

MASSIMO BORNENGO, EZIO CIVITAREALE, GIANPIERO TUFILLI

Lavorare nell'azienda liquida utilizzando l'apofenia

**LA CAPACITÀ DI RICONOSCERE LE CONNESSIONI
NELLE SITUAZIONI COMPLESSE**



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 o scrivere, inviando il loro indirizzo, a “FrancoAngeli, viale Monza 106, 20127 Milano”.

MASSIMO BORNENGO, EZIO CIVITAREALE, GIANPIERO TUFILLI

Lavorare nell'azienda liquida utilizzando l'apofenia

LA CAPACITÀ DI RICONOSCERE LE CONNESSIONI
NELLE SITUAZIONI COMPLESSE

Con scritti di: Francesco Alberoni, Romolo Giovanni Capuano,
Isabella Covili Faggioli, Andrea Del Re, Renato Fontana,
Diodato Pirone, Fabrizio Proietti, Cinzia Rossi, Pietro Spirito

FRANCOANGELI

Progetto grafico della copertina: Elena Pellegrini

Immagine della copertina creata da Massimo Bornengo

Copyright © 2019 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	pag.	7
Introduzione degli autori	»	11
1. La società liquida	»	15
Introduzione	»	15
1.1. Il cambiamento all'epoca della solidità/modernità	»	17
1.2. La apofenia/pareidolia di Z. Bauman	»	18
1.3. Il cambiamento e apofenia	»	19
1.4. La causa della liquefazione delle organizzazioni e la biodegradabilità	»	23
2. Il lavoro liquido	»	25
2.1. La fiducia	»	25
2.2. Il sacrificio	»	27
2.3. Dalla stabilità alla flessibilità	»	30
2.4. Individualizzazione e visione a breve termine: dal matrimonio alla coabitazione, quale è il destino del sindacato	»	32
3. Il futuro del lavoro	»	37
3.1. L'esperienza	»	37
3.2. Il lavoro liquido e la tecnologia	»	39
3.3. Ripensare i sistemi di relazione industriale	»	41
3.4. Autonomo e subordinato ai tempi della società liquida	»	43
3.4.1. Sharing economy e gig economy	»	45
3.4.2. Tra esperienza, comparazione e apofenia: un nuovo diritto del lavoro	»	48
3.5. L'aspetto soggettivo della prestazione	»	49
3.6. L'azienda liquida	»	51
3.6.1. La posizione del lavoratore nelle aziende liquide	»	53
3.6.2. Azienda liquida e lavoratore liquido	»	57
4. Il concetto apofenia nei suoi diversi significati	»	59
Introduzione	»	59

4.1. L'intelligenza, l'apofenia e la pareidolia	pag. 60
4.2. Una nuova "intelligenza"? L'apofenia	» 64
4.3. Apofenia, immaginazione, fantasia	» 70
4.4. Plutarco, Leonardo, Giotto e la pareidolia	» 72
4.4.1. Pareidolia acustica	» 74
4.5. La decisione tra intuizione e ragionamento: una storia evolutiva di successo	» 75
4.5.1. La decisione tra intuizione e ragionamento	» 75
4.5.2. Il lato emozionale dei processi cognitivi: una storia evolutiva di successo	» 80
4.6. Razionalità vs emozioni	» 85
4.6.1. Quanto contano le emozioni nella nostra vita?	» 86
4.6.2. Cosa succede se questo meccanismo di integrazione si rompe?	» 90
4.6.3. Semplice, complicato e complesso una piccola disamina	» 93
4.6.4. L'evoluzione delle organizzazioni (e dei ruoli)	» 97
4.7. La apofenia/pareidolia nel lavoro	» 99
4.7.1. Definizione del ruolo del responsabile aziendale	» 99
4.7.2. Individuare l'obiettivo sul lavoro	» 102
4.7.3. Il ruolo del capo e l'uso della pareidolia	» 104
4.7.4. Gestire una riunione	» 105
5. Contributi	» 111
5.1. Perché non viviamo in una società liquida. La recessione e le calamità dimostrano che la teoria di Bauman non sta in piedi, di <i>Francesco Alberoni</i>	» 111
5.2. La società «liquida» prigioniera della crisi, di <i>Francesco Alberoni</i>	» 112
5.3. "E fu così che trovai lavoro". Dimensioni del lavoro e tendenze apofeniche. Una esplorazione, di <i>Romolo Giovanni Capuano</i>	» 113
5.4. Impresa "liquida" e rigidità del diritto del lavoro. Una convivenza impossibile, di <i>Andrea Del Re</i>	» 126
5.5. L'associazionismo liquido, di <i>Renato Fontana</i>	» 136
5.6. L'apofenia in una vicenda sindacale, di <i>Diodato Pirone</i>	» 144
5.7. Spunti di analisi della rilevanza giuridica dell'apofenia/pareidolia nella gestione dei rapporti di lavoro, di <i>Fabrizio Proietti</i>	» 153
5.8. Il viaggio dell'uomo nell'esperienza della vita, di <i>Cinzia Rossi</i>	» 169
5.9. Industria, logistica e digitalizzazione: verso un capitalismo della serendipità, di <i>Pietro Spirito</i>	» 176

