

SAGGI – ESSAYS

LA “LIBERTÀ TRASCENDENTALE” SECONDO
LEONARDO POLO COME CORNICE CRITICO-FONDATIVA
DEL “VIVERE SENZA LAVORO”:
UN’ANALISI ANTROPOLOGICO-PEDAGOGICA

THE “TRANSCENDENTAL FREEDOM” ACCORDING
TO LEONARDO POLO AS A CRITICAL-FUNDAMENTAL
FRAMEWORK FOR A “LIFE WITHOUT WORK”:
AN ANTHROPOLOGICAL-PEDAGOGICAL ANALYSIS

Alessandro Di Vita (Università degli Studi di Palermo)

Il costrutto di “libertà trascendentale” secondo Leonardo Polo fornisce una possibile cornice critico-fondativa dell’idea di “vivere senza lavoro”, vista e interpretata in una prospettiva antropologico-pedagogica. La libertà trascendentale va oltre il semplice libero arbitrio e la scelta razionale, poiché spiega la profonda apertura intrinseca dell’essere umano inteso come persona. In un’ottica autenticamente antropologica, lungi dal significare disoccupazione o semplicemente lavorare meno, “vivere senza lavoro” spiega piuttosto che la ricerca di armonia tra il tempo dedicato al lavoro e quello dedicato alla famiglia, alle relazioni sociali, allo sport, alle attività ricreativo-culturali e alla coltivazione della propria intimità è una manifestazione della “libertà trascendentale”. Si esplorano la decisione di abbandonare un lavoro sicuro per un lavoro più soddisfacente e flessibile e la mobilità da un lavoro all’altro come tentativi di vivere in modo più autentico e integrato la propria vita.

The construct of “transcendental freedom” according to Leonardo Polo offers a possible critical-foundational framework for

the idea of "life without work", seen and interpreted from an anthropological-pedagogical perspective. Transcendental freedom goes beyond free will and rational choice, for it explains the deep inner openness of human beings as persons. From an authentically anthropological perspective, "life without work" does not at all mean unemployment or simply less work, it rather explains that the search for harmony between the time one devotes to work and the time one devotes to family, social relations, sports, cultural leisure activities and the cultivation of one's intimacy is a manifestation of "transcendental freedom". It explores the decision to give up a secure job in favour of a more satisfying and flexible one, and the mobility from one job to another as attempts to live a more authentic and integrated life.

1. Introduzione

Nel contesto dell'odierna società in continua evoluzione, l'alternanza di lavori flessibili rappresenta una risposta dinamica alle mutevoli esigenze e aspettative delle persone. Per comprendere appieno il significato e l'importanza di questa pratica, si può assumere come dispositivo concettuale di analisi il significato di "libertà trascendentale" elaborato dal filosofo spagnolo Leonardo Polo (1926-2013). Attraverso l'analisi di Polo, si può apprezzare come l'alternanza di lavori flessibili non sia semplicemente un fatto con cui ci si adatta alle circostanze esterne: questa scelta reiterata è dettata per di più dal profondo bisogno di soddisfare un'esigenza della libertà umana in quanto tale. Con la teoria della libertà trascendentale, Polo sostiene che la libertà non sia semplicemente una prerogativa dell'agire di ogni persona, ma un principio fondamentale che permea l'essenza stessa dell'essere umano. Secondo Polo, la libertà non si limita alla capacità di fare scelte in un dato momento, ma riflette la possibilità di realizzare pienamente il proprio potenziale umano e di dare un significato autentico alla propria vita.

Nell'ambito dell'alternanza di lavori flessibili, questa concezione di libertà assume particolare rilevanza. Piuttosto che essere

vincolati a un'unica occupazione o a una carriera tradizionale, le persone che abbracciano lavori flessibili hanno la possibilità di esplorare una gamma più ampia di opportunità lavorative e di adattare il proprio percorso professionale alle proprie esigenze, passioni e obiettivi personali. L'alternanza di lavori flessibili, inoltre, consente alle persone di esprimere la propria creatività e capacità di adattamento in modo più completo. Questa flessibilità non è solo la risposta pratica alle mutevoli condizioni economiche e di mercato, ma anche l'espressione della libertà umana di perseguire una vita lavorativa che rispecchi pienamente i propri valori e bisogni fondamentali. La pratica dell'alternanza di lavori flessibili, pertanto, può essere vista nell'ottica poliana come una manifestazione concreta della libertà trascendentale, poiché consente alle persone di esercitare la propria autonomia e di plasmare attivamente il proprio destino professionale in conformità con il loro percorso unico e personale di realizzazione umana.

