

Dalla Razionalità Fordista alla Generatività: Ripensare il Lavoro nella Società delle Macchine Intelligenti

Massimiliano Costa

Università Ca' Foscari Venezia, maxcosta@unive.it

EDITORIALE

Nel corso del XX secolo, la soggettività e la libertà realizzativa del lavoratore sono state fortemente vincolate dalla razionalità del controllo gerarchico e dalla pianificazione industriale, strettamente connesse all'espansione della produzione di massa. Il modello organizzativo fordista mirava a rendere il comportamento umano prevedibile, controllabile e computabile (Costa, 2023), fino al punto di ridurre l'essere umano, come affermava Marcuse (1967), a un individuo «a una dimensione». Tale impostazione ha portato nel passato a una concezione metaforica del lavoratore come mero ingranaggio del processo produttivo, in cui l'attività del pensiero non solo risultava superflua, ma veniva persino percepita come un ostacolo all'efficienza operativa.

Oggi, nella società delle macchine intelligenti, si assiste a una transizione verso una razionalità complessa ed ecosistemica, che ridefinisce il senso dell'agire lavorativo in un'ottica di fare realizzativo. Tale trasformazione valorizza la relazione dialogica e ricorsiva tra pensiero e azione soggettivante (Seghezzi, 2017), attribuendo un ruolo centrale al talento del lavoratore. Egli non è più un mero esecutore, ma un attore consapevole, chiamato a creare, trasformare e rinnovare la propria esistenza e condizione professionale (Matsoso & Olimide, 2020).

Questa nuova configurazione del lavoro implica il superamento di un modello passivo e omologante per il lavoratore, il quale, come descritto da Nicoli (2009), assume una postura attiva e volitiva, consapevole delle proprie potenzialità e implicato in relazioni sociali soddisfacenti. Il lavoratore contemporaneo costruisce così, in un dialogo continuo con l'organizzazione e i referenti della propria attività, un rapporto cooperativo e comunitario con gli altri attori sociali. Il lavoro non è più un semplice ruolo predefinito, bensì uno spazio dinamico in cui il soggetto esprime e mobilita le proprie prerogative personali, quali valori, motivazioni, interessi e vocazione. In questa prospettiva, l'attività lavorativa assume una morfologia vitale, in grado di evolversi in funzione delle esigenze individuali e collettive.

L'adozione di un paradigma generativo nel lavoro costituisce il presupposto per ripensare l'attività professionale non solo in termini di produttività, ma anche come forma d'azione in cui la scelta individuale diviene espressione di creatività e specificità soggettiva. Tale processo dà origine a nuove modalità organizzative, sociali e personali. Come sottolinea Margiotta (2015), la generatività lavorativa si manifesta attraverso la riformulazione e aggregazione creativa di elementi preesistenti, determinando così l'emergere di comportamenti innovativi a livello organizzativo, sociale e individuale.

L'atto del generare, tradizionalmente associato alla dimensione biologica, assume una valenza centrale anche nella società delle macchine intelligenti, poiché conferisce senso alla vita professionale e ne enfatizza l'imprevedibilità. Margiotta (2016) evidenzia infatti come la generatività non solo favorisca l'innovazione, ma contribuisca alla costruzione di un senso comune, promuovendo una gestione responsabile della libertà individuale e collettiva. Da questa prospettiva, il concetto di generazione si radica in una dimensione antropologica, culturale e

progettuale, richiamando il processo attraverso cui ciascun individuo si definisce nel proprio percorso esistenziale e professionale.

In questo contesto di complessità emergente l'apprendimento nei contesti lavorativi (Fiorella e Mayer 2015), si configura come un processo di costruzione attiva della conoscenza, che consente di affrontare e risolvere problemi inediti attraverso la rielaborazione personale dell'esperienza. Tale apprendimento si basa su un approccio trasformativo, in cui il soggetto non si limita a ricevere passivamente informazioni, ma le integra e le riorganizza all'interno di un quadro concettuale più ampio. Alla base di questo processo vi è il sensemaking, ovvero la capacità di attribuire significato alle nuove informazioni, connettendole con le conoscenze pregresse e trasformandole in risorse applicabili a contesti in continua evoluzione.

