

I Polymath: la rivincita di Leonardo da Vinci

Nuove tendenze - Dopo decenni in cui si è puntato soprattutto su manager iperspecializzati, oggi si torna a cercare persone con competenze sia specifiche sia trasversali, a vantaggio della produttività e della creatività

/ 09.08.2021

di Rocco Bianchi

Eventi incredibili le coincidenze (perché solo di questo si tratta, sia ben chiaro): proprio nell'anno delle celebrazioni dei 500 anni dalla morte di Leonardo da Vinci ha iniziato a farsi strada nel mondo del lavoro una parola nuova. Non l'ormai abusatissimo e spesso frainteso smartworking - anche se è da lì che in fondo tutto comincia - bensì «polymath» (dal greco polymathes, colui che ha imparato molto), ovvero il lavoratore che oltre ad avere una disciplina di predilezione ha anche buone per non dire ottime conoscenze in diverse altre e che, soprattutto, sa unire tutto questo sapere per produrre novità e gestire i cambiamenti.

Merito anche di Waqas Ahmed, direttore artistico e curatore della collezione Khalili e collaboratore di Unesco, Commonwealth e Vaticano, che sempre nel 2019 pubblicò un libro (tuttora solo in inglese) intitolato *The Polymath, unlocking the power of human versatility* (Il Polymath, sbloccare il potere della versatilità umana) in cui ha tracciato il profilo del manager prossimo venturo. In copertina, non a caso, l'uomo vitruviano di Leonardo. La rivincita del genio universale, oltre che dell'ideale classico e rinascimentale, sull'iper-specializzazione cognitiva del '900.

Già, perché da decenni ormai gli studenti di università e politecnici, istituzioni che per secoli hanno formato individui la cui conoscenza abbracciava un numero variegato di materie, sono incoraggiati, per non dire obbligati, a ridursi a un'area di competenza precisa per poi scandagliare una nicchia specifica. La morte non solo dell'ideale antico ma, più prosaicamente, la fine dell'aspirazione a diventare una persona a tutto tondo e di una classe intellettuale e dirigenziale che mischiava con profitto scienziati-umanisti e umanisti-scienziati.

Ebbene, forse oggi questo antico stato di cose sta per risorgere, sia pure in forma riveduta e corretta (impossibile infatti tornare al passato: basti pensare che per «assemblare» un Leonardo, è stato calcolato, oggi avremmo bisogno di almeno tredici specialisti). I primi vagiti di questa rinascita li si ebbe a inizio secolo a San Francisco e nella Silicon Valley, quando alcune persone non solo iniziarono a lavorare da casa grazie alle nuove tecnologie (questo è *homeworking*), ma ad organizzarsi in forme sostanzialmente nuove e indipendenti non solo nei tempi e nel luogo, ma anche nei modi e nelle mansioni, basati non più solo su elaborazione e approfondimento di dati ma anche sulla condivisione e sulla contaminazione delle conoscenze in una comunità che è sì virtuale ma allo stesso tempo reale (è lo *smartworking*). Il risultato fu un aumento non solo della produttività ma pure (vogliamo dire soprattutto?) della creatività.

La pandemia ha dunque solo accelerato un processo già in atto. Difficile non tanto tornare ai vecchi

uffici, ma piuttosto tornare ai vecchi modelli di lavoro. Il che significa che dovremo crearne di nuovi, e che di conseguenza necessiteremo di nuove competenze per applicarli (e anche di un nuovo contratto sociale per i lavoratori più vulnerabili, ma questo è un altro discorso).

È qui che entra in gioco il nostro polymath, ossia un lavoratore che come detto possiede un numero di competenze sia specifiche che trasversali che lo possono guidare e far operare in un mondo sempre più complesso e in cui i cambiamenti e gli adattamenti oltre che necessari sono sempre più rapidi. Ne sono ben coscienti gli uffici delle risorse umane, che sempre più si stanno orientando verso persone che hanno carriere e formazioni eterogenee. Così se in passato i candidati erano assunti per le loro competenze specifiche e per coprire un preciso bisogno dell'azienda (e su questo poi costruivano la loro carriera), oggi vengono apprezzate sempre più contaminazione ed eclettismo.