Nella prima parte di questo contributo, si presentano le ragioni individuate dall'Istituto Randstad nell'ultima indagine sociale Workmonitor 2024, da cui si evince che molti cittadini italiani lascerebbero il proprio lavoro stabile – se non l'hanno già fatto – per le ragioni più disparate. Nella seconda parte, si cerca di avvalorare questa scelta estrema citando alcuni capisaldi del pensiero socio-economico di Jeremy Rifkin (1995) e di Stanley Aronowitz et al. (1998). Nella terza parte, si giustifica sul piano antropologico la decisione di lasciare il proprio lavoro, fondando il “vivere senza lavoro” sul concetto di “libertà trascendentale” ideato da Leonardo Polo (2005). Nelle conclusioni, si suggeriscono alcune azioni formative che potrebbero essere prese in considerazione dai responsabili della formazione delle persone nelle istituzioni educative e nelle aziende, per promuovere in loro la capacità di scegliere il proprio lavoro in modo consapevole e responsabile, ovvero rispondente alle esigenze autentiche della libertà trascendentale.

2. L'attuale atteggiamento dei lavoratori italiani verso il loro lavoro

Per introdurre il tema apparentemente paradossale del “vivere senza lavoro”, si può leggere quanto scoperto nella ricerca intitolata *Randstad WorkMonitor 2024*: si tratta di un'ampia inchiesta internazionale realizzata in oltre 30 Paesi allo scopo di monitorare l'atteggiamento dei lavoratori verso il lavoro e le trasformazioni che il mercato del lavoro richiede. La popolazione di riferimento dello studio è costituita da persone di età compresa tra 18 e 67 anni. La numerosità campionaria è proporzionale al peso di ciascun Paese all'interno del campione complessivo (circa 26.800 interviste). Per quanto concerne l'Italia, sono state intervistate 764 persone (52% donne e 48% uomini). Di seguito sono presentati i risultati raccolti al termine dell'anno 2023: questi risultati possono aiutare a comprendere meglio, ancorché solo da un punto di vista psicosociale, le motivazioni per cui negli ultimi anni molti lavoratori italiani hanno lasciato o hanno pensato di lasciare il loro lavoro per un'altra occupazione professionale più soddisfacente o più adeguata alle loro aspettative di vita personale.

La maggior parte degli intervistati (86%) possiede un'istruzione media. Il 37% sono *boomers* (più di 59 anni), il 31% appartiene alla generazione X (43-58 anni), il 22% sono *millennials* (27-42 anni) e il 10% appartiene alla generazione Z (18-26 anni). La quasi totalità degli intervistati (90%) al momento dell'intervista aveva un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il 64% aveva una famiglia a carico. Il 57% esercitava una professione liberale ben remunerata (colletti bianchi), il 25% un lavoro manuale meno remunerativo (colletti blu) e il 18% un lavoro tecnico, di supporto o di supervisione sufficientemente redditizio, implicante il possesso di competenze specializzate (colletti grigi).

Riguardo al binomio motivazione-ambizione nella professione, risulta che per il 72% degli italiani il lavoro è importante nella vita, ma rispetto a un anno fa la loro motivazione è diminuita di nove punti percentuali. Il 51%, invece, si dichiara “ambizioso” per la propria carriera.

I fattori più rilevanti nel lavoro per gli italiani sono principalmente: l'equilibrio tra lavoro e vita privata (94%), la retribuzione (93%), la sicurezza del lavoro (90%), sentirsi realizzati (87%), la flessibilità di orario (80%), il numero di giorni di ferie (79%), la formazione (79%) e l'assicurazione sanitaria (75%). Nei due paragrafi successivi, si cercherà soprattutto di approfondire, nonché comprendere meglio prima sul piano sociologico e poi su quello antropologico il primo fattore più rilevante concernente l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Il datore di lavoro chiede espressamente ai dipendenti motivazioni personali e ambizioni professionali solo nel 46% dei casi. Solo il 34% dei lavoratori sente di poter parlare liberamente con lui/lei delle proprie aspettative di carriera. In generale, di avanzamento di carriera in Italia si parla poco: nel 60% dei casi mai, nel 21% una volta l'anno, nel 9% due volte l'anno, solo nel 6% una volta a trimestre e nel 3% una al mese.

Il ruolo ideale nei prossimi cinque anni, nella maggioranza dei casi, è un impiego a tempo pieno (62%) o a tempo parziale (18%). Se si chiede invece qual è la massima ambizione, allora il 32% dichiara di non volere ricoprire ruoli manageriali, il 24% vorrebbe gestire un piccolo numero di persone, il 18% un team di non più di cinque persone, il 10% più di un team e il 7% una divisione, appena il 5% sogna di essere il capo della sua azienda, il 4% di essere CEO.

Il 49% degli italiani in passato ha richiesto al proprio capo un miglioramento di condizioni o retribuzione sul lavoro. Le motivazioni prevalenti per cui si lascia il proprio posto di lavoro sono: un ambiente di lavoro non piacevole (29%), un lavoro che non si adatta alla propria vita personale (28%), uno stipendio basso (25%) e la mancanza di opportunità di carriera (24%). Tra i motivi principali per non accettare un nuovo lavoro figurano: la mancata sicurezza del lavoro (62%), l'influenza negativa sull'equilibrio con la vita personale (51%), lo stipendio inadeguato (51%), l'assenza dei benefit (38%) e il blocco alla carriera (36%).

