiali, che Rifkin aveva già delineato nel suo *La fine del lavoro* (1995), poiché è chiaro che si sta andando velocemente verso una enorme riduzione dell'intervento umano sul processo produttivo, anche nei settori più specialistici, come i servizi legali, medici e manageriali. Ad esempio in Cina è già in funzione, emettendo sentenze esecutive, il robot legale EVA; in certi settori diagnostici della medicina l'incameramento di milioni di dati e di immagini renderanno meno utili certe professioni altamente specializzate; in campo finanziario lo sviluppo delle intelligenze artificiali sarà decisivo per le proposte strategiche sullo staff e sugli investimenti, a scapito delle figure manageriali. E si potrebbe continuare.

automazione legata all'elettronica e all'informatica, è la rivoluzione digitale chiamata anche *industria 4.0* (la prima volta che si è usato questo termine è stato ad una fiera di elettronica, ad Hannover, nel 2011). Possiamo definirla come un processo che porterà alla produzione industriale del tutto automatizzata e interconnessa attraverso l'utilizzo dei dati (big data, dati



aperti, IOT, cloud, ecc.) come strumento per creare valore, in quanto intorno ad essi si muove la potenza di calcolo delle macchine. Infatti una volta avuti i dati, analizzati, processati e resi strumento per "istruire" le macchine, si possono programmare i modi e gli strumenti per produrre beni e servizi, attraverso stampa 3D, robot, interazioni tra macchine e sistemi produttivi variamente dislocati. Ogni processo produttivo verrà prima simulato e verificato in virtuale e solo quando la soluzione organizzativa finale sarà pronta potrà partire la mappatura fisica. Le conseguenze sull'occupazione sono controverse, ma secondo le ricerche presentate dalla Oxford Martin School e dal MIT (Massachusetts Institute of Technology), oltre il 47% dei posti di lavoro in Europa e negli Stati Uniti saranno a rischio per l'automazione nei prossimi 20 anni. Ci sarà certo un reimpiego di lavoratori nei nuovi settori produttivi, ma esso non compenserà comunque le perdite occupazionali. Resta da vedere se questa liberazione *del* lavoro e *dal* lavoro sarà politicamente ed eticamente declinabile in senso umanistico, ad esempio diminuendo le ore di lavoro giornaliero e puntando sulla qualità della vita. Per ora, in questa prospettiva il messaggio più alto e autorevole rimane - ultimo katèchon - quello di Papa Francesco.

cosa cambia

PROFESSIONI MENO AUTOREFERENZIALI PER UN VERO SERVIZIO ALLA PERSONA

I professionisti obbligati ad una formazione continua e a competenze trasversali non concentrate su tecniche specialistiche. Ri-fiuto del cliente di ricorrere a tanti specialisti per la soluzione dei propri problemi. L'impatto necessario con le nuove tecnologie.

Trattare dei cambiamenti in atto all'interno del mondo delle libere professioni è quanto mai complesso, a partire dalla stessa definizione di libero professionista.

Se fino a qualche anno fa si poteva far riferimento a dei lavoratori intellettuali, che per svolgere la loro attività dovevano essere iscritti a un Ordine professionale, ora anche questa definizione sembra essere del tutto insufficiente. Ciò anche perché lo stesso Legislatore non ha mai definito chiaramente cosa si debba intendere come Libero Professionista, ma si è limitato a definire i casi nei quali, per l'esercizio di una professione intellettuale, sia obbligatoria l'iscrizione a un Ordine professionale, lasciando poi spazio a un variegato mondo di soggetti che operano al di fuori di questi limiti all'interno di quelle che vengono erroneamente chiamate "nuove professioni".

Pur nella difficoltà di de-

Continuo adeguamento

Anche il mondo delle libere professioni, come ogni altra realtà economica, sta subendo in questi anni una profonda trasformazione strettamente legata a quella intervenuta nell'economia occidentale. Ciò ha comportato un radicale ripensamento del ruolo del professionista intellettuale nella società.

Il primo segnale, già citato, è determinando da una nuova mappa delle professioni che ha comportato una progressiva e inesorabile erosione degli spazi di lavoro per alcune professioni, arrivando a determinare, di converso l'espansione di quelle più legate al web, ai servizi alla persona e al tempo libero.

Accanto a ciò, il libero professionista, in qualsiasi ambito, deve fare i conti con mutamenti repentini delle pratiche professionali, delle esigenze dei clienti, delle normative di riferimento, degli standard internazionali che è chiamato ad applicare, delle

Monoprofessionalità

Il limite sempre più evidente dello studio professionale improntato sulla monoprofessionalità è legato alle nuove richieste poste dal cliente.

finire con esattezza l'ambito del quale stiamo parlando, possiamo dire che il mondo delle libere professioni in Italia rappresenta una realtà sociale ed economica molto vasta.

I più recenti dati parlano di 1.445.000 liberi professionisti afferenti alle così dette professioni regolamentate, ovvero quelle che hanno un Ordine professionale, ai quali vanno aggiunti almeno 650.000 professionisti che svolgono attività non regolamentate (senza Ordine professionale).

Si tratta quindi di più di due milioni di persone che producono un reddito stimato attorno al 12,5 del PIL (Prodotto Interno Lordo, ovvero il valore di tutto quello che produce un paese e che rappresenta una grandezza molto importante per valutare lo stato di salute di un'economia).

Va inoltre considerato che 223 mila liberi professionisti danno lavoro a circa 437 mila dipendenti.

forme di collaborazione che deve intrattenere con colleghi e partner. Il suo lavoro oggi lo obbliga a una formazione continua e allo sviluppo di competenze trasversali, non più concentrate esclusivamente sulle competenze tecniche specialistiche, ma su abilità flessibili quali il team-working, l'abilità tecnologica e la comprensione dei dati, il project-management anche al fine di intercettare fondi europei e altre risorse di sviluppo, le competenze linguistiche.

