

ETICA E MONDO DEL LAVORO

*Organizzazioni positive,
azione, responsabilità*

a cura di

Francesca Menegoni
Nicola Alberto De Carlo, Laura Dal Corso

prefazione di

Vincenzo Milanese

F

Filosofia

FrancoAngeli

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità

ETICA E MONDO DEL LAVORO

*Organizzazioni positive,
azione, responsabilità*

a cura di

Francesca Menegoni
Nicola Alberto De Carlo, Laura Dal Corso

prefazione di

Vincenzo Milanesi

FrancoAngeli

Il volume è stato pubblicato con il contributo dell'Università degli Studi di Padova – Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA). Progetto di ricerca di Ateneo 2013 “Intenzionalità collettiva”. Responsabile scientifico: Prof.ssa Francesca Menegoni.

Copyright © 2017 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Prefazione , di <i>Vincenzo Milanese</i>	pag. 9
Premessa	
Etica e mondo del lavoro. Organizzazioni positive, azione e responsabilità, valorizzazione della persona , di <i>Francesca Menegoni, Nicola Alberto De Carlo</i>	» 15
1. Azione e responsabilità: la teoria hegeliana dell'agire intenzionale , di <i>Francesca Menegoni</i>	» 23
1. La teoria dell'agire intenzionale: il dibattito contemporaneo	» 23
2. La qualità strategica o morale dell'azione	» 27
3. Realtà e valore dell'azione	» 30
4. Riconoscimento e linguaggio	» 33
Bibliografia	» 36
2. Autonomia e bisogni fondamentali: perché abbiamo bisogno di lavorare? , di <i>Federica Trentani</i>	» 39
1. Introduzione	» 39
2. Umanità, autonomia e <i>purposive agency</i> in Kant	» 41
3. Autonomia, progetti di vita e bisogni fondamentali	» 47
4. Considerazioni conclusive	» 52
Bibliografia	» 53

3. Che cosa vogliamo fare? , di <i>Andrea Altobrando</i>	pag. 57
1. Introduzione	» 57
2. I sensi e le situazioni dell'interrogativo sul che fare	» 59
3. Il non aver nulla da fare e l'interrogativo sul che fare	» 61
4. La stasi apparente e il movimento del mero vivere	» 62
5. Noia e frenesia	» 64
6. L'origine e l'orizzonte sociale del fare	» 68
7. L'istigazione sociale a 'fare gli straordinari'	» 69
8. Osservazioni conclusive	» 70
Bibliografia	» 72
4. Il <i>télos</i> dell'impresa , di <i>Roberto Mordacci</i>	» 73
1. Il senso di fare impresa	» 73
2. Le tre dimensioni dello scopo	» 75
3. Il vincolo intrinseco di ogni pratica: il rispetto	» 80
4. Un'etica e una filosofia <i>del</i> management (genitivo soggetto)	» 82
Bibliografia	» 83
5. Felicità, bene comune e misura: strategie 'aristoteliche' per uscire dalla crisi , di <i>Silvia Mocellin</i>	» 85
1. Introduzione	» 85
2. Economia e felicità	» 88
3. Verso nuovi indicatori dello sviluppo	» 93
4. Rivalutare il 'limite'	» 99
5. L'economia al servizio del 'bene comune'	» 109
Bibliografia	» 116
6. Il mondo del lavoro fra valori e normative. Risultati di un'indagine empirica sulla relazione tra Employee Assistance Programs – EAPs e benessere organizzativo , di <i>Nicola Alberto De Carlo, Laura Dal Corso, Alessandra Falco, Damiano Girardi, Alessandra Piccirelli</i>	» 119
1. Promozione del benessere organizzativo, della salute e della performance nel lavoro	» 119
2. Il potenziamento degli adempimenti normativi nella prospettiva degli obiettivi e dei risultati	» 120
3. Una provocazione: "Com'è il tuo capo?"	» 124