Il 79% degli italiani considera la formazione importante per il proprio lavoro attuale, ma le reali opportunità di accesso sono inferiori: solo il 46% ha ricevuto un aiuto nello sviluppo di competenze adeguate alla carriera; tra i diversi bisogni di apprendimento, al primo posto figura la formazione sull'intelligenza artificiale (34%); seguono la formazione su benessere e *mindfulness* (26%) e sulle competenze in campo ICT (25%).

Attualmente il 22% dei lavoratori sta ricercando un nuovo lavoro all'interno o all'esterno della sua azienda, il 43% considera di farlo nel caso sorga un'opportunità appropriata nei successivi sei mesi. Il 58% si sente "impegnato" nei confronti del proprio datore di lavoro e pensa che continuerà a lavorare con lui.

In generale, dai risultati dell'indagine italiana *WorkMonitor 2024* si evince una certa *mobilità professionale*, ovvero una certa intenzionalità generalizzata dei lavoratori italiani di *transitare* convenientemente da una condizione lavorativa a un'altra più soddisfacente.

A ben vedere, la modalità di svolgimento di questa mobilità professionale dei lavoratori pare cauta, lenta e progressiva: in altre parole, segue la tendenza *quiet quitting* (Pavec, 2023), per cui i lavoratori iniziano a ridurre la loro produttività o il loro coinvolgimento nel lavoro in modo graduale, spesso senza annunciare o dichiarare apertamente le loro intenzioni di abbandonare il posto di lavoro. Questa tendenza è una risposta a situazioni lavorative che possono essere insoddisfacenti, stressanti o poco gratificanti. Si può affermare che il *quiet quitting* è il fenomeno che precede quello della *great resignation* (Formica & Sfodera, 2022): in altre parole, il comportamento minimalista dei lavoratori nell'esercizio della loro professione è il fenomeno propedeutico alle dimissioni volontarie da parte loro in diversi settori e livelli di impiego. Questa rinuncia al proprio lavoro è un fenomeno economico e sociale che si è verificato con una casistica molto ampia durante la pandemia da COVID-19, che ancora oggi continua a verificarsi su scala ridotta.

3. Alcuni principi socio-economici antesignani della nuova transizione

È interessante considerare come negli anni Novanta due acuti studiosi delle scienze economico-sociali avevano già in qualche modo intuito l'evolversi dell'atteggiamento professionale dei lavoratori del nostro tempo, nel senso in cui l'abbiamo presentato con dati empirici nel paragrafo precedente: si tratta di Jeremy Rifkin (1995) e di Stanley Aronowitz (1998).

Rifkin ha contribuito a ridefinire il significato del lavoro e della libertà dell'uomo del nostro tempo. L'impegno di questo studioso va oltre la semplice discussione di come guadagniamo il nostro sostentamento, riguarda piuttosto la nostra capacità di scegliere come intendiamo impiegare il nostro tempo e le nostre energie per coltivare una vita significativa e soddisfacente. Egli è noto per le sue teorie sull'evoluzione del lavoro e la sua visione di un futuro in cui il lavoro tradizionale diventa obsoleto. La sua riflessione sulla relazione tra libertà e lavoro è fondamentale per comprendere come l'agire umano si configura negli ambiti professionali che connotano oggi giorno le nostre società complesse. Da una lettura attenta della celebre opera di Rifkin (1995), intitolata *The end of work*, si possono formulare i seguenti principi che spiegano la relazione tra libertà e lavoro secondo lo studioso statunitense.

1) *Il lavoro come veicolo di libertà*. Rifkin ritiene che il lavoro abbia storicamente rappresentato un veicolo primario per l'accesso alla libertà individuale ed economica. In una società in cui il lavoro tradizionale era la principale fonte di sostentamento, la persona dipendeva in gran parte da questa attività per sopravvivere e prosperare. La capacità di trovare lavoro e guadagnare un salario era strettamente legata alla libertà economica e all'indipendenza personale. In questo contesto, il lavoro era un elemento chiave per realizzare la libertà personale.

2) *Le trasformazioni del lavoro*. Egli sostiene che le trasformazioni tecnologiche e sociali in atto nel mondo contemporaneo stiano minando la relazione tradizionale tra lavoro e libertà. L'automazione, l'intelligenza artificiale e altre innovazioni tecnologiche stanno riducendo il bisogno di lavoro manuale e ripetitivo. Di conseguenza,

l'idea di una società in cui il lavoro tradizionale è l'unico mezzo per garantire la libertà economica sta diventando sempre meno rilevante.

