

Ambienti di lavoro per la crescita della persona. Verso una concezione pedagogica della sicurezza sul lavoro

Work environments for people growth. Towards a pedagogical conception of safety at work

Chiara Bellotti

Università Cattolica del Sacro Cuore | chiara.bellotti@unicatt.it

SEZIONE 3 – CONTESTI, COMPETENZE E LAVORO

ABSTRACT

I rapidi cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro richiedono una sua interpretazione in termini nuovi. Nel nostro tempo, sono numerose le realtà lavorative che sembrano lontane dal dedicare la giusta attenzione alla cura della sicurezza e del benessere dei lavoratori. In queste realtà la persona è subordinata alle esigenze produttive, trascurando la necessità di implementare modelli organizzativi volti all'umanizzazione del lavoro. A fronte di tali considerazioni spetta alla pedagogia il compito di esplorare le trasformazioni del lavoro e le ricadute sui processi di formazione della persona al fine di ricercare nuove forme organizzative e valoriali per un "lavoro buono", offrendo a tali ambienti la possibilità di riconsiderare l'attività lavorativa nei suoi aspetti di promozione della persona e della vita.

The rapid changes in the world of work require a new interpretation. In our time, there are many working realities that do not pay attention and care to the safety and well-being of workers. In these realities, the person is subordinated to production needs, neglecting the need to implement organizational models aimed at humanizing work. In view of these considerations, pedagogy has the task of exploring the transformations of work and the effects on the processes of the person's formation in order to search for new organizational forms and values for a "good job", offering these environments the possibility of reconsidering the work activity in its aspects of promotion of the person and of life.

KEYWORDS

Ambiente di lavoro | Cura della persona | Sicurezza e benessere
Work Environment | Personal Care | Safety and Well-being

OPEN ACCESS Double blind peer review

Volume 1 | n. 1 supplemento | giugno 2023

Citation: Bellotti, C. (2023). Ambienti di lavoro per la crescita della persona. Verso una concezione pedagogica della sicurezza sul lavoro. *Cultura pedagogica e scenari educativi*, 1(1) suppl., 121-125. <https://doi.org/10.7347/spgs-01s-2023-23>.

Corresponding Author: Chiara Bellotti | chiara.bellotti@unicatt.it

Journal Homepage: <https://ojs.pensamultimedia.it/index.php/sipeges>

Pensa MultiMedia: ISSN: 2975-0113 • DOI: 10.7347/spgs-01s-2023-23

1. Flessibilità e trasformazioni del lavoro

Secondo l'antropologia personalistica il lavoro si costituisce come una delle più significative fonti dell'identità umana. "È territorio di autentica realizzazione di sé, è singolare espressione della persona [...], è fonte di sviluppo e maturità, è sorgente di produzione e di formazione del sé [...], è esperienza che rende possibile sentirsi competenti e valorizzati" (Bruner, 2001, p. 48). Al lavoro la persona si rivela con il suo potenziale; diviene mezzo di espressione della maturazione interiore, aspetto degno di interesse educativo in quanto attività pertinente alla crescita dell'uomo, "in ordine alla sua vita, alla sua struttura, al suo sviluppo, al suo partecipare all'ordine sociale" (Agazzi, 1958, p. 5). Non per questo sono da ignorare le molteplici criticità cui è andato incontro il lavoro contemporaneo, spogliato di quella funzione protettiva che per lungo tempo lo ha caratterizzato. Profondi processi di rinnovamento attraversano e pervadono il mondo del lavoro; esso si pone oggi in termini nuovi, riuscire a delineare i percorsi e le azioni future presuppone un'attenta analisi del suo valore per la persona e per la società (Bocca, 1998; Crozier, 1990; McGregor, 1972). Diventano sempre più evidenti le forme di flessibilizzazione¹ dei processi produttivi, la delocalizzazione e l'introduzione di sofisticate innovazioni tecnologiche che richiedono ai lavoratori elevati standard professionali, preparazione e capacità di esercitare funzioni di responsabilità. Al riguardo è da rilevare come la costante crescita del lavoro precario e l'incremento dei livelli di disoccupazione possono condurre la persona al naufragio (Saraceno, 2015; 2022)². In particolare, quando i contesti lavorativi sono costantemente segnati da un fine economico e speculativo, il lavoro rischia di venir connotato come attività produttiva e performativa dominata da esclusive esigenze di funzionamento. In questi casi, il divenire e la realizzazione esistenziale della persona sono sovente ignorati. Il soggetto viene identificato come mezzo per raggiungere risultati programmabili, è diffusa una sensazione di sostituibilità, livellamento e solitudine, senso di inadeguatezza e malessere identitario (Rossi, 2010, pp. 115-117). In questa luce "portare il valore del lavoro alle sue giuste dimensioni, quindi relativizzarlo, significa fare in modo che esso non assuma ritmi e modalità di svolgimento inclini a negare l'uomo" e i suoi bisogni (Pati, 2014, p. 32).