Prefazione

Parlare di futuro del lavoro è quanto di più facile e di più difficile si possa fare. Facile perché si può dire qualsiasi cosa ed avventurarsi in qualsiasi ipotesi anche bizzarra non temendo di essere smentiti. Difficile perché se si vuole intravedere quello che succederà, non sarà niente di scontato e di già visto.

Perderanno sempre più importanza i luoghi in cui le cose si fabbricheranno mentre ci saranno sempre più luoghi con lavoratori interconnessi che fabbricheranno il futuro. Si lavorerà dovunque ed in nessun luogo, sempre e mai, con la consapevolezza che il lavoro sarà parte della vita e la vita sarà anche il lavoro che però sarà finalmente gradevole.

Quando i confini si rarefanno e le certezze svaniscono prendono più forza i valori e la sensazione di ognuno di poter contare di più. E questa è una grande forma di benessere perché con l'eliminazione della paura dell'errore, il desiderio di espressione diventa più forte e si cercano i mezzi per poterlo soddisfare. Diventano più importanti le caratteristiche personali. Nel momento in cui le competenze tecniche cambiano alla velocità della luce diventa importante saperle interpretare ed adattarsi velocemente. L'interpretazione è individuale e personale, legata alle percezioni, e per questo la soggettività prende piede e diventa determinante nelle scelte per il futuro. L'immateriale diventa determinante per le scelte del futuro. L'intelligenza delle relazioni e delle connessioni diventa determinante per le scelte del futuro. In questo modo si potranno far diventare fruibili le informazioni e le conoscenze interpretandole a seconda delle necessità. Le percezioni saranno indispensabili nella possibile interpretazione della realtà.

La liquidità fornisce possibilità che altrimenti non sarebbero praticabili come l'utilizzo degli interstizi, l'eliminazione degli sprechi e la comprensione vera. Non si trascura più il piccolo a vantaggio del grande ed importante, ma si dà dignità ad ogni contributo ed ad ogni visione e percezione. Tutto diventa possibilità. Siamo nell'ambito del più e non del meno.

L'energia usata per i cambiamenti ha sempre condizionato la storia ed in particolare la storia del lavoro e interpretando l'energia come motivazione al cambiamento, si arriva ad una società diversa, più plasmabile, dove gli attori sono responsabili di quello che costruiscono e dove l'apprendimento fa parte del lavoro ed il lavoro fa parte dell'apprendimento. In un ciclo dove occorre sempre studiare, lavorare e divertirsi anche se non necessariamente nello stesso momento e dove l'autostima è alla base sia dello studio che del lavoro che dell'apprendimento.

L'energia più necessaria nel futuro sarà quella psichica, ma è un'energia notoriamente abbondante dove la cooperazione e non la competizione sarà la pietra angolare su cui costruire.

In una società sempre più liquida così come nelle “aziende liquide”, concetto questo approfondito ed analizzato in questo testo, gli organigrammi che hanno fatto furore per decenni passano di moda nella consapevolezza che, come ci insegna Enzo Spaltro, l'organizzazione è prima di tutto uno stato d'animo che viene usata come strumento di espressione. Ed allora occorre inventarlo questo futuro, che significa pensarlo prima e costruirlo prima perché inventare significa progettare e non solo sognare. Sognare è importante, occorre avere sogni così grandi da non perderli mai di vista, ma non è sufficiente. Il futuro dipende dalla nostra continua trattativa con gli accadimenti, ma non basta chiamarlo destino, occorre incidere con la previsione e la interpretazione che in una situazione solida e certa è molto più facile che in una situazione liquida in cui mancano i punti di riferimento.