3) *Il futuro del lavoro e la terza rivoluzione industriale*. Rifkin propone un'idea di futuro in cui la "terza rivoluzione industriale" porterà a una trasformazione radicale del lavoro. Questa rivoluzione, già in atto, si basa su energie rinnovabili, tecnologie digitali e processi di produzione collaborativa. In questo scenario, il lavoro tradizionale è già in buona misura sostituito da una maggiore automazione, allorché stanno emergendo nuove opportunità di lavoro nell'ambito della tecnologia, dell'innovazione e della condivisione delle risorse. La libertà individuale si connette in tal modo alla partecipazione attiva in queste nuove sfere di attività.

4) *Ripensare la libertà e il lavoro*. Lo studioso statunitense suggerisce che, per mantenere un'equazione significativa tra libertà e lavoro, si deve ripensare il modo in cui concepiamo queste due realtà. La libertà non dovrebbe essere legata esclusivamente all'occupazione tradizionale, ma dovrebbe anche includere *la libertà di scegliere come trascorrere il proprio tempo*, contribuire alla società in modi diversi e cercare la realizzazione personale in attività non strettamente legate al lavoro remunerato.

In sintesi, Rifkin argomenta che le radicali trasformazioni del mondo del lavoro stanno ridefinendo la relazione tra libertà e lavoro. La tradizionale dipendenza dal lavoro come unico mezzo per garantire la libertà economica sta cambiando. La sfida maggiore è capire come adattare il concetto di libertà personale alle nuove opportunità di lavoro emergenti in un mondo in cui il lavoro tradizionale non è più la fonte principale di realizzazione di sé.

Stanley Aronowitz, sociologo statunitense, è l'altro studioso che ha saputo prevedere le attuali trasformazioni del mondo del lavoro, nonché la relazione tra libertà individuale e lavoro professionale. Nel *Manifesto del Post-Work*, Aronowitz et al. (1998) esplorano una tesi audace e critica riguardo al futuro del lavoro e dell'occupazione: essi sfidano le concezioni tradizionali del lavoro e della produzione, proponendo una visione alternativa e provocatoria in

parte sovrapponibile a quella di Rifkin. Di seguito si offre una panoramica della tesi esposta principalmente da Aronowitz in quest'opera scientifica.

1) *Critica al lavoro alienante*. Aronowitz critica l'idea del lavoro come fonte di alienazione. Sostiene che molte forme di lavoro nell'economia industriale hanno ridotto le persone a meri esecutori di compiti ripetitivi e privati della loro creatività e autonomia. Il lavoro tradizionale, secondo lui, è spesso sottopagato, disumanizzante e privo di senso.

2) *L'emergere dell'automazione e della tecnologia*. Il sociologo statunitense riconosce che l'automazione e la tecnologia hanno indotto una crescente riduzione della necessità di lavoro umano in molti settori. L'automazione e l'informatica stanno di fatto sostituendo il lavoro umano in molte aree, il che solleva la domanda se sia necessario che tutti lavorino per soddisfare le esigenze della società.

3) *Il concetto di "post-work"*. Aronowitz propone il concetto di "post-work", con cui suggerisce una società dove il lavoro non è più la forza trainante della vita. Egli immagina una società in cui il lavoro diventa meno centrale e in cui le persone sono libere di perseguire i loro interessi, la creatività e il benessere personale al di fuori del tradizionale schema di lavoro a tempo pieno.

4) *La ridefinizione del valore e del benessere*. L'Autore sottolinea che la società dovrebbe rivalutare il concetto di "valore" e "benessere". Invece di misurare il valore di una persona in base al lavoro che svolge, egli suggerisce che dovremmo considerare il valore di ciascuno in termini di contributi alla comunità, creatività e realizzazione personale. La società dovrebbe essere in grado di fornire un sostegno adeguato a garantire il benessere delle persone, anche senza la necessità di un lavoro tradizionale a tempo pieno.

5) *Implicazioni sociali e politiche*. Il *Manifesto del Post-Work* solleva importanti questioni sociali e politiche. Aronowitz chiede una riduzione dell'orario di lavoro, una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e un ripensamento delle politiche sociali per affrontare una società post-lavoro. L'accesso all'istruzione, all'arte e alla cultura dovrebbe essere reso più ampio e libero per consentire alle persone di perseguire la loro creatività e sviluppare ulteriormente le loro capacità.

In sintesi, la tesi di Aronowitz nel *Manifesto del Post-Work* presenta una visione diversa del lavoro e della produzione, suggerendo che il lavoro tradizionale può essere ridimensionato e che la società dovrebbe valutare in modo diverso il valore della persona. Questa prospettiva sfida le convenzioni tradizionali sul lavoro e getta le basi per una riflessione critica sull'importanza del lavoro e sulla sua evoluzione nell'epoca post-moderna.