Dal punto di vista politico-organizzativo la risposta sembra essere un approccio *flexicurity*³, diventato uno degli obiettivi principali dell'Unione Europea in campo di sviluppo economico e di politiche attive del lavoro. La flessicurezza intende unire la flessibilità del mercato del lavoro alla sicurezza sociale a vantaggio degli imprenditori e dei lavoratori dipendenti (Panzeri & Di Nardo, 2008). Nel concetto di flessicurezza rientrano una serie di riflessioni in merito ai modelli organizzativi e alla capacità dei medesimi di reagire alle sfide della globalizzazione a cui attualmente i diversi paesi europei devono far fronte. L'obiettivo è di conseguire il giusto equilibrio tra flessibilità dei sistemi produttivi e forme di sostegno alla persona in situazione di vulnerabilità (*basic needs*), attraverso la formulazione di apparati legislativi volti all'introduzione di politiche attive del mercato del lavoro. La flessicurezza è potenzialmente in grado di apportare un decisivo miglioramento alla competitività economica e sociale di un paese, creando livelli di occupazione più elevati (ISFOL, 2007, p. 75). Per garantire il suo effettivo funzionamento risulta importante preparare i lavoratori ad affrontare il cambiamento attraverso programmi di training e forme innovative di organizzazione del lavoro (*learning organisations*)⁴. Tale prospettiva necessita di un reale e profondo cambiamento culturale idoneo a esaltare la persona all'interno della dinamica economica e lavorativa. Risulta significativa una stretta connessione tra il lavoro e il divenire esistenziale dell'uomo (Alessandrini, 2004, pp. 57-62). In questione è l'umanizzazione del lavoro che prevede traiettorie etiche

1 In merito al tema della flessibilità come forma di erosione delle sicurezze umane e sociali, cfr. Gallino, L. (2001). *Il costo umano della flessibilità*. Laterza.

2 Cfr. Saraceno, C., Benassi, D., & Morlicchi, E. (2022). *La povertà in Italia*. Il Mulino; Saraceno, C. (2015). *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*. Feltrinelli.

3 Flexicurity è un modello di stato sociale fondato da una politica attiva di gestione del mercato del lavoro. Il modello consiste nella combinazione flessibile del mercato del lavoro (facilità di assunzione e licenziamento), sostenuta da consistenti ammortizzatori sociali per i lavoratori dipendenti. Il sistema viene implementato per la prima volta in Europa negli anni Novanta in Danimarca. Per l'approfondimento del tema, cfr. Panzeri, A., & Di Nardo, F. (2008). *Nuovi lavori, flexicurity e rappresentanza politica*. Jaca Book.

4 Rapporto ISFOL 2007, Rubettino, p. 75. Cfr. Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, *Foundation findings: Flessicurezza, Sfide e problemi, 2009*. <http://www.eurofound.eu>



sostenute da un chiaro sistema di valori in virtù dei quali riequilibrare i rapporti umani interni all'organizzazione e interistituzionali.

2. Aver cura della persona al lavoro

Dinanzi alla crisi di un certo modello di vita lavorativa occorre riscoprire l'uomo nella sua "complessità esistenziale" (Pati, 2010, p. 7). In questo senso, appare compito indispensabile della riflessione pedagogica rintracciare nuove forme organizzative destinate a generare "lavoro buono" (Rossi, 2010, p. 119), offrendo la possibilità di riconsiderare l'attività lavorativa nei suoi aspetti di promozione della vita, accreditando l'organizzazione come comunità di persone, risorsa di valori e significati. L'idea di "buon lavoro" proposta da Tischner (1981)⁵ e Gardner (2010)⁶, sembra avvalorare una duplice dimensione del lavoro: quella di alienazione e di progettualità, di generatività e trasformazione del singolo lavoratore e dell'intera comunità in cui è inserito.

Nel nostro tempo sono ancora troppi i luoghi di lavoro che sembrano non seguire le linee di riflessione sino ad ora tracciate. Questi ambienti generano costantemente sofferenza umana, sono segnati dall'insicurezza, dal conflitto, dalla dissonanza tra valori personali e organizzativi, dal mancato coinvolgimento della persona al lavoro. Senza dubbio i cambiamenti introdotti negli ultimi decenni nel campo della dinamica occupazionale segnalano una manchevole attenzione verso la salute e la sicurezza dei lavoratori. Si assiste costantemente a un forte incremento degli infortuni. Sono dati che preoccupano, portando alla luce la necessità di compiere maggiori sforzi per comprendere quali siano i determinanti su cui agire per una significativa riduzione dei rischi (Cox & Cox, 2001). Ogni singolo evento infortunistico, infatti, è quasi sempre il risultato dell'interazione di una pluralità di fattori difficili da descrivere, prevedere e quantificare. È possibile ricondurre le cause di tali fenomeni: alla mancata formazione dei lavoratori, ai conseguenti errori umani derivanti dall'incapacità del soggetto di riconoscere le situazioni pericolose, ad eventi inattesi o non attentamente valutati dall'organizzazione, trasformando così il luogo di lavoro in una trappola mortale. In tale prospettiva l'ambiente di lavoro diventa fonte di rischio e di pericolo, non è volto alla promozione umana (luogo di vita, crescita e apprendimento), ma diventa luogo di disagio e "perdita della vita"⁷.