4. Organizzazioni positive: un'indagine empirica sulla relazione fra impegno aziendale e fattori di risultato per il buon lavoro	pag. 125
Bibliografia	» 131
7. Passi verso l'inclusione e la partecipazione lavorativa di tutti: il contributo degli interventi per la progettazione professionale e il career counseling tra passato, presente e futuro, di Teresa Maria Sgaramella, Lea Ferrari, Sara Santilli, Laura Nota	» 135
1. Le sfide tra passato recente e futuro prossimo	» 135
2. Azioni con le persone: stimolare i punti di forza e prevenire il disagio	» 138
3. Azioni nel contesto e con il contesto: favorire contesti professionali a vantaggio della qualità della vita e dell'inclusione	» 142
4. Passi nel <i>futuro prossimo</i> : nuovi costrutti verso una integrazione di prospettive	» 149
Bibliografia	» 152
8. Individuo e organizzazione: possibili forme di democrazia lavorativa, di Barbara Barbieri, Maria Luisa Farnese, Lara Zanetti	» 159
1. Introduzione	» 159
2. Nuovi possibili scenari di significazione del lavoro dentro le organizzazioni: il fenomeno dei workers' buyout	» 161
3. Nel pieno delle difficoltà risiede l'occasione favorevole	» 163
Bibliografia	» 164
9. La leadership etica: ipotesi per la prevenzione del turnover dei volontari, di Paula Benevene, Alessandro De Carlo, Annamaria Di Sipio, Francesca Carluccio	» 167
1. Leadership etica, trasformativa, autentica	» 167
2. Fondamenti ed esiti della leadership etica	» 170
3. Volontari e turnover	» 172
4. La leadership etica e la prevenzione del turnover dei volontari	» 177
Bibliografia	» 178

10. Quale operatività? Il definanziamento della Sanità in Italia , di <i>Giovanni Leoni</i>	pag. 185
11. Controllo delle infezioni in Chirurgia, dalla best practice alla daily practice , di <i>Francesco Di Marzo</i>	» 189
1. Infezioni Correlate all' Assistenza (ICA)	» 189
2. Infezioni del sito chirurgico	» 193
3. Controllo del rischio infettivo	» 200
Gli Autori	» 209

Prefazione

di Vincenzo Milanese

Il gruppo di ricerca che ha visto collaborare insieme, con il coordinamento dei professori Francesca Menegoni e Nicola Alberto De Carlo all'interno del Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata dell'Università di Padova, studiosi che operano nell'ambito della filosofia morale e delle scienze psicologiche ha già pubblicato lo scorso anno un primo volume che dà conto delle ricerche condotte all'interno di un progetto di ricerca comune sul tema *Etica e mondo del lavoro. Razionalità, modelli, buone prassi*. Ci propongono quest'anno, in prospettiva di continuità con quanto realizzato, un secondo volume di contributi che continua la ricerca già così fruttuosamente avviata centrando le loro analisi intorno al tema, anzi all'insieme di temi, *Organizzazioni positive, azione e responsabilità, valorizzazione della persona*.

I coordinatori della ricerca abbozzano nella *Premessa* di questo secondo volume la linea di sviluppo secondo la quale la ricerca è stata continuata, facendo intravedere interessanti prosecuzioni di quanto nella fase precedente delle loro indagini era stato analizzato. In queste poche righe di prefazione si vorrebbe solo esprimere, innanzi tutto, il vivo apprezzamento per il lavoro svolto dal gruppo, ma anche la convinzione della validità della impostazione della ricerca, così come delle modalità con cui essa è stata condotta, per far emergere quasi il senso di un percorso che appare assai meritevole di non essere interrotto ma anzi continuato e approfondito.

Perché tanta insistenza su etica e mondo del lavoro? Perché proseguire su un cammino di approfondimento di un nesso tra strutture profonde dell'azione e della molteplicità dei suoi significati, dell'operare dell'uomo che si fa "lavoro", oggetto della riflessione filosofica, da un lato, e momenti e forme delle articolazioni concrete attraverso cui quell'azione che si fa "lavoro" viene svolgendosi all'interno di apparati sociali e forme organizzative, campo di indagine delle scienze psicologiche a queste analisi deputate?