4. "Vivere senza lavoro": esito della "libertà trascendentale" secondo la visione antropologica di Leonardo Polo

Da quanto finora riferito a proposito dell'atteggiamento dei lavoratori della nostra epoca e delle previsioni realistiche di Rifkin e Aronowitz, si può desumere la provvisoria conclusione per cui sia un certo senso comune della gente attualmente impegnata in un lavoro professionale, sia la riflessione scientifica delle scienze psico-sociali ed economiche sui cambiamenti del lavoro hanno sì colto l'ineludibile esigenza dell'uomo e della donna d'oggi di coltivare *adeguatamente* ogni ambito della propria esistenza personale (lavoro, famiglia, amicizie, hobbies, interessi culturali, ecc.), affinché questa sia soddisfacente e felice.

A ben vedere, pare che, per perseguire questa condizione "felice" della propria esistenza, molti lavoratori e molte lavoratrici impegnati nelle nostre società siano disposti a *vivere senza un lavoro definitivo*, il che non significa reiterare una condizione economicamente instabile, ma perseguire dei lavori *flessibili* e segnati dalla *mobilità sociale*, che si configurano come tentativi di vivere in modi sempre più autentici e integrati la propria vita personale.

L'antropologia trascendentale di Leonardo Polo¹ (1999; 2003) può aiutare a comprendere meglio, nei suoi fondamenti, il *perché* di

¹ Leonardo Polo (Madrid, 1926-Pamplona, 2013) conseguì la laurea in filosofia dopo aver completato gli studi di dottorato in giurisprudenza. Egli conobbe personalmente pensatori spagnoli come Ortega e Zubiri, discusse di vari temi con altri filosofi come Antonio Millán-Puelles, Jesús Arellano, Jesús García

questa mobilità sociale e di quei lavori flessibili che sembrano preferibili agli uomini e alle donne del nostro tempo.

Nello specifico, è il costrutto di "libertà trascendentale" secondo Polo (2005a) a fornire la chiave per perimetrare una possibile cornice critico-fondativa dell'idea di "vivere senza lavoro", interpretata in una prospettiva antropologica. Si vuole qui dimostrare la tesi secondo cui la *libertà trascendentale* va oltre il semplice libero arbitrio e la scelta razionale, poiché spiega la profonda apertura intrinseca dell'essere umano inteso come *persona*. In un'ottica autenticamente antropologica, lungi dal significare disoccupazione o semplicemente lavorare meno, "vivere senza lavoro" spiega piuttosto che la ricerca di armonia tra il tempo dedicato al lavoro e quello dedicato alla famiglia, alle relazioni sociali, allo sport, alle attività ricreativo-culturali e alla coltivazione della propria intimità è una manifestazione della libertà trascendentale.

Per comprendere meglio quanto appena affermato, è opportuno sintetizzare di seguito l'analisi della persona umana che Polo ha svolto nelle sue opere principali.

4.1. Le tre chiavi dell'antropologia poliana

Il filosofo spagnolo enfatizza tre aspetti fondamentali dell'essere umano, che sono al contempo tre chiavi della sua antropologia: la "natura umana", l'"essenza umana" e l'"atto di essere umano".

Lopez, ma non si considerò mai allievo di uno di questi, piuttosto difese sempre il suo status di filosofo autodidatta che legge da solo i pensatori classici (Platone, Aristotele, Plotino, Agostino d'Ippona, Tommaso d'Aquino, Scoto, Ockham, ecc.) e moderni (Cartesio, Spinoza, Leibniz, Kant, Hegel, Kierkegaard, Nietzsche, Husserl, Scheler, Heidegger, ecc.), cercando di andare al di là dei loro approcci con l'impegno di correggere i loro errori. Polo è un filosofo realista, di ispirazione nettamente aristotelica, come egli stesso dichiara. Si potrebbe anche dire che è un tomista a modo suo, perché continuatore di Tommaso d'Aquino in campo metafisico, etico, gnoseologico e, soprattutto, antropologico. Egli approfondisce la reale distinzione tomista tra *actus essendi* ed *essentia* applicandola all'antropologia, per svilupparla in modo personale e unico (Polo, 1999; 2003).

