

Book Review - Standard



Citation: L. Benvenga (2019) Manola Mazzotta, Gianluca Spatafora, Fiducia Valore Networking. *Cambio* Vol. 9, n. 17: 137-138. doi: 10.13128/cambio-7401

Copyright: © 2019 L. Benvenga. This is an open access, peer-reviewed article published by Firenze University Press (<http://www.fupress.com/cambio>) and distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Data Availability Statement: All relevant data are within the paper and its Supporting Information files.

Competing Interests: The Author(s) declare(s) no conflict of interest.

Manola Mazzotta, Gianluca Spatafora

Fiducia Valore Networking

Tangram Edizioni Scientifiche, Trento: 2018, ISBN: 9788864581859

Il lavoro di Manola Mazzotta e Gianluca Spatafora, intitolato *Fiducia Valore Networking*, è il risultato finale, ma non ultimo, di un processo teorico che trova nell'organizzazione del sistema aziendale (e *scriptu sensu* in quello bancario) una sintesi di natura concettuale, prima, e di attuazione delle "buone pratiche", dopo.

I due autori, partendo dalla Teoria dei Sistemi di Niklas Luhmann, hanno posto le basi per lo sviluppo di un'analisi dell'organizzazione aziendale, attenta a cogliere una serie di elementi pratici, declinati e racchiusi in tre parole chiave, in cui il superamento di una serie di limiti di comprensione di importanti fenomeni sociali, intrinsecamente rilevanti, è tale solo attraverso la necessità strategica di mettere a valore un capitale sociale che affronti le sfide del cambiamento economico e tecnologico, già da diversi decenni in atto nella società della conoscenza.

Il volume, così come presentato in tutte e quattro le sezioni, si mostra nella volontà di cogliere un'esigenza dei contesti lavorativi, quella di costruire relazioni di valore a sostegno di una tesi aziendale che promuove l'importanza del capitale intangibile (definibile come sommatoria tra capitale umano e capitale organizzativo), che si concretizza e riproduce in funzione di una affermazione economico-sociale dell'azienda, e delle sue aspettative in un complesso contesto di interconnessioni ambientali. Il neoliberismo capitalista, e oggi, il senso di maturazione e consolidamento raggiunti, obbliga a una costante ridefinizione dei confini entro cui si dispiega l'azione dell'*homo rationalis* e, per sue caratteristiche di funzionamento, rende concretamente attuabili la valorizzazione di dimensioni soggettive-performative, endemiche all'organizzazione, che introspektivamente sono in grado di cogliere le ricorsive opportunità di cambiamento, mostrandosi altamente competitive solo attraverso costanti iniezioni di innovazione.

La *fiducia*, quale componente del capitale umano, essendo una variabile qualitativa che per sua natura genera problemi di misurazione (p.35), mette l'accento sull'importanza del capitale personale come principio della rendita aziendale, la cui prassi economico-finanziaria non può nella contemporaneità sottrarsi ad uno «stock multidimensionale di norme sociali, di valori condivisi e di relazioni, che influenzano i comportamenti individuali e conseguentemente l'azione collettiva e la performance organizzativa» (*ibidem*).

Per gli autori, quando il processo produttivo è finalizzato all'acquisizione di *knowledge*, le relazioni interpersonali alimentate dalla fiducia riducono il costo delle attività di coordinamento, garantiscono una giusta trasmissione delle conoscenze e interoperabilità tra i professionisti coinvolti nella produzione di conoscenze, abbattendo così i costi di transazione nelle attività economiche.

Le considerazioni sui nuovi modelli aziendali organizzativi, che soppiantano quelli del passato segnando così un epocale cambio di paradigma, trovano la giusta continuità nella seconda key-word, il *valore*, fattore principale del sistema economico post-fordista, in cui l'impresa è concepita come organizzazione capace di accumulare e sviluppare risorse (p. 56). Leggiamo insieme le parole di Mazzotta e Spatafora, in riferimento alla filiera del valore nell'azione: «Il nuovo ambiente economico globale, la diffusione delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) e, non ultimo, i più recenti sviluppi sui sistemi esperti (intelligenza artificiale) hanno determinato e determinano cambiamenti rapidi nel mondo del lavoro e nelle strategie competitive delle organizzazioni economiche, facendo emergere la centralità della conoscenza come leva per sostenere l'occupazione, la crescita e la competitività» (p. 58).

Quel *file rouge* che gli autori individuano nella ricerca, nell'innovazione, nel risultato, nell'efficienza produttiva e nel capitale sociale, e da cui è possibile «tessere la grande tela» (*ibidem*), trova la sua fattibilità nella giusta combinazione tra modelli motivazionali individuali e contratto psicologico (p. 59), capace di produrre alleanza e cooperazione tra i performers, a vantaggio, per l'appunto, dell'emersione valoriale.

Ad una iniziale e ricca costruzione teorica, in cui i due autori riflettono, attraverso un lavoro di ricognizione della letteratura, su potenziali modelli, fattori e variabili prestazionali, fa eco, come naturale conseguenza, da intendere in termini di ragionamento schematico, la tematizzazione del concetto di "pratica", che rende «evidente il carattere sociale e negoziato della conoscenza tacita ed implicita» (p. 68), in cui la partecipazione, l'impegno, la dimensione collettiva, concorrono alla crescita aziendale, e alla creazione di un sistema organizzativo, oggettivizzato nella «produzione di significati» (p.70), in cui la realtà aziendale e l'ambiente economico si rivelano.

La terza parola chiave, il *networking*, è esplorata a partire dai risultati emersi da una ricerca empirica, che consente di «ricostruire il campo semantico del termine» (p. 21), attraverso le testimonianze di cinquanta operatori impegnati in contesti organizzativi differenti e di grandi dimensioni. Ne deriva, un'"idea processuale" di *networking*, ipotizzata nella premessa alla terza parte, come esito di una contiguità tra dinamiche di interazione sociale e "contesti pragmatici". Si legge, sempre nella stessa premessa, «che il *networking* disvela il suo potenziale valoriale sulla performance di gruppo e che si colloca come una soluzione intermedia tra la centralizzazione dei rapporti e il decentramento delle attività di apprendimento organizzativo» (p.96).

Il libro è arricchito da una prefazione di Jorge Eduardo Douglas Price e Angelo Salento, teorico del diritto il primo, sociologo dell'economia il secondo, i quali guardano all'organizzazione proposta dagli autori da altre prospettive, estremamente interessanti e in grado di offrire una ulteriore chiave interpretativa, specularmente allo stimolante e denso lavoro teorico di Mazzotta e Spatafora.

Luca Benvenga