

La terza rivoluzione industriale

Enzo Spaltro*

Riassunto. I grandi cambiamenti nella storia dell'umanità avvengono in conseguenza del tipo di energia. Questa è passata dall'energia umana e animale vivente a quella di animali morti come carbone e petrolio (prima rivoluzione). Poi da quella materiale a quella immateriale, come quella digitale (seconda rivoluzione). Oggi è in arrivo la terza rivoluzione basata sull'energia a costo zero. Ciò richiede una revisione dell'organizzazione, del lavoro, della scuola e della vita. Occorrerà rivedere alcuni tabù come il lavoro fisso, il pensionamento, il conflitto, ecc.. e fondare nuovi istituti come il reddito minimo garantito, il salario minimo e quello massimo. Stanno emergendo nuovi valori come il benessere, la pace, l'amicizia, la mutualità. Lo slogan sarà quello del "la bellezza salverà il mondo", il lavoro uscirà dai territori del malessere e l'organizzazione sarà sempre più una metafora, un passaggio dall'etica all'estetica, dalla vendetta al perdono.

Parole chiave. Rivoluzione, industria, ciclo di vita, metafora, organizzazione.

È mia convinzione che i grandi cambiamenti nella storia dell'umanità avvengano in concomitanza col cambio dell'energia usata dagli uomini per crescere. Così fu quando all'energia umana degli schiavi, motivati dalla paura, si sostituì l'energia dei lavoratori motivati dal desiderio. Questo provocò l'incontro tra energia e denaro, il nascere della borghesia e la prima rivoluzione industriale. Nacque quello che oggi si chiama lavoro e permise di passare dall'energia degli esseri viventi, muscolare, animale od umana, a quella degli esseri morti, cioè fossili, come il carbone ed il petrolio, forme energetiche caratterizzanti e costituenti la prima rivoluzione industriale. Seguì la seconda rivoluzione industriale, quella informatica, dell'informazione a formato planetario e globale, oggi già abbondantemente in corso nel mondo attuale che questa rivista ha percorso e sottolineato dal suo particolare punto di vista soggettivo e psicologico, in molti dei suoi punti salienti, caratterizzati dall'immaterialità, dal prevalere del soggetto e dall'impiego crescente dell'energia psichica, di cui ancora poco si sa, ma che si intravede come possibile momento di svolta verso una nuova epoca energetica, quella dell'energia a costo zero.

Questa rivista ha seguito lo sviluppo della seconda rivoluzione, quella informatica, ed ora affronta la terza rivoluzione industriale, quella dell'energia rinnovabile, cioè a costo zero. Come la seconda rivoluzione industriale fu preannunciata dall'avvento del calcolatore elettronico e dell'energia nucleare, la terza rivoluzione industriale viene preannunciata da

nuove forme di energia (colica, geotermica, fotovoltaica, ecc.) capaci di ridurre a zero il costo del bisogno energetico. Oggi si va verso una riconcettualizzazione, ridefinizione, ricatalogazione, verso un'altra soggettività, pluralità, complessità, verso una formazione plurale, benestante, asimmetrica, perché se vogliamo avere situazioni diverse da quelle ora esistenti, dobbiamo partire da premesse e linguaggi diversi da quelli esistenti ora.

Oggi infatti si va verso una remissione, cioè verso una diversa missione, partente da diverse premesse, verso delle diverse missioni, delle finalità rinnovate e delle diverse pedagogie, andragogie, antropagogie. Dall'idea di laurea, oggettiva, passata, etica, buona, performata, garantita dal dominio, carismatica, statica ed "ufficialmente" riconosciuta dal dominio, ci si sta spostando verso l'idea di via, soggettiva, futura, estetica, bella, potenziale, senza garanzie da parte del potere vigente, ma utile, dinamica, ed unicamente valida per il benessere e per la ricchezza che è capace di produrre e diffondere. Per un po' di tempo si è detto che questo era il mercato. Poi si è visto che anche questo barlume di oggettività era inutile e si è accettata l'idea di benessere soggettivo e diffuso.

Oggi si va verso una chiara personificazione dell'apprendimento, cioè si tende a considerare la scuola ed in particolare l'università, come una manutenzione della persona, come una sorgente ed uno strumento di produzione di ricchezza, quindi non limitabile ad un primo periodo della vita, ma necessaria *all the life long*, per tutta la durata della vita. L'università per esempio, è da considerare un organismo per la produzio-

ne, manutenzione, distribuzione, (assegnata o sistematica), del benessere/bellessere. Né più né meno che uno strumento, necessario e permanente di crescita personale. Non società segreta o ristretta di potere sulle conoscenze e le risorse di una determinata società.