Proprio questi mutamenti di scenario stanno evidenziando almeno tre sfide centrali: l'uscire dalla logica della monoprofessionalità, pensare il lavoro all'interno di un team integrato e l'apertura all'innovazione tecnologica.

Su questi tre aspetti proponiamo alcune riflessioni, ricordando che si tratta di aspetti strettamente interconnessi tra di loro e che suddividiamo solamente per ragioni espositive.

Oggi sempre di più il cliente tende a chiedere al professionista una risposta complessiva alle sue domande, stanco di far la spola tra esperti diversi,

con la difficoltà di dove fare una sintesi tra posizioni e visioni a volte diverse, se non in contraddizione tra di loro.

Oggi, più che mai, il cliente tende a privilegiare il professionista in grado di prendere in carico la complessità dei

Piccola dimensione

Strettamente collegato al tema della monoprofessionalità vi è quello delle piccole dimensioni degli studi professionali che non consentono più di competere con realtà sempre più strutturate e dalle dimensioni vaste e articolate.

Le difficoltà a uscire da questa impostazione organizzativa sono sostanzialmente due. La carente formazione del libero professionista al lavoro in team, ciò anche per l'immagine sociale sulla quale si è plasmato e la carenza di norme che favoriscano la costituzione di studi professionali nei quali afferiscano professionisti di diversa professionalità.

La sfida consiste dunque nel favorire e promuovere processi aggregativi tra i professionisti, nella forma degli studi associati, ma soprattutto delle Società tra professionisti. Sfida che anche in questo caso è anzitutto culturale e va affrontata a partire dai percorsi formativi, che devono favorire lo sviluppo di competenze dinamiche, quali il co-working, e diffondere la consapevolezza che la collaborazione con altri professionisti determina economie organizzative, scambio di competenze e possibilità di supporto reciproco.

In questa direzione le Società tra professionisti e le reti tra imprese e professionisti sono strumenti che possono rispondere, in modo economicamente vantaggioso, a queste sollecitazioni. Purché

L'impatto della digitalizzazione

Infine l'impatto con le nuove tecnologie. Si tratta di una realtà dalle caratteristiche dirompenti tanto che alcuni studi mostrano come nei prossimi 10 anni il 30-40% delle attività tradizionali potrebbero scomparire o essere esercitate da software e da sistemi di intelligenza artificiale. Aspetto cogente per le professioni di area economica.

problemi di cui è portatore e di fornire una risposta organica.

In questa direzione uno strumento è senza dubbio rappresentato dalla possibilità di costituire società tra professionisti di diversa origine.



l'ambiente normativo lo consenta e lo renda semplice e appetibile. Vi sono ovviamente le garanzie che vanno approntate, a tutela della prevalenza della componente professionale sul capitale privato e a tutela dell'affidamento dell'utenza. Ma le nostre richieste di riforma in questa direzione, a costo zero per lo Stato, trovano degli interlocutori molto insensibili.

Tutto ciò per evitare il moltiplicarsi di situazioni come quelle che stiamo vedendo nel campo odontoiatrico. Lo studio del singolo professionista sta scomparendo a favore di grandi imprese, le "cliniche odontoiatriche", che, di fatto, impediscono oggi a un giovane laureato di immaginare di aprire uno studio indipendente. Ne sarebbe inesorabilmente schiacciato dal punto di vista economico. Nulla da eccepire se tutto questo va a vantaggio del cittadino, ma occorre prestare molta attenzione a queste trasformazioni, comprenderle fino in fondo, favorendo le trasformazioni utili. Al contempo vanno ricercate le misure più idonee, anche normative, per la salvaguardia, pur in un nuovo contesto, dei caratteri del professionalismo.

Per professionalismo intendiamo la scelta prioritaria di dare mostra di serietà, competenza e capacità nell'esecuzione della propria attività lavorativa, non mettendo in primo piano i puri interessi di mercato.

Se il tema dell'intelligenza artificiale è ancora all'orizzonte, quello della digitalizzazione è una realtà attuale, anche se si fa strada lentamente e con molta difficoltà se non addirittura incontrando forti resistenze. Infatti, in una recente ricerca dell'Osservatorio "Digital Innovation" del Politecnico di Milano sottolinea che «nel mondo delle professioni la

capacità generatrice di valore da parte dell'innovazione digitale è stata inizialmente compresa da pochi».

Benché la spesa degli studi professionali nella digitalizzazione sia in crescita (si stima che i professionisti abbiano investito oltre 1,1 miliardi di euro in tecnologia nel 2015, spesa incrementata del 2,5% nel 2016), al momento è solo il 40% degli studi a vedere nell'IT, uno strumento per lo sviluppo del proprio studio.

Un aspetto importante è il cosiddetto smart work, che spesso viene banalizzato nella riduzione degli spazi aziendali a disposizione per consentire/forzare le persone a lavorare da casa. Ma il fenomeno è molto più complesso e importante e incide sulla stessa organizzazione delle famiglie e degli spazi abitativi e sociali. A titolo di esempio, il lavorare a casa come si rapporta con la differenziazione dei tempi del lavoro e di quello dedicato alla famiglia, quali aree della casa vi sono dedicate senza frammistioni che creano confusione e così via.

Occorre, inoltre, prestare una significativa attenzione alla differenza relativa allo sviluppo dell'*hardware*, sempre più potente e sovradimensionato rispetto alle reali esigenze lavorative, e a quelle del *software* che consiste nella capacità non sono di usare gli strumenti digitali, ma anche di progettare il loro funzionamento a misura delle vere esigenze dell'evoluzione per progetto lavorativo.

Come ho cercato brevemente di vedere si tratta di evoluzioni che non possono essere osteggiate o ostacolate, ma che devono essere comprese e orientate.

cosa cambia

RICERCA DI OPPORTUNITÀ PROFESSIONALI NEI GIOVANI IN FUGA DALL'ITALIA

Ad emigrare sono i giovani del Nord-Est, in cerca di un lavoro auto-imprenditoriale, frutto di una cultura della mobilità aperta e dinamica. Il problema è che non sia un esodo senza ritorno. Le Università impegnate di far rientrare giovani per la ricerca.

