

Editoriale. Processi organizzativi e percorsi di partecipazione

Giuseppe Licari

	<h2>Narrare i gruppi</h2> <p><i>Etnografia dell'interazione quotidiana</i> <i>Prospettive cliniche e sociali</i>, vol. 12, n° 2, dicembre 2017</p>	ISSN: 2281-8960
---	--	------------------------

Rivista semestrale pubblicata on-line dal 2006 - website: www.narrareigruppi.it

Titolo completo dell'articolo

Processi organizzativi e percorsi di partecipazione

Autore

Giuseppe Licari

Ente di appartenenza

Centro studi e ricerche Koisema, Cremona

To cite this article:

Licari, G. (2017). Editoriale. Processi organizzativi e percorsi di partecipazione. In *Narrare i Gruppi*, vol. 12, n° 2, dicembre 2017, pp. 117-121 - website: www.narrareigruppi.it

Questo articolo può essere utilizzato per la ricerca, l'insegnamento e lo studio privato.

Qualsiasi riproduzione sostanziale o sistematica, o la distribuzione a pagamento, in qualsiasi forma, è espressamente vietata.

L'editore non è responsabile per qualsiasi perdita, pretese, procedure, richiesta di costi o danni derivante da qualsiasi causa, direttamente o indirettamente in relazione all'uso di questo materiale.

editoriale

Processi organizzativi e percorsi di partecipazione

Giuseppe Licari

I termini organizzazione e partecipazione sono le parole chiave che indirizzano e guidano il lettore in questo numero. E, come vedremo suggeriscono alcune riflessioni che riporterò dopo avervi presentato i diversi contributi che lo compongono.

Il numero inizia con l'articolo di Giovanni Di Stefano, Bruna Piacentino e Giuseppe Ruvolo dal titolo 'Il mentalizzare nelle organizzazioni: un modello di comprensione del benessere e della sofferenza nei contesti lavorativi'. Il lavoro si basa sui paradigmi della 'mentalizzazione' e della 'funzione riflessiva' di Fonagy e colleghi, e si propone di sviluppare il concetto di 'mentalizzazione nelle organizzazioni', inteso come processo di costruzione condivisa di significati all'interno dei contesti lavorativi. L'autore suggerisce che l'assenza o la compromissione di tale processo può essere la causa di significative esperienze di dis-organizzazione e di malessere.

Segue un contributo su 'Identità in transizione. Il senso di sé personale e professionale in rapporto al cambiamento organizzativo', di Giovanni Di Stefano, Francesca Manerchia, Alessia Pantaleo, Alessia Liga, che indaga come il cambiamento organizzativo produca delle conseguenze sul piano dell'identità professionale e personale dei lavoratori, oltre che sulla qualità della loro identificazione con l'organizzazione.

Segue il lavoro di Giampaolo Contestabile e Luigi Ferrari dal titolo 'La sfida psicologica e organizzativa delle imprese recuperate' che si occupa di contestualizzare il fenomeno delle imprese recuperate da un punto di vista storico e da un punto di vista psicologico. La riflessione si pone l'obiettivo di evidenziare sia le criticità, sia possibili nuovi sviluppi sul piano organizzativo e del lavoro di realtà lasciate alla deriva dai vecchi padroni. Nuovi sviluppi e nuovi percorsi partecipativi promossi dal basso e messi in opera, nella maggior parte delle volte, dagli stessi lavoratori presenti prima della crisi.

Dopo questa sezione dedicata alle organizzazioni da un punto di vista psicologico, il numero propone due contributi di indirizzo antropologico che mettono in risalto l'organizzazione e la partecipazione nella promozione di un territorio, il primo, e l'organizzazione e la condivisione di uno spazio relazionale e creativo, il secondo.

‘Il gusto delle sagre. *Cibo e comunità nel Piemonte meridionale*’, di Michele Fontefrancesco, si occupa del fenomeno dei festival gastronomici, attualmente molto diffuso in Italia. E mette in evidenza la storia dei festival e il loro sviluppo moderno, analizzando le produzioni gastronomiche e le caratteristiche principali di queste celebrazioni e suggerendo come i festival studiati svolgano anche un ruolo fondamentale nel contrastare la marginalizzazione vissuta dalle comunità locali e rurali. Secondo l'autore il cibo appare essere un oggetto in grado di ristabilire una relazione positiva tra le comunità urbane e quelle rurali; e maggior più, appare come una rigenerazione reciproca che emerge da una sempre più consistente partecipazione della gente a questi fenomeni.

Mentre ‘Fare insieme. *Etnografia di un laboratorio partecipativo contro la grave emarginazione adulta*’, di Valentina Porcellana, analizza un'esperienza di collaborazione che coinvolge adulti senza dimora, ricercatori e studenti universitari, educatori, artigiani e artisti all'interno di un laboratorio creativo. La finalità è quella di promuovere un dialogo per comprendere più a fondo sia il ruolo istituzionale delle figure coinvolte sia le difficoltà nell'organizzare spazi e processi con persone che riportano gravi esperienze di marginalità.