La *natura umana* (la vita ricevuta) è l'eredità biologica che abbiamo ricevuto dai nostri genitori, ovvero il corpo umano e tutte le sue funzioni, che sono quelle vegetative, i movimenti corporei, i sensi (esterni come il tatto e interni come la memoria e l'immaginazione), gli appetiti e i sentimenti. Polo (1999) sottolinea che niente nella natura umana è un'unità isolata e che tutto in essa è interconnesso. La chiave per comprendere la natura umana è la sua composizione organica, poiché le funzioni inferiori devono essere collegate a quelle superiori per essere spiegate. Le funzioni vegetative includono nutrizione, riproduzione cellulare e crescita. I movimenti del corpo sono eterogenei: per esempio, i movimenti coinvolti nella corsa sono diversi da quelli del processo di masticazione. Polo segue la tradizione aristotelico-tomista nella classificazione dei sensi e delle capacità cognitive. Sostiene che i sensi superiori interni dell'uomo, come la memoria e l'immaginazione, differiscono notevolmente da quelli degli animali. L'idea di Polo è che il corpo umano è potenzialmente plastico, con alcune parti, come le mani, il viso e la testa, che contengono un vasto potenziale non direzionale. Questo potenziale è dovuto al fatto che il corpo umano e le sue funzioni vegetative sono subordinati alle capacità cognitive, che non sono solo basate organicamente sul cervello, ma hanno anche una "forma in eccesso" che le rende capaci di procurare alla persona molto di più di quanto è necessario per mantenere i suoi organi.

L'*essenza umana* (la vita aggiunta). L'essenza umana, secondo Polo (2006), è composta da tre elementi: il "sé" e due potenze immateriali umane, l'intelligenza e la volontà. Il "sé" è sempre attivo ed è denominato *sindéresis* nella tradizione medievale. Polo sostiene che per attivare la volontà e l'intelligenza, è necessario un atto precedente chiamato "io". Questo "io" si suddivide in due parti: "io che vedo", che illumina l'intelligenza, e "io che voglio", che accompagna la volontà. Polo sottolinea che l'"io" non è l'atto di essere o la persona umana stessa, ma piuttosto una condizione necessaria per attivare le potenze superiori. Una volta attivate, l'intelligenza e la volontà umane dominano e governano tutto ciò che è inferiore a esse, sia all'interno della persona che nell'ambiente che la circonda. Tuttavia, Polo sostiene che l'essenza umana e la persona

umana non sono la stessa cosa e che la persona umana è superiore all'essenza umana, perché è atto di essere rispetto ad essa.

L'atto di essere umano (la vita personale). L'atto di essere umano, secondo Polo (2011), è la conoscenza della persona umana e del proprio atto di essere personale. Questo atto è inferiore alla persona, ma è solidale ad essa. È ciò che consente di conoscere ciò che è propriamente una persona umana. Questo atto è simile a una luce interna in una stanza che permette di vedere ciò che c'è all'interno. La persona umana è superiore alla natura umana e all'essenza umana, ed è caratterizzata da dualità intrinseche che sono irriducibili l'una all'altra. Queste dualità costituiscono ciò che Polo chiama "trascendentali personali": *coesistenza personale, libertà personale, conoscenza personale e amore personale*. La persona umana è intrinsecamente aperta alla relazione con gli altri, poiché essere una persona significa essere-con o co-essere. La libertà personale è superiore alla volontà e all'intelligenza, perché ne è l'attivatrice. La conoscenza personale è la luce cognitiva trasparente del proprio atto di essere. L'amore personale implica dare, donare e accettare. La visione di Polo (2005) supera sia l'approccio classico che quello moderno, sottolineando che *la persona* non è semplicemente dotata di libertà, ma è *libertà*. Ogni persona è una libertà diversa.

Se ogni persona è libertà, allora la libertà personale non può ridursi alla libertà della volontà, facoltà alla quale solitamente questa proprietà è associata nell'approccio tradizionale (d'Aquino, 2003). Ma tale approccio è carente, poiché è evidente che nativamente la volontà è una pura potenza, passiva e, di conseguenza, priva di libertà. Pertanto, se successivamente raggiunge e manifesta la libertà (tramite le sue scelte, ecc.), è ragionevole indagare come la acquisisca. Se si risponde che avviene grazie all'aiuto dell'intelligenza, si giunge alla stessa conclusione, poiché anche l'intelligenza è nativamente una pura potenza, quindi altrettanto priva di libertà quanto la volontà. Di conseguenza, la conclusione obbligata è: la libertà è precedente e superiore a entrambe le potenze, e le raggiunge quando le attiva. Se l'essere personale è libero, non può essere fondato né fondamento, poiché una libertà fondata e fondante

è contraddittoria (Polo, 1999, p. 35). Pertanto, in contrasto con altre interpretazioni sostanzialiste della persona, Polo sostiene che essa non è né sostanza né soggetto. Inoltre, la metafisica non può raggiungere la persona, poiché i suoi temi sono necessari, non liberi. Tuttavia, è evidente che la libertà è superiore alla necessità.

In sintesi,

il carattere trascendentale della libertà non è ammissibile dall'atto dell'essere come principio primo, poiché da esso è possibile solo una interpretazione predicativa della libertà. Seguendo l'approccio classico, la libertà è una proprietà di determinati atti volontari. Per considerare la libertà come trascendentale, è necessario espandere l'approccio trascendentale senza perdere il primato dell'essere. Senza dubbio, cercando di enfatizzare l'importanza della libertà, la filosofia moderna è caduta nel volontarismo. Ma tale approccio è insufficiente (Polo, 1999, p. 93).