È difficile sottrarsi alla suggestione che il tema del "lavoro" sia centrale nella definizione – sempre pur provvisoria e "tentativa" – di ciò che costituisce l'umanità dell'uomo. Non certo, o certo non solo né precipuamente, per i risultati dell'agire lavorativo sul piano della materialità dell'oggetto realizzato o, più in generale, per l'esito di quell'agire, quale che esso sia, quanto piuttosto per ciò che per il soggetto agente quell'agire significa nel suo farsi, nel suo "essere agito" dall'uomo stesso.

Non è qui neppure il caso di abbozzare, non ne sarebbe questa la sede, una riflessione su quello che ha significato e significa, nella storia del pensiero europeo ed anche oggi, ciò che viene detto essere l'"umanesimo del lavoro". Espressione che rimanda ad orizzonti di discorso tra loro diversissimi e lontanissimi, teoreticamente oltre che storicamente. A metà del tragico "secolo breve", due figure entrambe di straordinaria importanza ma l'uno agli antipodi dell'altro da quasi ogni punto di vista come Giovanni Gentile da un lato e Concetto Marchesi dall'altro, avversari irriducibili nella lotta politica davvero mortale che si sviluppò, tragicamente, in Italia ed in Europa in quegli anni, ma anche nello scontro culturale in senso lato che fu allora aspramente combattuto, parlano del "lavoro" con accenti che avvicinano i loro discorsi pur nella abissale lontananza dei reciproci orizzonti teorici oltre che politici. Che cosa li avvicina pur nella siderale lontananza? Esattamente la convinzione per cui è attraverso il lavoro che l'uomo si fa uomo. La diversità del significato che attribuiscono al termine che deve essere contestualizzato nell'orizzonte teorico e politico, appunto, di ciascuno di loro non deve tuttavia far perdere di vista quel punto di convergenza. Certo per Marchesi è il "popolo lavoratore" che compiendo "il destino della sua giornaliera fatica", offre, solo così, "il nutrimento dello spirito dell'uomo, che è nullo se non si riduce in benefica offerta e in salutare ristoro all'indigenza ed al patimento della vita". Così Marchesi nella parte conclusiva della celebre Relazione del Rettore all'inaugurazione dell'anno accademico patavino

del 9 novembre 1943. Se si prende ora lo straordinario e forse meno celebre paragrafo 7 del capitolo XI° di *Genesi e struttura della società*, opera che Giovanni Gentile compose “di getto tra l’agosto e i primi di settembre del 1943”, cioè poco prima della sua uccisione, si ritrova, per molti forse inopinatamente, la convinzione che quell’uomo, lavorando “*da uomo*” (il corsivo è di Gentile) è uomo proprio in virtù del suo lavoro: “Lavora *da uomo*” non solo nelle manifestazioni più alte dello spirito suo, l’arte, la letteratura, l’erudizione, la filosofia, ma anche lavora “*da uomo*”, ed ugualmente in questo dunque facendosi uomo, “il contadino, l’artigiano”.

Galassie lontane anni luce, certo, per molti aspetti. Ma l’universo in cui questa lontananza si dispiega rimanda al comune pensare l’uomo come uomo in quanto si fa, fa se stesso, e se stesso diviene, attraverso il lavoro.

In un senso invece non riconducibile all’universo di cui si diceva parlano dell’esigenza di “un nuovo umanesimo del lavoro” Giovanni Paolo II con l’enciclica *Laborem Exercens* e, in questi nostri anni, anche Papa Francesco, cercando di ridare forza ad una considerazione non solo economicistica della nozione di “lavoro”. Ma qui davvero conviene fermarsi.

Convieni piuttosto procedere su un piano di ragionamento cui quanto or ora assai schematicamente e rozzamente accennato ci conduce a raggiungere.

Il lavoro, dunque, “umanizza” l’uomo, se così si può dire, rende uomo l’uomo. È ora legittimo domandarci se il lavoro, così come è oggi vissuto nella nostra realtà contemporanea, è un lavoro che risulti ancora in grado di svolgere questa sua funzione, di giocare questo suo ruolo.

Non è certo il caso di affrontare qui una questione così complessa abbozzando una risposta, quale che essa sia. Ma solo evidenziare come sia proprio il compito più importante di tutte le scienze psicologiche che si occupano di lavoro operare per rendere più umane, nel senso di degne dell’uomo, le condizioni in cui si svolge il lavoro degli uomini, nello sterminato ambito di esercizio delle migliaia e migliaia di attività lavorative e professionali.