La differenza si fa ed i risultati si portano capendo l'importanza dell'immateriale e della soggettività e delle relazioni.

Il perdono è un cardine di queste nuove modalità di espressione quando, come dice una frase di Mark Twain, “il perdono è la fragranza che la viola lascia sul tacco che l'ha calpestata”. Questo inverte tutti i paradigmi e modifica tutte le regole di organizzazione aziendale. Questo porta alla connessione prevalente dell'epoca in cui siamo entrati lasciando, come dice Slater, “l'epoca dei guerrieri”.

Andremo a scoprire che molte delle idee utili per entrare nel futuro provengono dalla saggezza popolare e non da studi complessi ed arzigogolati. Questo sarà più utile in una società che cambia in continuazione e per la cui interpretazione serve una struttura personale forte prima ancora che competenze specifiche forti. In tutto questo va ripensata la formazione che è essenziale per creare una società nuova ed un lavoro nuovo. Dovrà essere una formazione che fa star bene le persone perché crea una consapevolezza maggiore delle proprie capacità ed una energia più positiva per utilizzarle. Anche la formazione ci fa entrare in modo più sicuro nell'era delle connessioni rafforzando l'autostima e le certezze di ognuno. Significa in qualche modo diminuire le diseguaglianze, che già di per sé sarebbe un bel risultato.

Nel contesto dell'attività lavorativa il modo in cui interpretiamo e diamo un significato a quello che vediamo ed a quello che viviamo è un valore uni-

co perché unica è l'interpretazione della realtà per ognuno, da qui arriviamo quindi all'utilizzo dell'apofenia caratteristica dell'intelletto umano. In questo senso la diversità diventa un patrimonio da coltivare e valorizzare. La standardizzazione non funziona con le idee, diviene repressione ma soprattutto spreco. L'energia psichica è abbondante, banalizzare e non valorizzare un patrimonio come questo sarebbe molto grave anche perché il futuro ce lo impone.

Isabella Covili Faggioli

Presidente AIDP

Presidente Fondazione Enzo Spaltro

Introduzione degli autori

Zygmunt Bauman ci ha rivelato il concetto di “società liquida”: espresso nell’omonimo saggio pubblicato recentemente, e riferito alla condizione della postmodernità, dove i confini ed i riferimenti sociali si perdono, e dove si perde la stessa società pubblica e in generale ogni appello a una comunità di valori che permetteva al singolo di sentirsi parte di qualcosa che ne interpretava i bisogni.

Nella modernità attuale tutto è permeato dalla “liquidità”, afferma Bauman, che è la caratteristica di base dei liquidi fluidi. Il mondo di oggi non ha né la struttura, né la solidità di un tempo. Le nuove forme di produzione e di rapporti umani sono anonime, liquide, mutevoli, effimere. Viviamo quindi in una società postmoderna che provoca disagio e incertezza con la conseguente emersione della paura per la mancanza di punti di riferimento, di certezze.

Nella “liquidità” è di sicuro immerso anche il mondo del lavoro e quindi la stessa organizzazione aziendale. Nel lavoro di oggi esistono ancora le mansioni specifiche? Esiste ancora una specifica professionalità? Questi concetti tendono sempre più a modificarsi, ad ampliarsi; una tematica non è più unicamente di un lavoratore o di una unità organizzativa dell’azienda, ma coinvolge più manager, più strutture interne aziendali. Non solo, il tempo continua a modificare questi già deboli confini: la tecnologia, la programmazione, l’organizzazione portano sempre più a variare il limite delle competenze, modifiche che sono continuamente e costantemente in agguato, che portano a una liquidità anche nel mondo lavoro. Possiamo affermare che in azienda ci si sente sempre più immersi in un liquido inafferrabile, senza confini, in continuo cambiamento: operiamo in aziende sempre più “liquide”?

C’è un modo per sopravvivere alla liquidità? C’è, ed è rendersi appunto conto che si vive in una società/azienda liquida che richiede, per essere capita e organizzata, una nuova prospettiva di analisi.

Noi crediamo che ancora una volta, come da sempre avviene nello sviluppo della storia, sarà la capacità intellettuale dell’uomo ad aiutarci a dare ordi-

ne al caos e quindi una forma alla liquidità. Ma da che punto occorre partire per fare quest'opera di comprensione e quale "tipo di intelligenza" ci aiuterà a dare equilibrio all'analisi del liquido e superare il concetto di solidità?