4.2. La libertà trascendentale (personale) come chiave di comprensione del "vivere senza lavoro"

Polo afferma che la personalità umana è "aperta" e che questa apertura è intima all'essere umano, poiché non è solo rivolta verso l'esterno, ma è innanzitutto una dimensione trascendentale che si trova all'interno della persona. In questo contesto, l'apertura è un atto di essere interiore che definisce l'essenza umana. La libertà trascendentale, secondo Polo, è legata a questa apertura e rappresenta la capacità dell'essere umano di essere aperto verso l'esterno, ovvero verso altre co-esistenze.

Il concetto poliano di "libertà trascendentale" può essere utilizzato per giustificare l'abbandono di lavori sicuri e stabili, perché insoddisfacenti, in favore di lavori più flessibili e soddisfacenti. Questo concetto di libertà s'inserisce in una visione profonda e ricca della persona umana, che va oltre il semplice libero arbitrio (scelta razionale di opzioni) o la libertà pragmatica delle azioni umane. La libertà trascendentale è una caratteristica distintiva dell'essere umano: si tratta di una dimensione più profonda della persona, per la quale essa non si limita alla scelta di azioni specifiche, ma esercita la capacità di dare forma alla propria esistenza in

modo significativo. Questa libertà è collegata alla *realizzazione del proprio essere autentico e della propria vocazione personale*. Applicata all'ambito lavorativo, la libertà trascendentale permette a ogni persona di esercitare il diritto di cercare un lavoro che rispecchi la sua identità e le sue aspirazioni più profonde, piuttosto che essere vincolata a un lavoro che non la soddisfa appieno.

La libertà trascendentale implica una connessione con la dimensione spirituale della persona: in questo senso, la libertà non è semplicemente una questione di razionalità o di soddisfazione di desideri materiali, ma è legata alla ricerca della felicità intesa come realizzazione di una *vita autentica*.

Essa sottolinea l'importanza di rispettare la vocazione di ogni persona. Ciò significa che ognuno/a dovrebbe avere il diritto di cercare un lavoro adeguato alle proprie inclinazioni, passioni, valori più profondi, nonché alla propria condizione di vita personale (salute psico-fisica, situazione abitativa, limiti personali e condizionamenti sociali, ecc.) che è cangiante. Questa visione della libertà presuppone che il lavoro non debba essere visto come una semplice transazione economica, ma come un'opportunità per esprimere sé stessi e per realizzare il proprio *potenziale unico*.

Alla luce di questa prospettiva, lavorare in un contesto che rispecchia la propria libertà trascendentale può indurre una maggiore armonia e soddisfazione. Invece di sentirsi intrappolate in un lavoro che non è in linea con le loro aspirazioni profonde (per esempio, perché temporalmente troppo assorbente), le persone possono sperimentare un senso di realizzazione e autenticità nella loro vita, se riescono a conciliare *in modo equilibrato* il loro lavoro professionale con altre attività quotidiane utili a soddisfare altri bisogni fondamentali (psico-sociali, affettivi, religiosi).

In sintesi, la libertà trascendentale di Leonardo Polo offre un quadro antropologico che sostiene il diritto delle persone di cercare e svolgere lavori che rispecchino le loro migliori aspettative e le loro aspirazioni più alte.

5. Conclusioni

Il concetto di “libertà trascendentale” secondo Leonardo Polo offre la possibilità di comprendere profondamente l’essenza umana, poiché collega l’apertura interiore della persona con la capacità di scegliere un percorso di vita professionale “armonicamente riconciliato” con gli altri ambiti della propria vita personale. Questa libertà va oltre il mero libero arbitrio, permettendo alle persone di cercare e perseguire lavori che rispecchino le loro aspirazioni più profonde e la loro identità autentica. Si tratta di un concetto che sottolinea l’importanza di rispettare la vocazione di ogni persona e di considerare il lavoro non solo come una transazione economica, ma come un’opportunità per esprimere sé stessi, affermare la propria dignità personale e realizzare il proprio potenziale unico. In questa prospettiva, lavorare in un contesto che riflette la propria libertà trascendentale può portare a una maggiore armonia e soddisfazione, consentendo di sperimentare una certa *felicità* nella propria vita.

Per favorire la scelta del lavoro in linea con la libertà trascendentale, è essenziale promuovere azioni formative che valorizzino i *talenti personali* (Margiotta, 2017). Di seguito si indicano alcune di queste azioni che potrebbero essere prese in considerazione dagli insegnanti delle scuole secondarie di secondo grado e delle università e dagli attori della formazione che operano nelle aziende.