Né Concetto Marchesi né Giovanni Gentile avevano potuto leggere quanto il giovane Marx, ancora potentemente sotto l’influsso della filosofia hegeliana, e non ancora del tutto “marxiano” (e men che meno “marxista”) scrive nei *Manoscritti economico-filosofici del 1844* sul tema del “lavoro alienato”, dell’*entfremdete Arbeit*, ponendo una delle

basi più forti al successivo sviluppo della sua critica dell'economia politica ed al modo di produzione capitalistico per finire poi nella critica radicale di tutta la società borghese. Ma se quella critica il giovane Marx riscoperto da Lukács negli anni trenta del Novecento poté sviluppare, è perché riteneva lui stesso fondamentale il tema del lavoro come processo di autorealizzazione dell'uomo nel suo essere "appartenente ad una specie" (*Gattungswesen*) che nel lavoro di trasformazione di ciò che sta fuori di sé si realizza in quanto tale, mettendo l'accento, in una parola, proprio sul tema dell'umanizzazione dell'uomo e insieme della natura, prima ed a prescindere dal nesso con le condizioni in cui il lavoro viene realizzandosi all'interno di quella forma di società di cui Marx si incarica di far emergere gli elementi di interna contraddizione destinati a portare, nella sua analisi, al suo stesso tramonto.

Oggi che Karl Marx è solo un filosofo tedesco dimenticato dell'Ottocento, non si vuole certo qui che ricordarlo almeno come uno di coloro che hanno portato a riflettere, al di là delle conclusioni "rivoluzionarie" del suo pensiero e degli esiti per molti versi tragicamente fallimentari dell'azione politica che nella storia del Novecento al suo pensiero si è in senso lato ispirata, sulla necessità che l'uomo si ponga oggi il problema della "umanizzazione del lavoro". Cioè di come rendere degno dell'uomo quell'insieme di condizioni dentro le quali gli uomini oggi svolgono quel "lavoro" a partire dal quale si origina e si struttura la loro stessa umanità, all'interno di organizzazioni complesse sempre più orientate al raggiungimento di un profitto che ormai sembra sia più realizzabile con le macchine che con l'uomo. Ma questo discorso ci porterebbe troppo lontano.

Ciò che qui si tenta di mettere in evidenza è come si configuri ormai una sorta di retroazione, di vero e proprio *feedback*, nel rapporto tra uomo e lavoro, con l'emergere sempre più evidente dell'esigenza di rendere più "umane", nel senso di degne dell'uomo che tale si fa attraverso il lavoro, le condizioni in cui quel processo di umanizzazione si realizza. E quali forme di sapere, allora, quale dominio scientifico, può meglio e più della psicologia del lavoro e delle organizzazioni dare un contributo in questa direzione?

Va forse individuato in un ragionamento di questo tipo il significato meno estrinseco e superficiale, che va più in profondità, nella ricerca del nesso che lega gli studi filosofici sull'agire umano e sul "lavoro" in cui quell'agire si concretizza, e le ricerche di psicologia applicate al tema delle organizzazioni in cui tale agire si manifesta.

Se gli studi raccolti in questo volume hanno portato qualche contributo in questa direzione, giudicherà il lettore. A noi è parso comunque meritevole di impegno l'aver operato, con gli approfondimenti scientifici forniti dalle ricerche svolte qui raccolti, in quella direzione medesima.

Premessa

Etica e mondo del lavoro. Organizzazioni positive, azione e responsabilità, valorizzazione della persona

di Francesca Menegoni, Nicola Alberto De Carlo

La riflessione su etica e mondo del lavoro, condotta da ricercatori attivi presso l'Università di Padova nell'ambito delle scienze filosofiche e psicologiche, si arricchisce di un nuovo contributo, che fa seguito alla pubblicazione di *Etica e mondo del lavoro. Razionalità, modelli, buone prassi* (FrancoAngeli 2016). I contenuti portanti di questo secondo volume, esplorati da diverse angolazioni e richiamati nel sottotitolo, sono i temi della “positività” delle organizzazioni, dell'azione e della responsabilità, della valorizzazione della persona nelle sue componenti valoriali, relazionali e operative.