Se ci domandiamo ora che cos'è l'intelligenza dobbiamo affermare che, per quanto essa sia stata studiata da una moltitudine di ricercatori, si è ancora lontani dall'aver raggiunto un consenso unanime su una sua definizione univoca.

Fino agli anni '80 l'intelligenza era concepita come un'unica entità e soltanto in questi ultimi decenni diversi ricercatori (H. Gardner, L.L. Thurstone, J.P. Guilford, T. Buzan) hanno iniziato ad approfondire l'intelligenza quale entità articolata in varie componenti, diversi moduli indipendenti o diverse "intelligenze".

Noi vogliamo concentrarci su una particolare capacità e sfaccettatura dell'intelletto umano: quella capacità che si chiama apofenia/pareidolia. Si può serenamente affermare che ci vuole certamente un livello intellettuale importante o quantomeno particolare per riuscire a estrapolare uno schema, un concetto, una soluzione quando ci troviamo, soprattutto nel mondo del lavoro, di fronte a situazioni particolarmente complesse e confuse. Apofenia e la sua sottospecie pareidolia: l'apofenia è definibile come il riconoscimento di schemi o connessioni in dati causali o senza alcun senso. Klaus Conrad (neurologo e psichiatra tedesco con importanti contributi alla neuropsicologia e alla psicopatologia) la definì come un'"immotivata visione di connessi" accompagnata da un'anormale significatività.

Sebbene l'osservazione di determinati ambienti di lavoro e del comportamento umano in tali ambienti possa costituire un importante primo passo verso la comprensione di un nuovo campo, quest'attività non è sufficiente per una ricerca scientifica, essendo gravida di problemi di distorsione soggettiva nell'osservatore. Spesso vediamo ciò che ci aspettiamo di vedere, interpretando il mondo attraverso la nostra lente personale. Siamo quindi straordinariamente esposti alla trappola dell'apofenia.

Non è un atto volontario ma istintivo e automatico, con un colpo d'occhio si riescono a riconoscere in situazioni confuse, nebulose, delle strutture ordinate e delle forme familiari anche in immagini che di per sé non le vogliono per forza mostrare.

Entriamo quindi nel campo della "percezione", cosa l'individuo riesce a percepire da una situazione complessa, confusa, disordinata. Entra in gioco la soggettività e la singola esperienza del soggetto: un falegname riuscirà a "vedere" gli oggetti di uso comune della sua professione, gli oggetti a lui famigliari, una raspa, una sega, un martello, ecc. E di fronte ad un cumulo di pietre, o durante una passeggiata notturna, vede un tronco di albero che si "trasforma" in oggetti a lui famigliari.

Tutti noi da bambini guardando le nuvole abbiamo "visto", abbiamo "realizzato" dallo stato confuso delle nubi una "paperotta", un "cane"; abbiamo trovato e visto uno schema a noi famigliare in uno stato confuso: apofenia.

Per operare meglio, per ottenere una prestazione di lavoro migliore nelle aziende oramai “liquide” può certamente venire in aiuto questa “nuova” caratteristica dell’intelletto umano: l’apofenia; conoscerla, approfondirla, saperla gestire può probabilmente darci un “ordine” in questo caos liquido in cui non solo la società è oramai immersa ma certamente anche le strutture aziendali.

1 La società liquida

Introduzione

Per i solidi ciò che più conta è lo spazio che occupano in quanto a prescindere dal tempo mantengono una forma propria. È per questo che per i solidi il tempo è del tutto irrilevante. Per tutte le loro caratteristiche i liquidi invece, a differenza dei corpi solidi, non mantengono di norma una forma propria e sono sempre inclini a modificarla. Da ciò deriva che per i liquidi ciò che più conta è il flusso temporale in quanto lo spazio che si trovano ad occupare lo occupano solo per un piccolo momento. Per dirla in altre parole, le descrizioni dei fluidi sono tutte delle istantanee sul cui retro occorre sempre mettere la data. I fluidi viaggiano con estrema facilità. Essi scorrono, traboccano, si spargono, filtrano, tracimano, colano, gocciolano, trapelano. La straordinaria mobilità dei fluidi è ciò che li associa all'idea di leggerezza. Associamo le nozioni di leggerezza a quelle di mobilità e variabilità¹.