Chissà se i nostri figli torneranno in Italia? Difficile dirlo, oggi, con la disoccupazione giovanile che veleggia intorno al 37%. Perciò quel biglietto per il Nord Europa - Inghilterra e Germania, soprattutto - ma anche per Paesi d'oltreoceano come l'Australia, persino la Cina e il Brasile, è di sola andata. A lasciare il nostro Paese sempre di più sono giovani in cerca di futuro. La chiamano "fuga dei cervelli", ma è qualcosa di più e di diverso: sono giovani europei che circolano liberamente a caccia di prospettive, di occupazione, di meritocrazia, di opportunità che in Italia sono negate. "Se vent'anni fa la povertà riguardava gli anziani, oggi tocca per lo più i giovani" ha afferma-

Fuga o ricerca?

Sorprenderà anche osservare che il tasso migratorio più alto riguarda le regioni cosiddette più avanzate come il Nordest (Veneto e Friuli), la Lombardia e il Trentino Alto Adige, piuttosto che le regioni di più endemica disoccupazione come quelle del Meridione. Al primo posto, infatti è Bolzano, seguita da Udine e Trento e poi dal Veneto. In coda sono Campania, Puglia e Basilicata. Dunque, conclude il sociologo Vittorio Filippi, "il fenomeno non va letto come un fatto di tragica disoccupazione". Si tratterebbe, invece, di una ricerca di lavoro attiva ed "autoimprenditoriale, frutto di una cultura della mobilità aperta e dinamica". La stessa che da sempre caratterizza i veneti in particolare e che già Guido Piovene sottolineava nel suo memorabile "Viaggio in Italia" alla fine degli anni Cinquanta.

Si capisce, allora, perché questi nuovi emigranti non si sentano semplicemente cervelli in fuga: nella loro ventiquattr'ore, munita di PC e di Smartphone, più che speranze essi hanno delle certezze. Una recente ricerca (italiana) dell'Osservatorio sociologico di Parigi dimostra che nel 36% dei casi la paga all'estero è superiore e che le possibilità di carriera sono maggiori nel 21% dei lavori. Persino la qualificazione supera del 6,8% quella italiana.

to Enrico Giovannini, già ministro del Lavoro ed ex presidente dell'ISTAT. I dati sono gelidi: nell'Eurozona la disoccupazione giovanile è del 22%, ben 15 punti in meno della nostra, e poco consola ricordare che fino a pochi anni fa era persino del 42%. Così, l'anno scorso sono stati 115 mila gli italiani che hanno preferito andare all'estero, oltre 50.000 i giovani. Rispetto al 2015 gli espatriati sono aumentati del 13%. Un numero quasi triplicato in sei anni. Il fatto è che, a differenza di altri, il nostro Paese fatica a uscire dalla crisi che dal 2008 l'attaglia. Da allora i poveri sono aumentati più che altrove e la disuguaglianza è tra le più alte rispetto agli altri Paesi europei.

Quelli che trovano, tanto per cominciare, magari non sono lavori di alto livello o a tempo indeterminato. Sono comunque lavori che consentono di guadagnarsi da vivere, essere indipendenti. Poi, il più delle volte quelle posizioni iniziali migliorano e molti sono i casi di quelli che finiscono per stabilizzarsi in quel Paese, tornando in Italia soltanto per le vacanze.

Qui, per il 67,3% dei casi chi ha tra i 18 e i 34 anni è invece costretto a vivere in casa dei genitori, una

tendenza che sta lievitando. In pratica, ci dice uno studio della Fondazione Visentini, succede che di questi tempi un giovane diventa autonomo a 38 anni, quando ormai della gioventù è rimasto il ricordo. Un quadro ben diverso da quello che si viveva qualche decennio addietro in pieno "boom" economico e i giovani - caratterizzati da una gran voglia di crescere e di

Welfare squilibrato

In altre parole: la crisi ha provocato una ingiusta redistribuzione della ricchezza e lo dimostra il fatto che i giovani hanno un reddito del 26% inferiore a quello che hanno avuto i genitori alla loro età. Per contro, gli anziani oltre i 65 anni hanno aumentato il reddito del 25%. È evidente che il nostro welfare privilegia gli anziani e trascura completamente i giovani. E il mercato del lavoro, nonostante i vari tentativi della politica per invertire la tendenza, privilegia gli adulti occupati piuttosto che favorire l'inserimento giovanile. Così si è arrivati a parlare di "generazione perduta", un capitale umano ricco di competenze specialistiche che si trova a malpartito rispetto alla società dei padri e alle sfide delle nuove tecnologie. Uno spreco che vale miliardi, perché i giovani di

"gettarsi nella vita" - si riconoscevano nelle famose tre "m": mestiere, macchina/moto, moglie/matrimonio. La crisi più lunga che stiamo vivendo, oltre ad aver prodotto nuove condizioni sociali ha anche registrato un peggioramento remunerativo. Le famiglie sotto i 35 anni hanno un reddito più basso del 15% e una ricchezza inferiore del 41% rispetto alle altre.

oggi certamente hanno delle skill (competenze) diverse e migliori di quelle delle generazioni precedenti, ma il Paese non riesce ad investire in senso produttivo.

Nel suo ultimo rapporto la Fondazione Nord Est, a tal proposito, scrive che il Nord Est da qualche tempo è attraversato da due pericolose fratture: la prima riguarda le imprese che hanno intrapreso la strada dell'innovazione che ha favorito la crescita competitiva, mentre altre sono rimaste al palo, attardate su modelli economici superati; la seconda, appunto, riguarda il mercato del lavoro che non favorisce il ricambio generazionale. Anche tra i giovani allora vediamo due categorie: quelli più intraprendenti, iperattivi che "sgomitando" si fanno largo, muovendosi in ogni direzione utile, e i cosiddetti NEET (passivi) che non fanno nulla, cioè non studiano e non lavorano, una massa inerte di qualche milione di persone che rappresentano un dramma sociale, oltre che un peso economico.