Sul piano filosofico, ci si è interrogati sulle diverse declinazioni e implicazioni del concetto di lavoro come modalità di azione e sulle sue implicazioni valoriali ed esistenziali, per passare poi a trattare dei suoi risvolti specificamente manageriali ed economici. Ne sono risultati contributi che, nella loro diversità tematica e metodologica, risultano complementari nel proporre concetti e modelli esplicativi che vanno alla radice dei problemi connessi con il mondo del lavoro.

In *Azione e responsabilità: Hegel e la teoria dell'agire intenzionale* Francesca Menegoni richiama alla memoria alcuni tratti della riflessione hegeliana sull'azione, sottolineando come questa filosofia riesca, meglio di altre prospettive anche contemporanee, a rendere ragione della complessità del fenomeno dell'azione. Hegel distingue infatti sul piano metodologico le questioni legate alla descrizione e spiegazione di un fatto da quelle relative alla sua valutazione. Sul primo versante Hegel propone una concezione teleologica e cognitivista dell'azione, che non è tuttavia sufficiente per la sua valutazione. La distinzione hegeliana tra

descrizione e valutazione dell'azione poggia sul principio rigorosamente moderno del diritto del sapere e volere rivendicato dal singolo. In base a questo diritto il soggetto agente deve essere consapevole del suo operato e deve averlo voluto, perché questo gli possa essere imputato. L'azione intenzionale (*Handlung*) delimita così quella parte dell'atto (*Tat*), che è riconducibile alla decisione e alla coscienza dell'agente, ossia quell'aspetto che la volontà riconosce come suo proprio, quel lato di cui si assume la responsabilità. Le analisi hegeliane si concentrano sul soggetto agente e mostrano come l'azione intenzionale si collochi al centro del confronto tra interiorità ed esteriorità, tra ciò che l'agente si propone e ciò che di fatto realizza, tra la volontà del singolo e le volontà di altri soggetti agenti, tra la convinzione soggettiva della bontà dell'azione e il riconoscimento oggettivo che essa ottiene da parte di altri. Il merito dell'esposizione hegeliana, che anticipa tanta parte del dibattito odierno sulla teoria dell'azione, consiste nell'evidenziare il fatto che il valore morale o sociale dell'azione è frutto di una complessa dialettica, nella quale le convinzioni soggettive trovano legittimazione nel riconoscimento intersoggettivo, là dove si attua l'inveramento dell'Io nel Noi e del Noi nell'Io.

Federica Trentani declina il tema del valore morale e sociale dell'azione affrontandolo da un'altra prospettiva. In *Autonomia e bisogni fondamentali: perché abbiamo bisogno di lavorare?* ci ricorda che il bisogno di lavorare rimanda a un più generale bisogno di autorealizzazione, un'esigenza che fa riferimento non solo al sostentamento materiale, ma anche, e soprattutto, alla qualità della vita. Il lavoro rappresenta infatti un bisogno che rende possibile la soddisfazione di altri bisogni materiali e immateriali in un crescendo di complessità che va dalla mera sopravvivenza al più sofisticato esercizio della *rational agency*. Nel dibattito contemporaneo sulla *rational agency* l'attenzione degli interpreti si concentra su problemi come il prendere decisioni seguendo le proprie convinzioni e riflessioni o sull'aver il controllo della propria vita. Trentani legge in queste tematiche un ritorno alle idee di autonomia e autorealizzazione che sono centrali nella filosofia kantiana, la quale dà particolare rilevanza alla capacità umana di porsi fini e realizzarli. Ben prima di altri pensatori che hanno lasciato il segno nel campo della riflessione sul lavoro, Kant riconosce la rilevanza delle condizioni materiali a supporto dell'*agency* umana, intesa come la capacità di orientare la propria condotta mediante principi di origine razionale: quando i nostri bisogni fondamentali non sono soddisfatti, la nostra capacità di determinare e perse-