Sono questi i motivi per cui Bauman considera la fluidità e la liquidità metafore pertinenti a descrivere la nuova fase del concetto di *società* e poi di *modernità*.

Le aziende e le loro organizzazioni sono immerse nella società, così come le regole che sottendono il rapporto di lavoro.

In qualità di organismi, le aziende sono inserite in una rete di relazioni con tutti gli altri organismi che compongono il nostro sistema socio-economico-politico. Nella presente trattazione ci occuperemo dell'analisi di come le aziende sono inserite in questo concetto di modernizzazione e quindi di liquidità.

In qualità di ambienti sociali, le aziende sono composte di lavoratori e quindi di persone che vivono e respirano questa modernità liquido-fluida e che di conseguenza sono portatori di idee, comportamenti, prospettive liquido-fluide.

1. Zygmunt Bauman, *Modernità liquida*, Laterza, 2011, 18ª edizione "Prefazione: sull'essere leggeri e liquidi".

Le regole che sono alla base del rapporto non possono non risentire della liquidità nella quale il mondo del lavoro oggi è immerso.

Analizzeremo da una parte i “*corpi solidi*” ancora oggi dominanti nella struttura delle relazioni e nella regolamentazione degli interessi in gioco; dall’altra la complessità dei “*nuovi sistemi fluidi*” che pervadono la quotidianità e che sono le fondamenta della modernità.

Ma se tutto scorre e tutto cambia e le forme presenti nella società/azienda liquida non sono altro che delle istantanee cosa può guidare l’azione di coloro che gestiscono le dinamiche aziendali?

L’esperienza forse. Può darsi che l’esperienza conserverà un valore intrinseco ma quale sarà il suo peso specifico nelle professioni all’interno di società liquide? Se l’esperienza non è altro che la riconoscibilità di situazioni già vissute e la capacità prospettica di regolare casi simili in futuro (quasi un processo scientifico ed oggettivo in cui ogni singolo professionista in maniera soggettiva può far risaltare le proprie capacità personali), in un sistema fluido dove tutto cambia e “*le descrizioni dei fluidi sono tutte delle istantanee sul cui retro occorre sempre mettere la data*” perché ogni cosa come l’effimera vive “il tempo di una notte”, quanto dura la prognosi?

Se non sarà l’esperienza, allora cosa ci permetterà di guardare al futuro e dare forma all’informe in un processo che di per sé appare infinito perché composto di tante istantanee sempre diverse dalle precedenti?

Noi crediamo che ci aiuterà l’*apofenia*, ossia quella capacità innata che da sempre permette all’uomo di distinguere forme nel caos. Quindi il processo esperienziale si ribalta e le capacità personali prendono il sopravvento sul processo scientifico in quanto a fare la differenza tra i professionisti sarà lo sviluppo della capacità-apofenia applicato alle organizzazioni. Ciò che conterà davvero non sarà più solo l’esperienza ma anche la velocità con la quale ciascun professionista saprà leggere l’immediatezza del momento prima che diventi già logoro, vecchio, passato.

Immaginate di vedere un cielo azzurro con tante nuvolette che si muovono leggere e fluide, qualche uccello che vola e si posa sugli alberi o su un prato verde.

Immaginate un quadro dove il pittore coglie l’attimo e lo immortala in una tela trasferendo ai posteri una immagine perfetta che di generazione in generazione sarà considerata un’opera d’arte. Un’immagine che nessuno metta in dubbio perché è la sola e vera immagine. Questa è la società solida per Bauman.

Immaginate ora di vedere la stessa immagine scorrere sullo schermo di un vostro *device* (TV, tablet, telefonino) con la voce di fondo di un “*telecronista*”. Nessuno che senta l’impulso di fermare l’immagine in un momento che resti eterno e che debba essere tramandato di generazione in generazione. Ciò che conta è la capacità del telecronista di dare un senso immediato a quel momento, senza creare leggi o immagini perfette, perché il momento successivo incombe e durerà il tempo di un’immagine.

Come nella società così anche nelle aziende, la liquidità che permea tutto ci impone di essere dei telecronisti, capaci di leggere il momento e di dargli un senso comprensibile e trasferibile ai nostri colleghi? Oppure le aziende resteranno sempre dei corpi solidi in cui possiamo continuare a dipingere organizzazioni e organigrammi stabili che i colleghi ammireranno come dei quadri?