In 20 anni, 1997-2017, gli italiani emigrati all'estero sono stati oltre 2.320.000. Di questi ben 600.000 dai 20 ai 40 anni. Dunque, una perdita enorme di capitale umano per un Paese come il nostro che dal punto di vista demografico è in deficit, causa le poche nascite. Ma anche una perdita secca sul piano economico se pensiamo che la fuga all'estero dei nostri giovani laureati vale oltre un miliardo di euro all'anno. Infatti, l'OCSE stima che la spesa sostenuta dalla collettività per diplomare e laureare un giovane italiano sia pari a € 124.000 pro capite. Ora, calcolando il numero dei nostri laureati che se ne

sono andati altrove negli ultimi dieci anni, l'Italia ha consegnato ad altri un valore investito pari a una decina di miliardi di euro. Ma qualche anno fa quando l'economista Nicola Rossi osò dire "meno ai padri, più ai figli" si guadagnò l'ostilità dei sindacati e di molti altri. Purtroppo, il problema è culturale e insieme strutturale.

A salvare la "lost generation", la generazione perduta - una definizione terribile che sembra una condanna, e che certamente non ci fa onore - ci stanno provando da varie parti, privati e pubbliche istituzioni, meno la politica, stando ai risultati. Un progetto speciale è stato avviato un paio d'anni fa anche dall'Università di Padova il cui rettore Rosario Rizzuto si è prefissato di far rientrare un certo numero di ricercatori, come quel Matteo Millan che è tornato subito al Bò per dedicarsi con una mega borsa da 1,5 milioni di euro alla sua ricerca finanziata dall'European Research Council. Per merito della Fondazione Armenise, poi, altri 23 scienziati sono rientrati in Patria recentemente. Ora, sarà pur vero che i Millennials sono cresciuti col paradigma dell'euro-mobilità e dunque vedono l'emigrazione come un'opportunità, ma il problema per l'Italia è drammatico se non riuscirà a valorizzare la sua parte migliore.

Né fanno Primavera casi come quello di Christian Greco, che a 39 anni nel 2014 è rientrato in Italia per aver vinto il concorso di direttore del Museo Egizio di Torino. A Vicenza si ricorda che nel 1997 Greco era approdato a Leiden in Olanda grazie ad Erasmus, il programma di studio finanziato dalla UE. In quell'Università studiò, lavorando nelle condizioni più umili per mantenersi. Lì diresse il Museo Nazionale. "Se fossi rimasto in Italia - ha ammesso - non credo che avrei fatto questa carriera". Speriamo che come lui tanti altri nostri figli, i migliori, possano un giorno non troppo lontano staccare il biglietto di ritorno. Imparare e tornare, ecco un obiettivo politico di strategica importanza.

FRANCO REBELLATO

GLI ITALIANI CONTINUANO AD EMIGRARE

In 10 anni triplicati gli italiani all'estero, da 51 a 157mila. Nel 2016 il saldo migratorio netto con l'estero cresce di 10mila unità, raggiungendo quota 144.000 (+8% rispetto al 2015) per effetto del maggiore aumento delle immigrazioni rispetto alle emigrazioni. Gli emigrati di cittadinanza italiana nati all'estero ammontano a circa 28mila (+19% rispetto all'anno precedente). Si conferma la preferenza per il Regno Unito al primo posto (21,6%), seguito da Germania (16,5%), Svizzera (9,9%) e Francia (9,5%). I flussi verso il Regno Unito, passati da 17.000 a 25.000 in un anno con l'aumento del 42% sono però un effetto indotto dalla Brexit: molti italiani già residenti hanno dovuto registrarsi all'Aire (Anagrafe residenti italiani all'estero) per regolarizzare la loro posizione. In aumento i laureati italiani che lasciano il Paese, sono quasi 25mila nel 2016 (+9% sul 2015) anche se restano più numerosi quelli con un titolo di studio medio-basso (56mila, +11%).

centralità della scuola

**RELAZIONI, DIALOGO E RISPETTO
BASE DELL'AUTENTICA FORMAZIONE**

Dalla cultura del sospetto al confronto nel rispetto delle professionalità. Nulla è dato per scontato. Il docente deve acquistare autorevolezza ed interesse per quanto insegna e testimoniare valori. La scuola è necessaria per far crescere i giovani.



Studenti, insegnanti, dirigenti scolastici, personale ATA, programmi, materie, edilizia scolastica: il mondo della scuola è una realtà di cui capita spesso di sentire parlare, e che è in continua evoluzione e cambiamento. Un cambiamento che, secondo l'opinione di alcuni, è troppo lento e non tiene il passo con il progredire della società; secondo altri, un cambiamento che va nella direzione sbagliata, che innova laddove non ci sarebbe nulla da innovare e tralascia invece aspetti decisamente più importanti. Si tratta di una questione complessa, come lo sono sempre le questioni che riguardano temi e problemi troppo ampi, che in questo caso vanno dall'adeguamento dei programmi ministeriali (ma, per la verità, i programmi non esistono più) alla contrattazione sindacale alla relazione educativa con le famiglie. Certo è che della scuola, come del resto della sanità, tutti pensano di avere sempre un'opinione e che tale opinione sia assoluta e inconfutabile: tutti siamo andati a

scuola, come tutti siamo andati dal medico, e per questo ci sentiamo autorizzati a dire la nostra. Il che non sarebbe un problema, fino al momento in cui ci autoconvinciamo che la nostra opinione abbia più valore di quella di chi nella scuola opera e che conosce la scuola.

Non è sempre un male. La volontà di riflettere sull'istruzione va di pari passo, in fondo, con una più ampia riflessione sul mondo dei ragazzi e dei bambini: si tratta di comprendere anche come le nuove generazioni intendono gestire il pianeta e la vita in generale, e come le vecchie generazioni hanno intenzione di rapportarsi a loro in questo processo di sviluppo. Ecco quindi che una domanda del tipo: "Ma come sono i ragazzi e le ragazze d'oggi?" ha la sua risposta più vera e aderente in una risposta del tipo: "Più o meno, come eravamo noi alla loro età". I bambini e le bambine, i giovani in generale, portano con sé le stesse caratteristiche di innovazione del sistema che aveva chi li ha preceduti.