guire fini in modo autonomo risulta gravemente compromessa. Secondo Kant tutti i membri della società hanno diritto a eguali opportunità di realizzare il potenziale teleologico della propria facoltà razionale, ovvero di perseguire i fini che concorrono a delineare la propria identità personale. Questo significa, concretamente, che rispettare l'umanità di ogni membro della comunità in cui si vive comporta il garantire a tutti eguale accesso ai mezzi per la realizzazione della propria *purposive agency*. Pertanto, conclude Trentani, le risorse economiche per il proprio mantenimento, le basi intersoggettive del rispetto di sé e l'inserimento nel *network* sociale rimandano inevitabilmente al lavoro, come condizione di possibilità delle componenti materiali e immateriali dell'autonomia.

Andrea Altobrando ci conduce a riflettere sulla dimensione decisionale e sull'ordine valoriale e normativo implicito nella domanda: 'che fare?'. Nel suo contributo – *Che cosa vogliamo fare?* – richiama l'attenzione sul rischio connesso alla riduzione del 'che fare?' a 'che cosa si deve fare?'. Questa riduzione apparentemente di poco conto rischia di fare del quesito una semplice questione procedurale. Quando ci si chiede invece che cosa si vuole fare, non si dispone di una volontà pre-determinata, bensì, piuttosto, ci si trova ingiunti a determinarla. L'assenza di pre-determinazione e la necessità di doversi determinare e dunque di farsi carico di una responsabilità può gettare nell'angoscia. Altobrando sostiene che la peculiarità di una società che crea individui capaci di libertà individuali, di spazi più o meno ampi di autodeterminazione, è che essa crea con ciò al proprio interno uno spazio di indeterminazione. Questa indeterminazione può gettare l'individuo nell'angoscia dell'inattività o nell'ansia di 'dover fare'. Come evitare ansia e angoscia senza lasciarsi assorbire in una frenesia d'azione, di lavoro, di produzione o di attività consumistiche mentalmente anestetizzanti? La risposta, che può suonare individualista o, magari, anarchica, non sarà altro che un'esecuzione del comando all'autodeterminazione.

I saggi di Roberto Mordacci e Silvia Mocellin spostano la nostra attenzione dai problemi connessi all'autonomia e responsabilità al piano sociale ed economico. In particolare nel saggio *Il télos dell'impresa* Mordacci si interroga su che cosa significhi fare impresa, ovvero su *che cosa si fa* nel fare impresa, ossia il prodotto o il servizio, e su *come* lo si fa, ovvero il modo in cui lo si realizza. A monte di questa questione, solo apparentemente tecnica, sta la considerazione che ogni pratica *ha* un fine ed è un fine in se stessa, nel senso che è un'operazione umana che esprime la capacità di decidere e agire, di concepire attività complesse e di

condividerne il senso. Per questo, osserva Mordacci, il bene di una pratica non è solo nei suoi effetti, ma anche nel modo in cui essa è praticata. Praticare bene un'attività produttiva non significa solo realizzare prodotti o servizi buoni, ma anche eccellere nel modo in cui questi beni sono realizzati. Fare impresa – questa è la sua conclusione – è una *praxis* che ha la sua essenza nel fare stesso, non nel prodotto in quanto tale. Comprendere il senso del fare impresa significa uscire dall'ottica che la riduce a un'attività meccanica e impersonale. Questo comporta comprenderne la valenza sociale e politica e cogliere l'elemento umano come prioritario. Se vi è una direzione che le nuove teorie del management sembrano aver imboccato è proprio quella di voler mettere in luce l'originaria dimensione socio-politica dell'impresa.