E non si tratta tanto di formazione continua o programmi di riqualifica: le aziende iniziano a ricercare anche come primo impiego profili che una volta sdegnavano. Ad esempio nelle grandi banche d'affari entrano sempre più neolaureati in materie che con l'economia hanno poco a che fare, come ingegneria, fisica, matematica ma anche biologia e geologia o addirittura facoltà non tecnico-scientifiche; alla formazione di taglio economico vera e propria si provvede dopo. Non per nulla, abbiamo letto su «Il Sole 24 ore», già oggi a Credit Suisse Italia il 15% dei collaboratori non possiede una laurea o una formazione di base in ambito economico, una percentuale a detta dei responsabili delle risorse umane destinata a crescere nei prossimi anni.

Non si sta tornando al tempo in cui l'interdisciplinarietà era la norma e non l'eccezione (senza per questo dire che tutti erano Leonardo), ma è certo che il lavoratore che eccelle o comunque ha solide conoscenze in più discipline e che - questo è il punto fondamentale! - riesce ad unirle ed elaborarle per vedere cose che ad altri sfuggono e trovare nuove soluzioni sarà sempre più richiesto e apprezzato. A ogni livello, anche se al momento si punta soprattutto a persone potenzialmente destinate a una carriera di medio-alto livello.

Ne sono coscienti anche i vertici delle istituzioni accademiche, che stanno studiando il modo di tornare alle origini, quando gli atenei erano davvero il luogo di circolazione di ogni sapere (l'università è «multiversity», affermò il primo rettore dell'università della California). In estrema sintesi l'obiettivo è, come ha dichiarato Anders Sandberg, ricercatore al Future of Humanity Institute di Oxford, «smettere di formare le persone come ingranaggi di una macchina dell'era industriale».

Piccolo corollario, la contaminazione di saperi e discipline è una risorsa per la società tutta. Con buona pace di sovranisti e compagnia varia, ci dona l'abitudine al confronto, a valutare se nella posizione dell'altro oltre a quanto ci divide c'è qualcosa di utile, se non addirittura di giusto, che è possibile utilizzare per crescere. Ci permette anche di provare a lasciarci alle spalle l'era dei big data digitali e degli algoritmi che codificano ogni informazione (culture, discipline, gusti, persone...) per poi riproporcela acriticamente a nostro esclusivo uso e consumo, per educarci ad accogliere un flusso costante fatto di trasmissione di saperi e, se del caso, acquisizione di elementi a noi estranei. Eccelleremo dunque non tanto per la capacità di imporre il nostro punto di vista, ma per il fatto di accettare quello degli altri, che diventerà ricchezza, stimolo ad andare oltre e spostare in avanti le frontiere della conoscenza. In pratica, ciò significa che è molto più probabile che una discussione tra due eclettici risulti più fruttuosa rispetto a una tra due eccellenti ma spesso inflessibili e caparbi specialisti.

Non siamo a Platone, secondo il quale le redini dello Stato dovevano essere affidate ai filosofi proprio perché avevano una visione migliore della complessità della realtà, non credo neppure, come affermato recentemente da Oscar di Montigny (chief innovation, sustainability & value strategy officer di Banca Mediolanum e amministratore delegato di Mediolanum Comunicazione) che «col

tempo ci educeremo a credere nell'equilibrio dell'insieme a svantaggio di un'esasperata individualità, nell'equità a svantaggio della furbizia, nel sacrificio a svantaggio dell'opportunismo, nel rispetto a svantaggio delle relazioni più opportunistiche, nella sensibilità a svantaggio della prevaricazione, nel giusto profitto a svantaggio del capitalismo vorace, nella gratitudine come via per costruire nuovi, rivoluzionari, modelli sociali, culturali e di business», ch  le utopie mai si sono realizzate finora; tuttavia   molto probabile che una delle parole chiave per il mondo del lavoro e la societ  post-covid sar  proprio «polymath».   la rivincita di Leonardo, e di quelli come lui.