Relazioni nuove

Cambia, semmai, la relazione che gli adulti, e nel caso specifico gli insegnanti, hanno nei loro confronti. Qui si è avvenuto un cambiamento epocale, che ha modificato il modo di intendere la pedagogia e la didattica; lo possiamo intendere e comprendere se ci permettiamo di osservare un arco di tempo lungo, diciamo di almeno una cinquantina d'anni. Possiamo così osservare una modifica di paradigma: prima il ruolo dell'insegnante era saldo e non negoziabile. All'insegnante era attribuito un rispetto a prescindere, che riguardava tanto la sua persona quanto

le sue idee e che non poteva essere messo in dubbio né contestato. L'opinione della maestra, o del professore, non si poteva discutere e aveva un valore assoluto. Oggi, parrebbe quasi che l'insegnante si debba scusare, con genitori e alunni, se esprime un giudizio, se prende una decisione. La minaccia del ricorso legale selvaggio è sempre alle porte. Nel mezzo, si è svolta la giusta riflessione sul valore del sapere e sulla modalità di impostare la relazione pedagogica: come si può attribuire rispetto, ad esempio, a un insegnante che non sa svolgere il proprio lavoro? Che non

conosce approfonditamente la materia che insegna, che non sa relazionarsi con gli alunni? Per estensione, siamo arrivati a pretendere che ogni insegnante debba dimostrare sempre il suo lavoro, che dimostri insomma non tanto di essere autoritario, ma di essere autorevole. L'insegnante, dicono allora i nostri

figli, si deve meritare che io lo ascolti; se è noioso, se non è capace, non vedo perché dovrei sprecare il mio tempo con lui. Quest'idea, che di per sé potrebbe anche essere legittima, nasconde in realtà un pericolo piuttosto ampio: mette infatti in discussione il concetto stesso di autorità e di impegno.

Professionalità e fiducia

Da un alto, infatti, l'autorità dell'insegnante deve a volte essere riconosciuta in quanto tale; l'insegnante infatti è stato posto lì, quali che siano i motivi, e ha delle precise responsabilità, che non possono essere continuamente giustificate agli occhi degli alunni. Non si può sempre spiegare perché si prendono certe scelte; al contrario, si deve dare per assunto che l'insegnante, che è un professionista dell'apprendimento, sappia prendere le decisioni migliori per portare a compimento il processo educativo. D'altro lato, aspetto che mi pare anche più pericoloso, l'insegnante non è un giullare: non può essere sempre occupato a rendere piacevole e divertente l'apprendimento. Certo, può e deve elaborare delle strategie per renderlo più semplice, più efficace, più produttivo possibile: ma dobbiamo fuggire inorriditi dall'idea che imparare sia sempre divertente. Non lo è. A volte il processo di

apprendimento è noioso, difficoltoso, duro, richiede tempo e fatica. Il continuo svilimento della scuola e degli insegnanti mina questa idea, perché accoglie l'equazione per cui l'insegnante bravo è quello divertente, brillante, che conquista il suo auditorio, che rende tutto più facile.

Fatte salve queste premesse, sembrerebbe quasi che la situazione che abbiamo di fronte sia senza soluzione: una zona grigia statica, in cui gli studenti si sentono autorizzati a fare e pensare ciò che vogliono e gli insegnanti sono incapaci di reagire, demotivati anche dal processo di discredito che da tempo è in atto nei loro confronti (a partire, tanto per dirne uno, dal trattato economico). Episodi di cronaca anche recenti sembrano confermare questa idea: un mondo scolastico sotto attacco, in cui addirittura entrano in campo episodi di violenza, a testimonianza di una situazione di discredito e disprezzo.

dire che la scuola è oggi il primo agente educativo per i ragazzi. Si tratta di un'affermazione da cui è necessario dissentire: il primo agente educativo è, e non può che essere, la famiglia. È all'interno della famiglia che matura l'educazione affettiva e alla relazione; è all'interno della famiglia che il bambino e la bambina apprende, certo in modo informale e non strutturato, la maggior parte delle abilità che gli serviranno nella vita; è lì, in buona parte, che matura le sue convinzioni, il suo orizzonte di pensiero (in accordo o in opposizio-



ne, non è questo il punto). Ora, il rinnovamento di un'alleanza educativa tra famiglia e scuola non può che portare a risultati positivi. Da un lato, la famiglia deve impegnarsi a riconoscere con i figli il valore fondante dell'esperienza scolastica e deve accettare di agire in sinergia con gli insegnanti, ad esempio riflettendo con i figli su quanto hanno appreso in classe. Dall'altro lato, la scuola deve riconoscere il ruolo dei genitori quali coprotagonisti del processo, sentirne le opinioni in modo reale e non solo formale, renderli partecipi delle decisioni che riguardano l'educazione dei loro figli. Genitori che vogliono "salvare" i figli dagli insegnanti e insegnanti che ritengono di dover "proteggere" gli alunni dai genitori sono destinati a fallire: la scuola può cambiare ed evolversi in senso positivo grazie alla cooperazione e a un rinnovato e sincero patto educativo.

**Necessario rinnovamento**

E invece, no. È sempre poco utile abbandonarsi al vittimismo o piegarsi alla convinzione che "tanto non cambierà mai nulla". La scuola può ripartire e affron-

tare i cambiamenti sociali e culturali in atto se rinnova, in modo serio e fondato, il patto educativo con la famiglia. Mi è capitato, in alcune occasioni, di sentire

centralità della scuola

L'APPRENDIMENTO FUORI DELLA SCUOLA EDUCA ALLA VITA PROFESSIONALE

Nel mondo dei beni culturali si trova cultura del territorio, arte e fruizione culturale. L'erudizione si trasforma in gusto estetico e nuova dimensione della vita. L'alternanza scuola-lavoro può diventare il motore di nuove forme di apprendimento.