La riflessione pedagogica sul lavoro ha da sempre messo in luce l'importanza di adeguate condizioni di lavoro. Agazzi (1958, p. 190) ha sottolineato la necessità di un ambiente di lavoro salubre per la promozione della persona nella sua interezza. A suo dire, risulta importante che nella pratica lavorativa "non sia lesa nel corpo e nello spirito la dignità della persona". Entro questo quadro la sicurezza coinvolge lo sviluppo globale della persona in tutte le sue dimensioni: fisiche, cognitive, volitive, emotive, sociali e valoriali (Pati, 2010); è un processo collettivo di costruzione di significati, un sistema di conoscenza distribuita, al quale si accede attraverso la partecipazione di tutto il sistema organizzativo. Con queste premesse, la persona al lavoro va pertanto sollecitata a leggere le situazioni in cui si trova inserita, riconoscendo le condizioni di pericolo per agire con responsabilità e competenza. Gli studi più recenti mettono bene in evidenza come nel costrutto della sicurezza si intrecciano dimensioni plurime: una componente umana, corrispondente alla tensione verso l'integrità fisica e psichica; una componente sociale che si radica nell'esperienza della relazione tra individuo e gruppo di appartenenza, dove l'organizzazione si delinea come luogo di riconoscimento e avvaloramento delle molteplici soggettività che operano in essa; una componente etica che consiste nella ricerca di raccordo tra valori e pratiche (Spaltro, 2005, p. 6). Nei contesti dove l'aver cura della sicurezza viene trascurata, prevalgono forme organizzative del lavoro che rispondono alla logica economico-speculativa, non già di realizzazione della persona. L'im-

5 Cfr. Tischner, J. (1981). *Etica della solidarietà*. Cseo.

6 Cfr. Gardner, H. (2010). Introduction. In AA.VV., *Good Work: Theory and Practice. Excellence. Ethics. Engagement*. online: <http://www.thegoodproject.org>; Gardner, H. (2011). *Cinque chiavi per il futuro*. Feltrinelli. Gardner, H. (Ed.). (2007). *Responsibility at work*. Jossey-Bass.

7 La sezione Open Data dell'INAIL riporta i dati relativi alle denunce di infortunio sul lavoro presentate da gennaio a dicembre 2023. I dati rilevano un incremento degli infortuni rispetto all'anno precedente (697.773 denunce di infortunio, +25,7%), dei quali 1.090 con esito mortale (-10,7%). Risultano in aumento le patologie di origine professionale denunciate pari a 60.774 (+9,9%). Cfr. <https://www.inail.it/cs/internet/home.html>



pegno per costruire ambienti di lavoro migliori è strettamente collegato al valore che l'impresa attribuisce al fattore umano, ai suoi bisogni e al suo progetto di vita. È un fatto acquisito che le risorse umane costituiscono il valore strategico per la qualità del lavoro e la capacità competitiva di un'impresa (Alessandrini, 2004, p. 233). La sicurezza e il benessere (Avallone & Paplomatas, 2005) sono certamente elementi essenziali per un "lavoro dignitoso"⁸ e di qualità. Si tratta di aspetti da sempre considerati in maniera separata ma che richiedono di essere pensati e attuati insieme. Il benessere lavorativo⁹ si configura come un "ben-stare in un contesto organizzativo e relazionale, in cui l'uomo può realizzare sé stesso" (Zini, 2012, p. 130). "È uno straordinario serbatoio di energia che consente agli individui di generare impegno, cambiamento, determinazione e capacità" (Zapelli, 2001, p. 62). Un "bene esistenziale" (Pati, 2010, p. 74), generato dal lavoro come opportunità, come cura, quale "strategia organizzativa di crescita, competitività e innovazione, strumento privilegiato di costruzione di una cultura d'impresa resource-based che possa coniugare quantità e qualità, produttività e generatività" (Dato, 2015) del vivere lavorativo e personale.

Aver cura delle persone al lavoro significa edificare un "lavoro che educa" (Vischi, 2020), volto alla promozione della sicurezza, allo sviluppo umano integrale, alla partecipazione sociale e alla responsabilità civile (Aronowitz, 2006, p. 116).