Oggi si va verso un progetto denominato "secondo ciclo di vita" che inizia attorno ai 50 anni, preceduto da un triennio di "formazione/cammello", cioè a due gobbe con una scuola rielementare, una rimedia ed una risuperiore. Questo secondo ciclo di vita apre ovviamente vari problemi collaterali di enorme importanza sociale. Innanzitutto apre il problema del pensionamento che appare sempre più uno strumento inutile e superato nelle società ad economia sviluppata. Questa funzione rassicurante, ma anche escludente, potrebbe infatti essere assorbita da altre prassi, come quelle del reddito minimo garantito, del salario minimo, del tetto massimo retributivo, del precariato regolamentato, dell'inoccupazione come preparazione al secondo ciclo di vita e della disoccupazione, come periodo di partecipazione al mercato del lavoro. Si tratterebbe di sostituire la logica del pensionamento con quella della doppia curva della formazione al secondo ciclo di vita, che è stata chiamata "cammello" a causa della doppia gobba di questo animale.

Ciò permetterebbe di utilizzare le risorse di tutti i tipi per tutta la durata della vita dei soggetti che non dovrebbero più, come oggi spesso succede, essere "rottamati" ed esclusi dalla loro funzione produttiva di ricchezza. La pensione verrebbe così ad essere sostituita dal reddito minimo garantito, la cassa integrazione dal salario minimo, la liquidazione da speciali innovazioni assicurative e via dicendo. Occorrerà infine utilizzare al massimo il tempo dedicato a sé stessi, rispetto a quello dedicato ad altri, lavoro compreso. Occorre anche tener presente che la formazione/sviluppo va considerata un processo continuo agente per tutta la vita e non discontinuo solo per alcuni limitati periodi di tempo. Da una vita lavorativa o attiva ad un solo ciclo si passerà ad una vita a due cicli. Ed in preparazione di questo, ad un periodo di riformazione a due tempi.

Oggi si va verso una costruzione di strutture a costo zero per utilizzare le risorse non completamente utilizzate. Dall'energia psichi-

ca all'edilizia da intendere come funzioni a pieno tempo, dalle conoscenze ai sussidi dedicati allo sviluppo e non a tempo parziale. Ciò che è utilizzabile per un singolo scopo o per una singola istituzione va utilizzato per ogni apprendimento possibile. Aule, docenze, tecnologie, persone, retribuzioni, motivazioni, aspettative, desideri e bisogni andrebbero indirizzati verso il benessere dei soggetti e delle loro comunità.

Oggi si va verso l'uso della parità come antidoto al dominio. Si andrà verso l'abolizione del riconoscimento formale o carismatico. Ciò permetterebbe di diminuire i costi, di ridurre le disuguaglianze. Ciò permetterebbe anche di ridurre l'influenza del dominio e di popolare gli interstizi benestanti ed incentivare lo sviluppo che la forbice della disuguaglianza riduce fortemente specie nelle società ora in via di sviluppo.

Oggi si va verso quella che possiamo definire "una motivazione bellestante". Ed il benessere come espressione soggettiva e diffusa di sé stessi. Al contrario il malessere viene inteso come repressione oggettiva e finalizzata alla creazione di maggiori distanze sociali. Nell'oggetto d'amore viene localizzata l'euforia ed il benessere, mentre il malessere viene caratterizzato dalla perdita dell'oggetto d'amore. Così la motivazione viene intesa come base del desiderio, dell'intangibile e come opposto della fatica. In questa bipolarità sta la differenza tra il lavoro benestante (*taetigkeit* di Marx) ed il lavoro malestante (*arbeit*): la bellezza segna così la frontiera di passaggio dal secondo al primo tipo di lavoro. Ciò costituisce una speranza futura ed un'espansione dell'orizzonte temporale che va di pari passo con l'idea verificabile per cui la speranza di benessere è già benessere. Propongo quindi di considerare la motivazione come l'opposto della fatica e di valorizzarne la dimensione soggettiva in modo da poter chiamare questo stato d'animo "bellessere".