L'alternanza scuola-lavoro, prevista dalla legge 107 del 2015 è un obbligo per le scuole, per gli studenti che frequentano il triennio finale, nella misura di 200 ore nei Licei e 400 negli Istituti professionali. Per le imprese o gli organismi culturali che si prestano a questa iniziativa sono previsti incentivi finanziari. Potrà svolgersi anche nel periodo estivo e, volendo, all'estero.

Si tratta di esperienze che favoriscono la conoscenza, da parte degli studenti, di professionalità diverse e, magari, capaci di suscitare interessi e, nello stesso tempo, risultare importanti per un eventuale percorso formativo successivo. Così recita l'articolo di legge in riferimento agli Enti con cui è possibile avviare queste collaborazioni "con gli ordini professionali, ovvero

con i musei e gli altri istituti pubblici e privati operanti nei settori del patrimonio e delle attività culturali, artistiche e musicali, nonché con enti che svolgono attività afferenti al patrimonio ambientale o con enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni". Un'eccezionale opportunità per gli studenti e un'utile occasione per gli Enti che aderiscono accettando di avviare occasioni formative di questo tipo.

Se ci si sofferma sulle opportunità legate al patrimonio culturale italiano, si può dire che il profilo formativo di riferimento favorisce una conoscenza ed una valorizzazione del nostro patrimonio di cui continuiamo a citarne l'importanza e la ricchezza, ma sempre mettendo in discussione la capacità di azione a causa della carenza di personale.

Beni culturali

Beni culturali, appunto, un patrimonio di bellezza di cui la nostra Penisola è così ricca da suscitare l'attenzione di tutto il mondo. Beni mobili ed immobili, come recita il Codice dei beni culturali, possono divenire soggetti attivi e prestarsi ad essere oggetti formativi (D.Lgs 22 gennaio 2004, n. 42 e successive modificazioni D.Lgs. 7 gennaio 2016, n. 2 e dal D.Lgs. 12 maggio 2016, n. 90).

Nel "Codice dei beni culturali e del paesaggio" si sottolinea proprio l'importanza della tutela e della valorizzazione per preservare "la memoria della comunità nazionale e del suo territorio" e per "promuovere lo sviluppo della cultura". Con questo comune intento, si trovano impegnati lo Stato, le Regioni, le città metropolitane, le Province e i Comuni che "assicurano e sostengono la conservazione del patrimonio culturale e ne favoriscono la pubblica fruizione e la valorizzazione".

Va da sé, allora, che l'oc-

casione appare quanto mai interessante. Favorire in questo modo la conoscenza di strutture conservative di beni culturali, musei e pinacoteche, biblioteche e archivi, teatri e cinematografi, è, finalmente all'ordine del giorno nel momento in cui anche le organizzazioni formative sono obbligate a partecipare a questa realtà nazionale. Giungere, quindi, ad una conoscenza reciproca più stretta e positiva per entrambe.

Finalmente, diremmo, dalla grammatica si passa alla pratica e chi ne trarrà maggior vantaggio sarà proprio la cultura. Ebbene sì, per chi opera all'interno degli Istituti culturali italiani è un'occasione eccezionale che va "sfruttata" ed incentivata. E gli organi preposti alla conservazione sono i primi a trarne vantaggi proprio favorendo le "buone pratiche" di avvicinamento alla cultura *tout-court* che rimane la costante nella formazione della persona.

Imparare vedendo

Così "l'insieme delle cognizioni intellettuali che una persona ha acquisito attraverso lo studio e l'esperienza", potrà "convertire le nozioni da semplice erudizione in elemento costitutivo della sua personalità morale, della

sua spiritualità e del suo gusto estetico, e, in breve, nella consapevolezza di sé e del proprio mondo".

Due, quindi, sono i vantaggi: rendere consapevoli gli studenti di contenuti culturali presenti in enti anche vicini,

ma non conosciuti in modo approfondito e, in seconda istanza, collaborare con gli enti preposti e partecipare alla gestione migliorando la situazione locale. È così che si crea conoscenza e si valorizza il territorio dal punto di vista culturale, produttivo, paesaggistico e storico-artistico.

Operando, pertanto, nell'ambito dei beni culturali come scelta professionale abbiamo verificato direttamente questa utilità e conosciamo perfettamente

Obiettivi educativi

Quali possono essere gli obiettivi educativi cui tendere per catturare attenzione ed invogliare attività operative? Innanzitutto associare l'ap-

Occorre prestare molta attenzione sia alle potenzialità sia alle insidie dello strumento Alternanza Scuola-Lavoro. Se, da un lato, una buona progettazione e l'avvio di azioni sinergiche tra scuola e mondo del lavoro favoriscono la costruzione di competenze professionalmente spendibili, dall'altro permane, talora, un circolo vizioso, senza possibilità di valutare l'efficacia del percorso affrontato dallo studente.

prendimento con l'attività lavorativa aiuta moltissimo a far crescere l'autostima e lo sviluppo della propria organizzazione personale in modo da far emergere capacità e far apprezzare

Musei ed enti culturali

Cosa deve essere basilare in queste esperienze formative?

Viene immediatamente messo in discussione il bagaglio culturale dello studente che gradualmente percepisce il livello di conoscenze e di esperienze precedenti e le necessità ulteriori per accedere alle diverse professionalità.

Nel grande mondo dei beni culturali la conoscenza della storia, della letteratura, delle diverse forme culturali e, soprattutto, la conoscenza della cultura nazionale e del proprio

vantaggi e punti critici. Già da tempo nell'ambito dei beni culturali si avvicendano studenti universitari che necessitano di esperienza per almeno un quantitativo orario finalizzato a costruire crediti formativi, che riconoscono nell'indicazione "alternanza scuola-lavoro" un'ulteriore opportunità. Le istituzioni culturali sono messe nella condizione di avere assicurata, in una programmazione, la partecipazione di ulteriori operatori.

professionalità. Importante è anche lo sviluppo del senso di responsabilità, conseguente agli impegni e ai compiti affidati dalle organizzazioni, così come i ritmi del lavoro, il rispetto degli orari. Infine non va sottovalutata la possibilità di sviluppare le capacità di lavorare in una squadra, in un gruppo, condividendo sia i compiti sia i doveri: è questa una forma di relazione interpersonale che non sempre è diffusa tra i giovani e che va esercitata.