Il contributo di Silvia Mocellin – *Felicità, bene comune e misura: strategie 'aristoteliche' per uscire dalla crisi* – muove dalla considerazione del profondo ripensamento attualmente in atto dei fondamenti culturali e metodologici su cui si basa l'essenza della scienza economica. Questo ripensamento si esprime attraverso correnti molto differenti tra loro, accomunate tuttavia da una riscoperta, più o meno apertamente dichiarata, delle radici filosofiche del pensiero economico attraverso la rilettura di Aristotele. Mocellin ricorda come Aristotele ritenesse che l'azione umana abbia come fine ultimo la ricerca della felicità, non intesa come una momentanea sensazione piacevole, ma come un senso di autorealizzazione, frutto di una vita vissuta costantemente in modo virtuoso. Secondo Aristotele la felicità corrisponde al pieno dispiegamento delle potenzialità umane, conseguenza di un atteggiamento razionale in grado di riconoscere il giusto mezzo tra comportamenti opposti ed estremi; e poiché per Aristotele il giusto mezzo si identifica con la virtù, allora la vita virtuosa conduce alla felicità, il bene ultimo, l'unico fine non strumentale che l'essere umano persegue nella sua vita. I beni materiali e la ricchezza, seppure importanti nella vita delle persone, non possono essere considerati come il senso della vita, ma soltanto come mezzi per vivere una vita buona. Di qui Mocellin sposta la sua attenzione sull'attualizzazione della filosofia aristotelica in Amartya Sen, critico nei confronti della concezione dell'uomo dominante nell'economia del Novecento, che lo riduce all'*homo oeconomicus* razionale. L'uomo teso solo alla soddisfazione del proprio interesse non esiste: la sua presunta razionalità, che coincide con la ricerca del massimo interesse materiale, è pura e riduttiva astrazione. L'uomo reale è molto più complesso, le motivazioni del suo agire spaziano dai sentimenti di umanità a quelli di giustizia, dal senso civico al pia-

cere. Di aristotelico nella filosofia di Sen non vi è solo la riproposizione del concetto di *ergon*, né solo la sostituzione dell'economicistico *welfare* con la nozione di *eudaimonia*; ma vi è anche un ritorno alla descrizione delle molteplici sfumature che connotano l'essere umano e dunque della poliedricità di significati che la 'vita buona' porta con sé. Sen, come Aristotele, guarda alla diversità umana per formulare politiche distributive eque, proprio perché attente al destinatario.

Collocandosi nel filone teoretico e applicativo della "psicologia positiva", Nicola Alberto De Carlo, Laura Dal Corso, Alessandra Falco, Damiano Girardi e Alessandra Piccirelli prendono in esame le normative oggi vigenti in tema di promozione del benessere organizzativo e delle performance lavorative, di tutela della salute e di contrasto dello stress lavoro-correlato, cogliendone gli aspetti sia valoriali che applicativi. Come sottolineano gli Autori, viviamo nel tempo del terziario: "Su cento persone che ogni giorno in Europa si svegliano al mattino, fanno colazione e vanno a lavorare, una novantina di esse non operano nelle fabbriche né coltivano la terra, ma si guadagnano da vivere in vari servizi, fra cui quelli dell'informatica e delle comunicazioni, della sanità, dell'amministrazione pubblica e privata, delle scuole, della formazione, della ricerca e della progettazione, del credito e della finanza, del turismo, della ristorazione, delle forze armate e dell'ordine. E le attività che si svolgono nel terziario comportano un'usura soprattutto intellettuale e relazionale piuttosto che fisica [...]. In genere il lavoro *di relazione* – che è tipico del terziario – comporta l'essere costantemente a contatto con gli altri, lo sforzarsi di capire l'interlocutore ed il contesto in cui si agisce, il dover onorare impegni che sono nel contempo sia personali che interpersonali. Ad esempio, quando viene emanata una nuova normativa per disciplinare una certa attività o un certo settore, gli operatori devono cercare di comprenderla, di "immaginare" le sue concrete applicazioni, di prefigurarsi che cosa essa può comportare di nuovo e come la si dovrà attuare, di confrontarsi e consigliarsi sia con chi è più esperto che con i propri colleghi e collaboratori, di progettare modalità di informazione e comunicazione, di spiegare i contenuti e le finalità della legge a tutti gli aventi causa attuali e potenziali. Di conseguenza, la vecchia teoria secondo cui i modi e i ritmi del lavoro dovrebbero essere indipendenti dalle aspettative, dai desideri e dagli stati d'animo del singolo, ai nostri giorni appare fuori luogo. Infatti, dato che la nostra mente deve vigilare costantemente tanto sull'impegno quanto sui risultati lavorativi, la nostra volontà di fare, insieme con i nostri sentimenti e con le nostre speranze,