Oggi si va verso una diffusione dell'amici-zia. Uscendo dall'inattualità della frase "molti nemici, molto onore", il 20 gennaio 2009, a Washington, Barack Obama nel suo *presidential address*, chiamò gli americani: *Fellow citizens*, amici cittadini. La cittadinanza scavalcherà il lavoro che non sarà più l'unica origine della cittadinanza ed il lavoro scavalcherà a sua vol-

ta il denaro che non sarà più l'unica modalità di scambio. Ma l'amicizia scavalcherà la cittadinanza ed introdurrà l'idea di persona, cioè di un soggetto che si esprime in moltissimi modi e relazioni. Il benessere e la felicità della costituzione americana si diffonderanno ad altri paesi, i quali inventeranno nuove modalità di scambio ed altri mezzi per produrre ricchezza, tramite soprattutto le nuove forme di energia. E questo sta già succedendo.

Oggi si va verso la convinzione che l'auto-stima è la base presente di ogni apprendimento. La logica base che, per Daniel Pennac, consiste nell'avere sé stessi come oggetto d'amore. Il lavoro è inteso come creazione di oggetti d'amore e mezzo di miglioramento della qualità della vita. Dal buon lavoro (presente) si sta passando al bel lavoro (futuro), seguendo l'idea di Dostoevski per cui "la bellezza salverà il mondo".

Oggi si va verso l'emergere del valore della pace e della mutualità. Il perdono rappresenterà la base futura di ogni apprendimento. La logica sarà quella della reciprocità mutualistica. Ci si arriverà attraverso alla bellezza (futuro) ed alla bontà (passato), ma la bellezza guadagnerà terreno rispetto alla bontà. Non ci basterà più il buon lavoro, basato sulle esperienze del passato. Vorremo il bel lavoro, basato sulle speranze nel futuro.

Siamo così giunti al confine di un'epoca che userà forme di energia definibili come rinnovabili ed a costo tendente a zero. Ciò permetterà di sviluppare la terza rivoluzione industriale. Sarà importante in questa fase il passaggio attraverso a quella che possiamo definire come energia psichica, notoriamente abbondante.

Oggi l'idea di energia non appartiene più al mondo della cosiddetta teologia economica che considera la scarsità oggettiva come origine del valore. Questa logica ha provocato la creazione di culture e società competitive basate sulla guerra e sull'idea di risorsa e potere a somma zero. I conflitti sono diventati distruttivi. Oggi si tratta di passare ad una logica collaborativa a somma variabile basata sulla pace e sulla creazione reciproca del benessere e del benessere. Una logica che non rifiuta il conflitto, ma lo gestisce. Oggi si va verso una cooperazione, negoziazione, partecipazione e perdono. Desidero qui riaffermare, riprendendo il discorso fatto nel 1968, che vogliamo, nella terza rivolu-

zione industriale, passare dall'etica satellitare della bontà all'estetica planetaria della bellezza. Ricordando le parole del primo editoriale di *Psicologia e Lavoro*: "Noi non desideriamo un uomo estetico o etico nel mondo lunare del dover essere: vogliamo fare come uomini, con gli uomini, un'esperienza solare continua nel mondo, di ciò che l'uomo è e può quotidianamente divenire".

Con queste premesse possiamo affrontare il problema dell'organizzazione come stato d'animo, argomento caro alla psicologia del lavoro.

Organizzazione indica un livello di funzionamento collettivo centrato sul valore dell'efficienza. L'organizzazione in psicologia coincide con il livello macro, in cui il collettivo è considerato come composto da un numero definito di soggetti riuniti in piccoli gruppi. L'organizzazione è più della somma dei piccoli gruppi che la costituisce. Da questo punto di vista, l'organizzazione può essere intesa come uno stato d'animo. Confina col livello micro (piccoli gruppi) e col livello mega (comunità).

Un tempo si credeva che l'organizzazione fosse una struttura obbiettiva. Gli organigrammi erano di moda e facevano furore. Poi incominciarono i dubbi: molte aziende bene organizzate fallivano e molte male organizzate avevano successo. Si incominciò a pensare che l'entusiasmo fosse più importante dell'organizzazione formale. Così si cominciò a parlare di clima organizzativo e di benessere sul lavoro. Finì l'epoca in cui stare bene sul lavoro (la gioia del lavoro) rappresentava una trappola con cui si rischiava un maggiore sfruttamento.

Cominciò l'epoca in cui chi si sentiva organizzato era in realtà organizzato. Il lavoro a poco a poco uscì dai territori del malessere e cominciò ad abitare nei territori del benessere. Questo benessere diventò sempre più soggettivo perché ognuno voleva stare bene a modo suo. Il mito delle programmazioni si esaurì e si parlò sempre di più di progettazioni, cioè di controllo del destino e della casualità. Qualcuno cominciò addirittura a parlare di caos organizzativo. Così il versante emotivo, anche nelle organizzazioni, prese il sopravvento sul versante razionale. Dall'efficienza si passò all'efficacia e poi all'eccellenza, cioè alla programmazione limitata. La programmazione lasciò quindi il posto alla motivazione e l'or-

ganizzazione, essendo prevalentemente clima, dovette essere composta da piccoli gruppi. Oggi l'organizzazione è un gruppo di gruppi finalizzato al benessere. Uno stato d'animo e un sentimento. Quindi un'emozione da rendere sempre più gradevole, di conseguenza più utile a tutti i soggetti che la compongono ed alla società in cui vive un'occasione di benessere diffuso.