Una prima riflessione, che vi anticipavo, interesserà il termine organizzazione come concetto che vive tra due polarità, l'una meccanica e l'altra organica. La prima mi porta a pensare all'orologio e alla sua meccanica, come seconda invece penso a un organo del nostro corpo, un organo qualsiasi, per segnalare già qui che i vari organi interagiscono per dare vita al nostro organismo. E questo per dire che entrambe le polarità possono essere meglio comprese se consideriamo l'interazione che hanno con il loro contesto.

Una terza riflessione interessa invece un 'interazione' fra un organo, quello musicale e l'organismo umano nella sua complessità e, ancor più, nella sua capacità di relazionarsi con esso e per farne emergere un prodotto, quello musicale. Cito questo strumento musicale per due ragioni. La prima perché il suo nome proviene dal termine *organon* così come la parola organizzazione. La seconda ragione mi permette di dare un'immagine semplificata, ma realistica di ciò che avviene quando l'uomo si relaziona e interagisce con strumenti che ne stimolano la creatività. L'organo è infatti una macchina organizzata, che però dà il meglio di sé quando interagisce con l'uomo permettendone l'emergere di un prodotto quello musicale che racchiude organizzazione e creatività.

In passato ci si è affidati alla perfetta funzionalità di un orologio per esprimere metaforicamente come dovevano essere le organizzazioni, per poi scoprire che l'uomo poteva fare molto di più, e che la parte migliore, la sua intuizione e la

sua creatività, nel paragone con l'orologio rischiavano di venire sacrificati. Da qui, l'uomo immerso in un'organizzazione meccanica, seppur perfetta, ne usciva anche malconco. La misura dei tempi di lavoro e la successiva catena di montaggio non sono state accolte, da chi ne era il destinatario e da un certo punto di vista vittima, con piacere ed entusiasmo, così come le accoglieva la classe dirigente, attraverso le quali vedeva montare sempre più i profitti. Mentre chi le subiva riportava accumuli di stress e logorio tali che, a lungo andare, li portò a definire macchine e organizzazioni disumane.

Il concetto di qualità della vita nel lavoro e nelle organizzazioni, che fu introdotto qualche decennio fa, si scostò, per questo, dalla metafora dell'orologio, perché appariva troppo meccanica e poco aderente alla vita di un organismo complesso come l'uomo. Per questo si decise di proporre la metafora dell'organo per dare un respiro più ampio e vicino a chi ne sarebbe stato il diretto interessato nei risvolti pratici. Ma anche questo paradigma non ebbe molto risalto, e anche ampliandolo a tutto l'organismo, come immagine, restava sempre fuori l'interazione, e i suoi possibili risvolti, dell'organismo con la macchina.

La relazione fra una macchina organo musicale che interagisce con l'uomo, e adesso possiamo chiamare in causa tutti gli strumenti musicali, sembra dare più ragione a questa necessità e realtà interattiva e creativa. Primo perché è nell'interazione che nascono le possibilità che producono lavoro e, allo stesso tempo, i relativi prodotti. Secondo perché è nell'interazione che si manifestano le diverse inclinazioni e caratterizzazioni dell'interazione uomo macchina non a scapito del primo, ma neanche del secondo. Non ultimo è una tendenza che ultimamente sta prendendo piede in tutte quelle realtà dove nell'interazione l'uomo può dire anche in quale direzione potrebbe andare il processo, oltre che adeguarsi alla sua codifica passivamente. Ne sono un esempio il fiorire dei vari social e le ormai molteplici possibilità di sviluppare comodamente da casa operazioni un tempo impensabili. Cito, per tutte, le operazioni sul nostro conto corrente senza mettere, quasi mai, piede in una banca.

Con questa breve riflessione voglio far emergere la naturale condivisione e interazione fra il termine organizzazione e il termine partecipazione che in questo numero ritroverete in varie e diverse declinazioni.

Ancora un ultimo pensiero e poi vi lascio alla lettura dei vari contributi.

Pensare al termine organizzazione e partecipazione senza citare Edgar Morin mi pare di lasciare la riflessione incompleta. E maggiormente perché Morin, parlando di organizzazione, introduce l'immagine dell'anello tetra-logico costituito da ordine, disordine, interazione e organizzazione per dare ai processi organizzativi il valore di fenomeni complessi e non più pensabili come due polarità costituiti da ordine e caos che si rilanciano continuamente la palla.

Il caos, che Morin chiama disordine, viene introdotto nel processo organizzativo proprio per far comprendere che l'organizzazione è un processo vivo e, in quanto tale, produce anche entropia (disordine). Ma è proprio da questo disordine che può nascere una nuova organizzazione.

In questo numero ne abbiamo un esempio, assai significativo, nel terzo articolo, forse più evidente che negli altri, dove si parla della sfida psicologica e organizzativa nel recupero delle fabbriche e delle imprese, emersa in diversi momenti di crisi in diversi posti nel mondo nei confronti di imprese e fabbriche abbandonate o sull'orlo del fallimento.

Non mi resta che augurarvi buona lettura.