È stato rilevato che molto spesso da tali esperienze derivano motivazioni che possono mettere in atto decisioni professionali molto importanti, indipendentemente dalle possibilità future di opportunità lavorative.

Spesso l'esperienza ha rilevato il valore della dinamica di gruppo ed il rispetto dei ruoli nelle gerarchie e nelle strategie, evidenziando, in altre forme, i valori ed i principi organizzativi. Tra l'altro, in questi ambienti di lavoro, l'aspetto della comunicazione interpersonale raggiunge livelli importanti e crea forme di dialogo e di ascolto.

territorio sono fondamentali. Non vanno dimenticate poi le opportunità di incontri e di relazioni e la possibilità di esternare la propria cultura presentandola con chiarezza ed efficacia promozionale. I luoghi di conservazione e di promozione dei beni culturali storico-artistici e archeologici necessitano di precisione e di conoscenze aggiornate.

Un esempio interessante è l'alternanza scuola-lavoro all'interno di un museo.

La complessità delle attività

che si svolgono all'interno di un museo attuano una serie di scambi tra pubblico e operatore culturale a partire anche dal semplice ruolo della guardiania o dell'attività a contatto col visitatore, in biglietteria e nel book-shop. Ma è necessario prevedere possibilità operative variegate, perché un vero museo è dotato di sale espositive, di depositi, di archivi e di biblioteche; di spazi accessibili al pubblico e di laboratori di catalogazione, conservazione e restauro. Questa ampia elencazione di strutture e di pratiche immergono gli studenti immediatamente in un mondo sconosciuto e poco evidente da fuori. Conoscere le diverse professionalità impegnate nella gestione di un museo, le loro competenze specifiche e le mansioni da svolgere; ma anche l'iter progettuale da seguire per la realizzazione di un evento, l'attenzione al pubblico e le diverse forme della comunicazione e mediazione culturale all'interno del contenitore espositivo potrà produrre interessi e scatenare curiosità. Il museo e la scuola diventano attori di un unico processo formativo che può favorire crescita e sviluppare la personalità, evidenziando le potenzialità del singolo e favorendo l'acquisizione di una piena coscienza civica nello sviluppo di un forte senso di radicamento e fidelizzazione.

L'Istituto Rezzara offre la possibilità agli universitari ed agli studenti del triennio delle scuole secondarie di secondo grado di effettuare uno stage nell'ambito del programma alternanza scuola-lavoro. L'obiettivo è quello di avvicinare gli studenti ad una realtà culturale. Il Rezzara si propone quindi di accompagnare ragazzi e ragazze che desiderano mettersi in gioco e sperimentare forme di collaborazione nel mondo della ricerca, del giornalismo, dell'editoria. Chi aderisce può cominciare a pensare al proprio futuro, confrontandosi con i dirigenti e conoscere da vicino le esigenze di un ente che fa promozione culturale.

Agli studenti è chiesta la disponibilità di lavorare con i dirigenti nei giorni e periodi di vacanza, con l'ambizione ed il coraggio di confrontarsi in eventi culturali.

MARIO GUDERZO
Direttore di museo

L'AVVENTO DEI ROBOT NEL LAVORO

(continua da pag. 1)

diventa difficile elaborare un progetto di vita e cercare di perseguirlo perché tutto cambia alla velocità della luce: cambia il tipo di lavoro, il luogo di lavoro, l'orario di lavoro, l'età pensionistica, ecc. Si può allora ipotizzare l'esistenza di una correlazione tra la precarizzazione del mondo del lavoro e il basso livello di natalità. Mettere in piedi una famiglia, se non ci si affida alla Provvidenza, diventa un impegno assai esigente. Significa anche diventare meno competitivi a livello lavorativo con l'alto rischio di tarpare le ali alla carriera (es. un manager con famiglia fa più fatica a girare il mondo di uno che non ce l'ha) e la certezza di assumersi degli oneri economici di carattere fisso (cfr. costo dell'asilo nido) a fronte di salari variabili e incerti. Come se non bastasse, la generazione del "posto fisso" spesso non capisce la generazione della precarietà. Nel dialogo tra genitori e figli accade che, non di rado, non ci si intenda perché le esperienze

nel mondo del lavoro sono totalmente antitetiche: come fa un genitore, che magari, è rimasto trentacinque anni nello stesso posto di lavoro, a dialogare proficuamente con un figlio, che magari non resta nemmeno trentacinque giorni nello stesso posto di lavoro, se non cercando in tutti i modi di mettersi nei panni del figlio? Le incomprendimenti intra-generazionali non fanno che aumentare il senso di incertezza e disorientamento da parte dei "giovani" che talora vengono spinti dai genitori a fare scelte che avevano un senso un tempo, ma che forse oggi non ce l'hanno più. Si pensi alla pressione per l'acquisto di una casa e la stipula del relativo mutuo trentennale... occorrerebbe pensare a quante case il "figlio" girerà nel corso di trent'anni...

Uso della robotica

Infine, l'interrogativo sul futuro sembra ancora più inquietante. Che ne sarà di noi quando la robotica sostituirà molti lavoratori? Poco tempo

fa si è introdotta una *app* che consente di fare la spesa in modo molto più comodo e di pagare via cellulare. Ne consegue che verranno meno tanti posti da cassieri così come, a suo tempo, l'introduzione del meccanismo del *telepass* ha pressoché eliminato la figura del casellante autostradale oppure l'invenzione della *home banking* ha ridotto il numero di funzionari addetti allo sportello bancario e la stessa quantità di sportelli nel territorio.