In definitiva ci si è resi conto che l'organizzazione è una metafora. Questo concetto di metafora si è molto sviluppato seguendo la lunga ondata di soggettività emergente nella società affluente. La soggettività è tuttora accettata con molto sospetto, per cui la metafora viene sempre più usata come strada segreta di espressione di soggettività. Un modo per esprimere punti di vista deboli contro il potere vigente e forte. Un modo di espressione usato per filtrare attraverso le maglie del potere che impedisce la soggettività altrui. Sostenendo la priorità dell'obiettività che in definitiva è la sua soggettività presentata come obbiettiva. Così si può comprendere lo straordinario sviluppo avuto dalla metafora nella formazione ed in ogni momento di cambiamento organizzativo.

Come definizione generale della metafora noi possiamo dire che la metafora è una forma retorica di sostituzione di un termine con un altro connesso col precedente in modo da ottenere una parziale sovrapposizione semantica che ne permette una più facile accettazione. Ad es. se dico che Giovanni è un leone per dire che è coraggioso e audace, o se dico che un tavolo ha quattro gambe, ottengo una più facile accettazione della mia affermazione, perché consento attraverso la metafora dell'animale l'evocazione di immagini, sentimenti e ricordi che permettono una immediata comprensione del concetto espresso. La parola deriva dal greco: meta = al di là + ferein = portare, cioè portare attraverso, trasferire, portare fuori dall'attuale schema di riferimento. Usando l'etimologia latina possiamo definire la metafora come trasferimento. Seguendo le idee di G. Morgan (1986), si sta sviluppando una pratica e una ricerca specifica nel campo del pensiero metaforico che dimostra il crescente impatto di questo ragionamento nel campo delle risorse umane. Jorge Borges ha sostenuto che la

metafora è "una segreta simpatia tra differenti concetti" per proporre una semplice espressione di concetti piuttosto complessi. Egli intende la metafora come una via segreta per passare attraverso il potere. L'organizzazione svolge tutte queste funzioni tipiche delle metafore.

Noi possiamo a tutt'oggi individuare in psicologia del lavoro una storia delle organizzazioni seguendo quattro gruppi principali di metafore. La metafora della macchina, dell'organismo, della famiglia e del sentimento. La macchina è una metafora di origine tedesca, centrata sul controllo, sulla guerra, sulla razionalità e sulla organizzazione scientifica. L'organismo è poi una metafora di origine americana centrata sulla produzione, sulla ricchezza, sull'equilibrio mente-corpo e sul raggiungimento di obiettivi. Il corpo umano è la metafora tipica di questa cultura organizzativa. Poi è seguita la famiglia che è una metafora di origine giapponese centrata sulla sicurezza, sull'appartenenza, sull'idea di gruppo di riferimento e di delega di responsabilità. Il clima è la metafora caratteristica di questa fase dell'organizzazione del lavoro. Oggi si sta diffondendo l'idea di sentimento, che è una metafora di origine italiana centrata sulle relazioni di piccolo gruppo e sulla piccola industria, oltre che sull'idea soggettiva di organizzazione, centrata su relazioni e dimensioni psichiche e di percezione-sentimento che portano a definire l'organizzazione come stato d'animo.

Questa "carrellata" di idee sull'organizzazione propone di aprire un discorso diverso e negoziale sull'organizzazione oggi identificata come un sentimento ottenibile in molti modi, ma finalizzato verso il benessere diffuso per tutti i soggetti lavorativi. Molta strada resta ancora da fare e questo di cui stiamo parlando non è che la fine di un'era (Slater).

Bibliografia

- Morgan G., *Le metafore dell'organizzazione*, Franco Angeli, Milano, 1997.
 Slater Ph., *Il sogno rimandato*, Bologna, 2000.
 Spaltro E., De Vito Piscelli P., *Psicologia per le organizzazioni*, Carocci, 2007.
 Spaltro E., Gorini D., Lancioni M., *DIS, lavoratori del divertimento, divertimento dei lavoratori*, Arte stampa Modena, 2010.