

# La classe creativa dipende dalla tecnologia o dal contesto?

*Alcuni spunti macro, meso e micro: il caso M-Team*

*Giulio Marini, 24-11-2005 Centro Congressi "La Sapienza"*



**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale

*Roma, 24 novembre 2005 - h 10:00 - 14:00*

## La dimensione macro

Gli studi dell'équipe di Florida modellizzata dalle 3T:

### - tecnologia

- brevetti
- brevetti high-tech
- investimenti in R&S

### - talento

- professioni creative
- titoli di studio
- ricercatori

### - tolleranza

- atteggiamenti tolleranti
- grado di modernizzazione
- valorizzazione dell'autorealizzazione

**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale

## Alcune criticità nell'aspetto sociolavoristico

### 1. Le professioni fanno la creatività?

un manager può praticare più coazione a ripetere di un tecnico o di altre professioni "blu collar"

### 2. Come rendicontare not-formal e informal learning?

Un piccolo imprenditore è meno creativo di un ingegnere?

### 3. I ricercatori in attività indicano il Paese d'origine o quello dove lavorano?

**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale

## La dimensione meso

La creatività è possibile quando un gruppo fa parte di un reticolo influente e che condivide una mission "ribelle" o almeno "innovativa". Essere gruppo da solo non basta (*big-science*)

da Merton: *modes of adaptation* (among groups)

<i>Innovation</i>	+	-	→	<i>innovazione</i>
<i>Rebellion</i>	+/-	+/-	→	<i>creatività</i>

**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale

## Alcune criticità teoriche

La dimensione meso appare più consona per coniugare analisi economica e lavoristica

Possibili campi applicativi:

- *Strutural holes applicato alle partnership*
- *Brokeraggio per la gestione delle risorse*
- *Gestione del capitale sociale e di portfolio di i.a.*
- *Knowledge Management nelle imprese-rete*

**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale

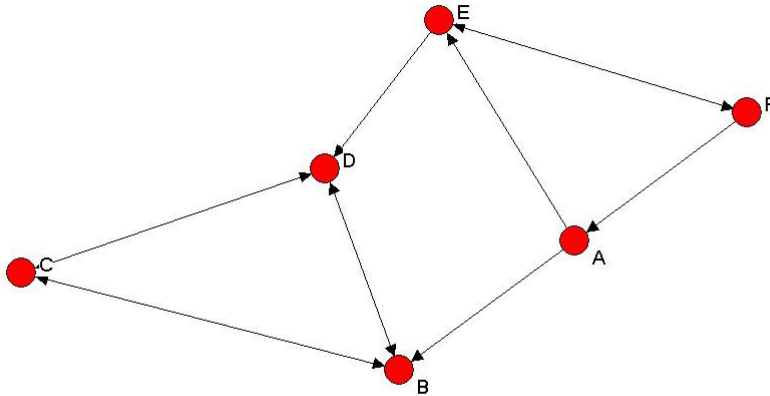
## La dimensione micro

Analisi della leadership in un gruppo: il caso M-Team s.r.l. (2004)

- Prima rom-agency dichiarata.
- Lavoro opposto a quello del *think tank*
- “Obbligo” ad essere “cavalli” e non “carretti”
- Gestione *associata* del business

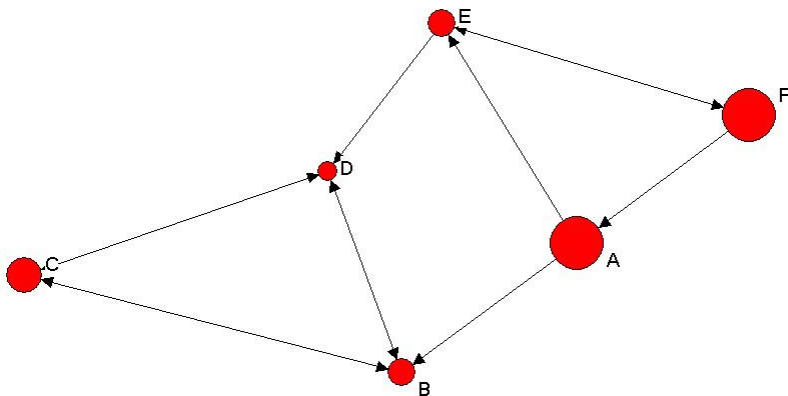
**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale

## La leadership: la stima personale



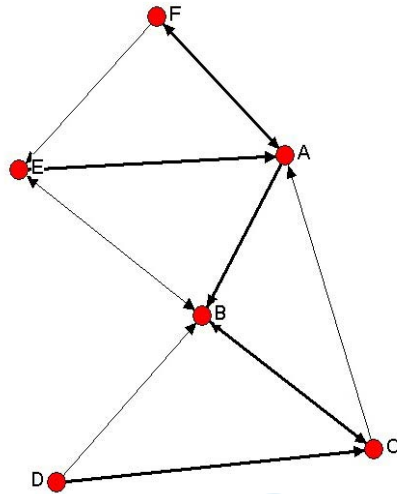
**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale

## La leadership: il senso di appartenenza e la stima personale



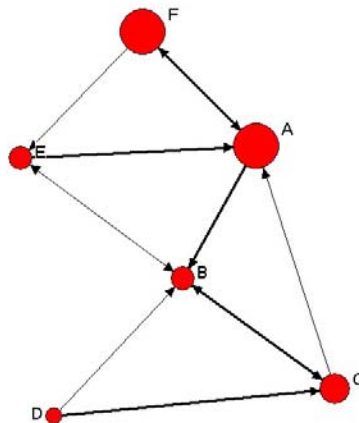
**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale

## La leadership: la stima lavorativa



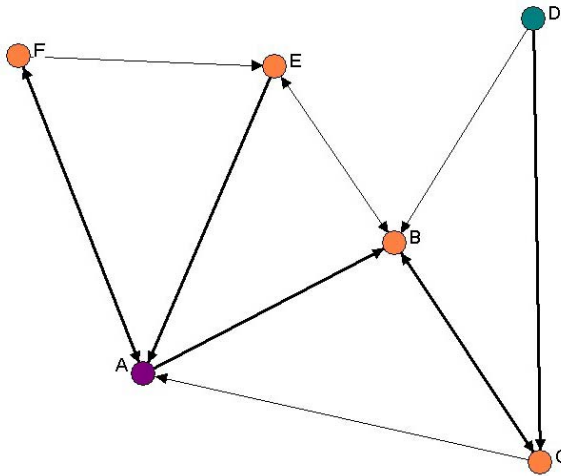
**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale

## La leadership: la stima lavorativa e il senso di appartenenza



**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale

## La leadership: la stima lavorativa e la propria motivazione alla membership



**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale

## Alcuni punti salienti e critici per la dimensione micro

- Capacità di self-reliance career
- Capacità/possibilità di ludicizzare il lavoro
- Creare “ $\Delta$ ” apprendimento positivi
- Equilibrio fra espressività e funzionalità
- Atteggiamenti condivisi
- Intolleranza verso le inibizioni alla creatività
- Gestione del capitale sociale

**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale

# Maggiori informazioni

[www.giuliomarini.net/sdl](http://www.giuliomarini.net/sdl)

[www.sociologiadellavoro.it](http://www.sociologiadellavoro.it)

[www.sa-la.splinder.com](http://www.sa-la.splinder.com)

**Dove sorge il futuro**  
Città Creative e Nomadismo Digitale