Che ne sarà di noi, del nostro welfare e delle nostre pensioni? Ci si consola pensando di tassare i robot. Non so quanto sia concretamente praticabile. Personalmente, a livello generale, fatte salve le eccezioni dei casi singoli, immagino un futuro in cui pochi, molto bravi e competenti, lavoreranno (es. i programmatori) e tanti vivranno con bassi salari oppure percependo un reddito di base garantito dalla società. Insomma, temo che le diseguaglianze sociali saranno sempre più ampie. Ma spero di sbagliarmi.

DIVENTARE "ADERENTI" DEL REZZARA

L'Istituto Rezzara è un'istituzione che, attraverso attività di ricerca e didattica strutturate, pone attenzione allo sviluppo delle scienze umane e sociali, mirando a far crescere un'attenzione quotidiana alla formazione e alla cultura. Diventa per questo sinonimo di crescita ed impegno a favore del territorio. L'Istituto Rezzara ha fatto nascere altre entità: la Fondazione Università adulti/anziani e il Consultorio familiare.



Nello statuto dell'Istituto Rezzara sono previsti gli "aderenti" (art. 6), persone che stimano e credono nell'Istituto quale strumento significativo per la formazione continua delle persone e per la crescita culturale della società, con una particolare attenzione allo sviluppo storico della civiltà.

Dal 2016 abbiamo attuato questa norma statutaria, avviando la costituzione di un gruppo di persone sensibili, che amano il Rezzara, si tengono in contatto, dialogano, propongono idee e, una volta all'anno almeno, si incontrano.

Condizioni per essere aderenti è versare annualmente la **quota di € 50,00** (cinquanta), che dà diritto a:

- ricevere per posta "Rezzara notizie" e on-line "Informacattedre";
- ottenere uno sconto del 50% su tutte le pubblicazioni del Rezzara;
- ricevere on-line informazioni sulle varie attività e parteciparvi gratuitamente (tranne a corsi specialistici);
- possibilità di partecipare ai viaggi culturali specifici promossi ogni anno.

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione dell'Istituto Rezzara rinnovano caldamente l'invito, a quanti ne seguono le attività, affinché **diventino aderenti, versando la quota di amicizia prevista**. Chiedono ugualmente di **destinare il 5 per mille della propria dichiarazione dei redditi 2017** (utilizzando il modello integrativo CUD, il modello 730/1-bis, il modello unico delle persone fisiche) **all'Istituto**. La firma e l'indicazione nel riquadro del codice fiscale **00591900246** non ha alcun costo e può far molto per il sostegno economico della nostra istituzione.

Ci auguriamo che il numero di aderenti sia cospicuo e possa, nel giro di qualche anno, essere l'espressione viva dell'istituzione vicentina nel territorio. Gli interessati possono telefonare allo 0444 324394, inviare una e-mail a presidenza@istitutorezzara.it, inviare il contributo sul codice IBAN: IT89Y0200811820000007856251; oppure a mezzo del conto corrente postale n. 10256360, intestati a Istituto Rezzara.

NOVITÀ EDITORIALE

POPOLI, POPULISMI E DEMOCRAZIA

Rezzara, Vicenza, 2018, pp. 144, ISBN 978-88-6599-042-1, € 12,00



È uscita la monografia che presenta la riflessione del 50° convegno sui problemi internazionali ed esamina la crisi della democrazia rappresentativa, che non si risolve né con la democrazia diretta, né con interventi della Magistratura, ma con la ridefinizione, con l'utilizzo delle nuove forme di comunicazione e soprattutto con una nuova capacità di essere cittadini responsabili del nostro tempo.

Le tendenze populiste, secondo Stefano Ceccanti, sono un fenomeno coesistente alle democrazie e si manifestano nei periodi di crisi, con un richiamo romantico ad un mito dell'innocenza, cercando di liberare gli elettori dalle presunte appartenenze pregresse, che avrebbero violato l'innocenza con usurpazioni indebite.

Negli ultimi trent'anni, dopo il declino dei partiti di massa che hanno disegnato la democrazia del dopoguerra, ed il crollo delle ideologie è nata una "democrazia del pubblico", nella quale l'organizzazione dei partiti è stata rimpiazzata dalla comunicazione, dalle ideologie

dal mercato, dal territorio dai media e dai *network*. In questo tempo della comunicazione televisiva e, ancor più, dei *social media*, la comunicazione "immediata", senza mediazioni, è divenuta una tendenza generalizzata.

Oltre a questo gli attentati terroristici, il fenomeno migratorio, insieme alla crisi economica, hanno alimentato, insieme all'insicurezza, la penetrazione del populismo.

In Europa, i populismi e i populistici hanno assunto un ruolo rilevante e crescente. Si sono creati partiti personalizzati, se non addirittura personali, i quali hanno fatto proprio questo "populismo", richiedendo una democrazia senza mediazioni e senza rappresentanza, cioè diretta. Così, paradossalmente echeggia il richiamo al "popolo sovrano", favorendo l'affermazione della "popolocrazia", una versione distorta e faziosa della "democrazia".

"Popolocrazia" può essere termine utile, sintesi fra popolo e democrazia. Il populismo, che ha cambiato natura, si gioca oggi nella democrazia diretta. I populismi presenti un po' ovunque diventano costitutivi delle istituzioni e rappresentano oggi la rivolta delle periferie rispetto ai centri. Ci si chiede però se esista un popolo omogeneo, data la frammentazione attuale della società. Per questo è necessario guardarsi dalla "popolocrazia" e difendere e rivendicare la "democrazia" rappresentativa.

REZZARA NOTIZIE 2018

Il bimestrale "Rezzara notizie" è l'organo informativo dell'Istituto Rezzara di Vicenza. Collega quanti frequentano lo storico Istituto e gli enti culturali collegati. Si sostiene con quote di amicizia e con gli abbonamenti. La quota di abbonamento 2018 è di € 15,00, da versare in segreteria (contrà delle grazie 14) 36100 Vicenza o sul c.c.p. 10256360 o c.c. bancario IT89Y0200811820000007856251.