1.1. Il cambiamento all'epoca della solidità/modernità

Anticipando le obiezioni alla sua teoria, lo stesso Bauman precisa che ci troviamo in una nuova fase, del tutto differente dalle precedenti. Nella fase che stiamo vivendo la differenza non è data dal cambiamento, bensì dall'analisi dei presupposti del cambiamento.

Infatti, non occorre confondere il concetto di liquidità con il concetto di cambiamento altrimenti si potrebbe giungere alla conclusione che da sempre la società (e anche il concetto di modernità) è stata fluida e liquida perché è stata sempre soggetta al cambiamento.

Tuttavia, la differenza rispetto al passato sta nel fatto che precedentemente si cambiava per sostituire strutture logore con strutture nuove che permettessero la ricerca della perfezione². Si pensi ad esempio alle rivoluzioni che la storia ci ha tramandato; si pensi alle filosofie che ne sostenevano l'azione come molla alla continua ricerca di ragioni e di società ideali. Ad esempio l'Illuminismo ha rappresentato un ribaltamento delle idee e delle nozioni a fondamento del credo quotidiano. E poi all'Illuminismo sono seguite le rivoluzioni che hanno cambiato la storia socio-politico-culturale di una consistente parte del Mondo.

L'Illuminismo, tra le tante cose ha sostituito al primato della Religione il primato del Pensiero e della Scienza. La Rivoluzione Francese ha sostituito alla Monarchia Assoluta una forma di Governo Democratico e alle classi sociali una società senza distinzioni.

In altre parole il processo storico di cambiamento, costante e duraturo, ha sempre avuto come finalità la ricerca di un nuovo ordine che si sostituisse al precedente e che fosse in grado di trovare la risposta definitiva ai bisogni della società. Per dirla utilizzando la metafora della consistenza baumaniana, tutti questi erano corpi solidi: la Monarchia era un corpo solido, così come la Democrazia era un corpo solido. Il cambiamento era dettato dal fatto che l'ordine esistente (la Monarchia) non fosse più in grado di rappresentare e dare soddisfazione agli interessi in campo e che quindi occorreva sostituirla con qualcosa di diverso che meglio di essa fosse in grado di rappresentare la società moderna. Questo processo storico di "sostituzione", che Bauman

2. Tutta la storia fino ad oggi non si è mai posta l'obiettivo di "sbarazzarsi" di corpi solidi una volta per tutte, bensì si è sempre posta l'obiettivo di "sostituire i vecchi corpi solidi con altri corpi solidi nuovi e migliori".

chiama “la fusione dei corpi solidi”, è avvenuto quando i vecchi corpi solidi erano già ampiamente rifiutati dalla società, “condannati alla liquefazione in quanto già arrugginiti, ammuffiti, scricchiolanti e nel complesso inaffidabili”. La Rivoluzione Francese non fu concepita nell’arco di una notte, né in un anno. Fu il frutto di una gestazione iniziata tanto tempo prima. È lo stato di insoddisfazione delle persone ad aver reso la società monarchica arrugginita, ammuffita, scricchiolante. La Rivoluzione fu solo la spinta che abbatté un ponte le cui fondamenta erano state lentamente ma costantemente ed incessantemente intaccate dal fiume dell’insoddisfazione delle persone che cercavano nuove e definitive strutture più in linea con le loro richieste di emancipazione.

Quindi, uscendo dall’esempio, il cambiamento da sempre è stato spinto dal desiderio di ricercare nuovi corpi solidi da sostituire ai vecchi. Questi nuovi corpi solidi che “avessero una volta tanto, una solidità duratura, una solidità sulla quale si potesse contare e fare affidamento e che rendesse il mondo prevedibile e dunque gestibile” e funzionale alle esigenze che avevano dettato il cambiamento.