- *Esplorare le passioni e le inclinazioni.* Offrire a studenti e lavoratori l’opportunità di esplorare le proprie passioni, interessi e inclinazioni attraverso attività pratiche, PCTO, stage, tirocini e programmi di *service learning* e orientamento (Da Re, 2023). Questo aiuta a individuare le aree in cui le persone si sentono più realizzate e appagate.
- *Sviluppare le competenze personali.* Fornire formazione e supporto per lo sviluppo delle competenze personali o trasversali necessarie per vivere nella mobilità professionale, come l’autoefficacia, l’immagine di sé, la capacità decisionale e la flessibilità cognitiva (Chiosso, Poggi & Vittadini, 2021).

Questo può includere corsi di formazione, *mentorship* da parte di professionisti del settore e opportunità di apprendimento esperienziale.

- *Riflettere sulle proprie competenze strategiche nello studio e nel lavoro.* Incoraggiare le persone a riflettere su ciò che hanno appreso, sanno realmente fare e sui loro obiettivi di vita professionale. Questo processo di auto-riflessione aiuta a identificare quali carriere sono in linea con la propria condizione personale e con ciò che si considera significativo nella vita (Bay, Grządziel & Pellerey, 2010).
- *Educare alla consapevolezza sociale ed economica.* Fornire informazioni e chiavi di comprensione per capire meglio il contesto sociale ed economico in cui si inseriscono le diverse professioni (Costa, 2023). Questo aiuta le persone a valutare le opportunità di lavoro in modo critico, considerando non solo il guadagno finanziario, ma anche l'impatto sociale e personale del lavoro scelto.
- *Fornire supporto al processo decisionale.* Offrire supporto pratico e consulenza personalizzata durante il processo decisionale relativo alla scelta della carriera (Di Vita, 2022). Questo può includere attività di orientamento alla scelta post-scolastica, sessioni di *counseling* individuale, gruppi di supporto e risorse online per l'orientamento professionale.

In definitiva, un'azione formativa che favorisca la scelta degli studi e del lavoro in linea con la libertà trascendentale dovrebbe concentrarsi sull'esplorazione delle passioni, lo sviluppo delle competenze, la riflessione sull'identità e i valori personali, l'educazione alla consapevolezza sociale ed economica e il supporto decisionale personalizzato.

Bibliografia

Aronowitz S., Esposito D., Di Fazio W., & Yard M. (1998). *The Post-Work Manifesto*. London: Routledge.

- Bay M., Grządziel D., & Pellerey M. (2010). *Promuovere la crescita nelle competenze strategiche che hanno le loro radici nelle dimensioni morali e spirituali della persona. Rapporto di ricerca*. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali/CNOS-FAP.
- Chiosso G., Poggi A.M., & Vittadini G. (2021). *Viaggio nelle character skills. Persone, relazioni, valori*. Bologna: il Mulino.
- Costa M. (2023). *Formazione e lavoro negli ecosistemi digitali, robotici e delle macchine intelligenti*. Lecce: Pensa Multimedia.
- d'Aquino T. (2003). De Veritate, 24 El libre albedrío. *Cuadernos de Anuario Filosófico*, 165. Pamplona: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra.
- Da Re L. (2023). *Orientamento educativo e professionale: teorie, pratiche e ricerche*. Lecce: Pensa Multimedia.
- Di Vita A. (2022) (a cura di). *Orientare nelle transizioni scuola-università-lavoro promuovendo le character skills*. Lecce: Pensa Multimedia.
- Formica S., & Sfodera F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting Paradigm Shifts: An Overview of Current Situation and Future Research Directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907.
- Margiotta U. (2017). Per valorizzare il talento. In G. Alessandrini (a cura di), *Atlante di Pedagogia del lavoro* (pp. 129-152). Milano: FrancoAngeli.
- Pavec N. (2023). The Concept of Identifying Factors of Quiet Quitting in Organizations: An Integrative Literature Review. *Challenges of the Future*, 2, 128-147.
- Polo L. (1999). *Antropología trascendental*. Tomo I: *La persona humana*. Pamplona: Eunsa.
- Polo L. (2003). *Antropología trascendental*. Tomo II: *La esencia de la persona humana*. Pamplona: Eunsa.
- Polo L. (2004²). *El acceso al ser*. Pamplona: Eunsa.
- Polo L. (2005). La libertad trascendental. *Quadernos de Anuario Filosófico*. Pamplona: Servicios de Publicaciones de la Universidad de Navarra, S.A.
- Polo L. (2006). La esencia humana. *Quadernos de Anuario Filosófico*. Pamplona: Servicios de Publicaciones de la Universidad de Navarra, S.A.
- Polo L. (2011). Tres dimensiones de la antropología. *Studia Poliana*, 13, 15-29.
- Randstad (2024). *Workemonitor 2024*. Milano: Randstad. Disponibile in: <https://digitalcontent.randstad.it/hubfs/ricerche-2024/Randstad-Workmonitor-2024-ITA.pdf?hsLang=en> [04/04/2024].
- Rifkin J. (1995). *The end of work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York: Putnam's Sons.