Come sottolinea Dario (2017, p. 147), «la generatività attiene alla produzione di conoscenza ed esperienza nuove, di valore e trasferibili per il futuro di sé e dell'altro (Acting to care). [...] La nuova conoscenza è sempre applicata a nuove situazioni ed è una sorta di apprendimento continuo dentro e fuori dall'azione». In questo processo si intersecano conoscenza, azione e intersoggettività: l'esperienza lavorativa si configura come un atto di simulazione e anticipazione del nuovo, inscrivendosi in un orizzonte storico e culturale intersoggettivo.

Alla luce di queste considerazioni, diviene cruciale ripensare gli ambienti di lavoro in funzione della loro capacità di abilitare l'accesso all'ecosistema digitale, un contesto in cui modelli e strutture di conoscenza vengono costantemente riorganizzati e ampliati. Nell'era della trasformazione digitale, l'apprendimento non sia più un processo di mera trasmissione del sapere, ma diventa sulla base delle reti sistemiche dell'ecosistema digitale una co-costruzione dinamica della conoscenza, in cui il fare realizzativo e il sapere trasformativo si alimentano reciprocamente. Di qui la necessità di integrare nella dimensione generativa una componente capacitante e realizzativa, che consenta agli individui di costruire una propria progettualità di vita, tanto personale quanto professionale. La generatività, infatti, non si limita alla capacità di innovare, ma implica una rielaborazione creativa delle risorse esistenti, attraverso un atteggiamento aperto alla scoperta e all'esplorazione di possibilità inesplorate.

Il lavoratore non è più un elemento statico all'interno di un sistema, ma un soggetto attivo, capace di mobilitare le proprie prerogative personali, quali valori, motivazioni, competenze e vocazione. Questo approccio non solo favorisce l'adattamento ai cambiamenti tecnologici, ma stimola l'innovazione e contribuisce al progresso sociale ed economico.

Inoltre, la creatività non si limita alla sfera dell'innovazione tecnologica e produttiva, ma si estende alla costruzione dell'identità individuale e alle relazioni interpersonali, generando impatti significativi nel contesto sociale di riferimento (Costa, 2023).

Il superamento del paradigma fordista e l'affermazione di un modello lavorativo basato sulla generatività rappresentano una trasformazione epocale del lavoro e della formazione. Nell'epoca delle macchine intelligenti, il lavoro non è più un'attività meccanica e ripetitiva, ma un processo dinamico di costruzione di significato e progettualità.

L'integrazione di pratiche formative basate sull'apprendimento generativo e sull'ecologia della conoscenza diventa quindi fondamentale per lo sviluppo di ambienti lavorativi capacitanti, in grado di valorizzare il talento individuale e collettivo. L'approccio generativo al lavoro si configura così come una strategia essenziale per rispondere alle sfide della società contemporanea, nella quale il valore del lavoro non risiede più unicamente nella produttività, ma nella sua capacità di creare significato, innovazione e crescita sociale.

BIBLIOGRAFIA

Costa M. (2023), *Formazione e Lavoro negli ecosistemi digitali robotici e delle macchine intelligenti*, Lecce: Pensa Editore.

- Fiorella, L., & Mayer, R. E. (2015). *Learning as a Generative Activity: Eight Learning Strategies that Promote Understanding*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Margiotta U. (2015). *Teorie della formazione*. Roma: Carocci.
- Margiotta U. (2016). Postfazione. *Formazione e innovazione: Un binomio generativo*. In *Capacitare l'innovazione. La formatività dell'agire lavorativo* (pp. 217-226). Milano: Franco Angeli.
- Marcuse, H. (1967). *L'uomo a una dimensione: L'ideologia della società industriale avanzata*. Torino: Einaudi.
- Matsoso, M. P., & Olimide, O. (2020). Employee Engagement and Organizational Performance: A Study of Manufacturing Firms in South Africa. *Journal of Business and Management*, 22(3), 15-28.
- Nicoli D.(2019) *Il lavoratore Coinvolto*, Milano: Vita e pensiero.
- Seghezzi F. (2017). *Lavoro e competenze nel paradigma di Industria 4.0: inquadramento teorico e prime risultanze empiriche*. Studium, La Scuola – ADAPT University Press, 1/I, pp. 20-69.