1.2. La apofenia/pareidolia di Z. Bauman

Lo stereotipo del sociologo si incarna sull’aspetto fisico di Zygmunt Bauman (Poznań, 19 novembre 1925 – Leeds, 9 gennaio 2017): un bel vecchietto canuto con i capelli solo sulle tempie ed enormi sopracciglia, anch’esse bianche candide, fisico snello ed asciutto, naso aquilino, pipa in bocca e sguardo sereno. Non poteva che essere un sociologo! È colui che ci ha rivelato il concetto di “società liquida”, riferito alla condizione della postmodernità, dove i confini ed i riferimenti sociali si perdono e con essi (confini e riferimenti) le certezze e le “categorie” che per secoli hanno permesso di avere parametri di riferimento ben saldi e concreti con i quali risolvere i dubbi di inclusione/esclusione, di corretto/scorretto, di giusto/sbagliato. Con il cadere di questi punti di riferimento si sono profilate le crisi delle ideologie e in generale la possibilità di fare appello a una comunità di valori che permetteva al singolo di sentirsi parte di qualcosa che ne interpretava i bisogni.

Zygmunt Bauman è oggi considerato uno dei più noti ed influenti pensatori del mondo, già professore emerito di Sociologia nelle università di Leeds e Varsavia, a lui si deve – come sopra accennato – la folgorante definizione della “modernità liquida” di cui è uno dei più acuti osservatori. Bauman ha approfondito questo nuovo concetto con diverse pubblicazioni, a cui rimandiamo il nostro lettore³, dove ha analizzato in diverse prospettive il concetto della “società liquida” e le relative conseguenze che ricadono sul singolo cit-

3. In particolare il saggio a quattro mani di Z. Bauman e C. Bordoni, *Stato di crisi*, Einaudi 2014, Z. Bauman, *Modernità liquida*, Laterza 2011, Bauman, *Il demone della paura*, Laterza 2014.

tadino quali l'incertezza del futuro, le angosce e le paure, l'accrescere del cinismo e del sospetto dei cittadini stessi ed, infine, la inevitabile conseguenza della crisi della democrazia rappresentativa, della fiducia nella politica e della sovranità dello Stato. Bauman ci ha posto di fronte alla crisi della modernità e della postmodernità e di tutte le conseguenze e ricadute su ognuno di noi.

Abbiamo cercato di riassumere in poche pagine il grande mondo che ci ha svelato Bauman, leggendo le sue pubblicazioni ci si rende conto di quanto approfondito sia il suo pensiero, riuscendo così ad aprire gli occhi al lettore e facendogli vedere e capire quale sia la crisi della società in cui viviamo e ci confrontiamo ogni giorno e quali saranno le conseguenze.

Quando terminiamo un testo di Bauman spesso ci chiediamo come abbiamo fatto, noi stessi, a non vedere e capire la "società liquida", a non percepire in quale significativo momento di cambiamento versa il mondo occidentale: è un cambiamento non momentaneo ma allo stesso tempo il segno e il presupposto di una profonda mutazione del sistema economico politico. Eppure in questa società ci viviamo e siamo immersi quotidianamente.

Possiamo forse osare ed affermare che lo stesso Bauman ha utilizzato, senza saperlo, la sua apofenia nel rilevare al mondo intero il concetto di società liquida?

Infatti lui, come tutti noi, viveva ed era immerso in questa società "liquida" confusa, incerta, ingarbugliata ma solo lui ha visto ed individuato con chiarezza, con lucidità, la *crisi*⁴ della società attuale; ha rivelato a tutti noi, facendola emergere con chiarezza, questa nuova e reale prospettiva della società del mondo occidentale: ha individuato la "paperotta" tra le nuvole e ce l'ha fatta vedere.

Ognuno di noi utilizza l'apofenia con il suo metodo, è un'inconscia ed innata azione cerebrale: in maniera istintiva individuiamo la "paperotta" nel cielo, si vedono prima solo le ali e dopo, concentrandosi ulteriormente, si riesce a vedere l'intero corpo. Altri, invece, riescono subito a "raccolgere" dalle nuvole tutta l'immagine in maniera istintiva.

La maggior parte di noi, una volta rilevata l'immagine, fa fatica a non vedere più la paperotta, siamo consapevoli che di fronte abbiamo una nuvola, ma vediamo oramai solo l'immagine costruita dalla nostra mente.

1.3. Il cambiamento e apofenia

Ma allora in che consiste questa società-modernità fluida? Cosa la differenzia dal precedente e continuo processo di cambiamento? Da dove nasce e in cosa si esplica?

4. Nel significato originario derivante dal verbo greco *krino*, che significa *separare*, specificamente il processo di separazione della parte buona dalla parte cattiva e quindi *discernimento* che presuppone l'interpretazione al fine di trovare una *soluzione* e quindi una *opportunità*.