Bibliografia

- Agazzi, A. (1958). *Il lavoro nella pedagogia e nella scuola*. La Scuola.
- Alessandrini, G. (Ed.). (2004). *Pedagogia delle risorse umane e delle organizzazioni*. Guerini e Associati.
- Aronowitz, S. (2006). *Post-work. Per la fine del lavoro senza fine*. Derive Approdi.
- Bocca, G. (1998). *Pedagogia del Lavoro. Itinerari*. La Scuola.
- Crozier, M. (1990). *L'impresa in ascolto*. Il Sole24ore Libri.
- Bruner, J. (2001). *La cultura dell'educazione*. Feltrinelli. (Original work published 1996)
- Cegolon, A. (2020). *Oltre la disoccupazione. Per una nuova pedagogia del lavoro*. Studium.
- Cox, S., & Cox, T. (2001). The structure of employee attitudes to safety: A European example. *Work & Stress*, 5(1), 93-106.
- Dato, D. (2014). *Professionalità in movimento. Riflessioni pedagogiche sul buon lavoro*. FrancoAngeli.
- Dato, D. (2015). La responsabilità dell'adulto lavoratore tra eccellenza ed engagement. *Metis. Mondi educativi. Temi indagativi suggestioni*, (<http://www.metisjournal.it/metis/eda-nella-contemporaneita-teorie-contesti-e-pratiche-in-italia-052015/153-saggi/771-la-responsabilita-delladulto-lavoratore-tra-eccellenza-ed-engagement.html>).
- Gardner, H. (2010). Introduction. *Good Work: Theory and Practice. Excellence. Ethics. Engagement*.
- Gardner, H. (2011). *Cinque chiavi per il futuro*. Feltrinelli.
- Gardner, H. (Ed.). (2007). *Responsibility at work*. Jossey-Bass.
- Panzeri, A., & Di Nardo, F. (2008). *Nuovi lavori, flexicurity e rappresentanza politica*. Jaca Book
- Pati, L. (2014). Lavoro e famiglia: un difficile equilibrio. In L. Pati (Ed.), *Pedagogia della Famiglia*. La Scuola.
- Pati, L. (2010). Conciliare lavoro e universo relazionale del lavoratore: dall'utile al bene esistenziale. In L. Fabbri & B. Rossi (Eds.), *Pratiche lavorative: studi pedagogici per la formazione* (pp. 73-90). Guerini e Associati.
- Rapporto ISFOL (2007). Rubettino.

8 L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile colloca il "lavoro dignitoso" per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici al centro delle sue azioni. Il lavoro dignitoso crea vantaggio non solo per i singoli lavoratori e per le loro famiglie ma per tutta l'economia locale. Per maggiori informazioni si veda: <http://www.ilo.org>

9 Il tema del benessere lavorativo è stato, nel corso degli ultimi anni, oggetto di crescente interesse scientifico e legislativo. Le recenti disposizioni normative a livello europeo (Accordo Quadro Europeo, 2004) e italiano (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) in tema di sicurezza e benessere dei lavoratori sottolineano l'importanza di valutare e gestire i rischi da stress lavoro-correlato (art. 28) e di monitorare i possibili fattori stressogeni legati al contesto e al contenuto del lavoro. La valutazione e il monitoraggio dei fattori di rischio è pensata come elemento necessario per promuovere azioni di miglioramento e benessere dell'intero sistema organizzativo.



- Rossi, B. (2010), Sostenere la famiglia. Bisogno di lavoro buono. In L. Pati (Ed.), *Quale conciliazione fra tempi lavorativi e impegni educativi? Giovani famiglie, lavoro e riflessione pedagogica* (pp. 115-130). La Scuola.
- Spaltro, E. (2005). *Qualità della vita e sicurezza nei luoghi di lavoratori*. FrancoAngeli.
- Tischner, J. (1981). *Etica della solidarietà*. Cseo.
- Vischi, A. (2022). Lavoro. Pedagogia tra sfide e opportunità. In M. Amadini, L. Cadei, P. Malavasi, & D. Simeone (Eds.), *Parole per educare*. Vita e Pensiero.
- Vischi, A. (2020). *Educarci nel lavoro. Questioni emblematiche*. Pensa MultiMedia.
- Zapelli, G. M. (2001). *L'incerto organizzativo. Strategie manageriali, soggettività e ben-essere*. Guerini e Associati.
- Zini, P. (2012). *Crescita umana e benessere organizzativo. Nuove prospettive di pedagogia del lavoro*. Vita e Pensiero.

Documenti online

Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2021). *Foundation findings: Flessicurezza, Sfide e problemi*. <http://www.eurofound.eu>

