PREFAZIONE

di *Alessandro Rimassa**

C'è qualcosa di straordinariamente umano nel gioco. Lo sappiamo fin da piccoli: impariamo giocando, cresciamo giocando, ci relazioniamo e costruiamo il nostro senso del mondo... giocando. Eppure, in età adulta ci convinciamo che il lavoro possa essere solo il suo opposto. Serietà contro leggerezza. Obbligo contro piacere. Obiettivi contro esperienze. Ma se vogliamo ridare senso al lavoro – in un'epoca che ci chiede, con urgenza, di reinventarlo – è proprio di questo dualismo che dobbiamo liberarci.

Negli ultimi vent'anni ho esplorato, studiato e raccontato il futuro del lavoro: ne ho osservato i cambiamenti e ne ho abbracciato le potenzialità, cercando sempre di connettere innovazione tecnologica e bisogni umani. E più passano gli anni, più mi è chiaro un punto: il lavoro del futuro, di fronte a una dirompente Artificial Intelligence *Generativa* oggi e *Generale* domani, sarà davvero umano solo se sapremo reintrodurre dimensioni che abbiamo accantonato troppo in fretta. Una di queste? Proprio il gioco!

Non strumentalizzate però le mie parole: io non parlo del gioco come momento di svago, ma come forma-strutturata-di-esperienza.

Il gioco è regola e libertà, sfida e apprendimento, relazione e scoperta.

Nelle organizzazioni, oggi più che mai, queste componenti sono essenziali. Abbiamo bisogno di motivazione autentica, di engagement profondo, di spazi dove imparare sbagliando, di ambienti in cui ogni persona possa esprimere la propria creatività e sentirsi parte di un progetto più grande.

In questa cornice si inserisce la gamification: una leva culturale, prima ancora che uno strumento operativo, perché introduce un modo diverso di pensare la relazione tra le persone e il lavoro, rompe con la logica dell'efficienza cieca e ci ricorda che lavorare non significa solo fare, ma anche (soprattutto!) sentire, connettersi, evolvere.

* Esperto di future of work ed education, ha fondato e guida RADICAL HR, edtech consulting company specializzata in grandi progetti di trasformazione, e prima Talent Garden Innovation School. Imprenditore e investitore, siede in diversi consigli di amministrazione e ha scritto otto libri: il best-seller *Generazione Mille Euro* e i recenti *Company Culture* e *Le 5 Lenti dell'HR*, entrambi per Egea.

Chi si occupa di persone nelle organizzazioni – che sia nel ruolo di HR, di manager o di imprenditrice e imprenditore – oggi ha una responsabilità enorme: rendere il lavoro un luogo di senso. Non un posto perfetto, ma un contesto in cui si possa crescere, contribuire, anche sorridere.

Non basta più gestire: bisogna disegnare esperienze. E il gioco, con le sue dinamiche, diventa un linguaggio potente per progettare esperienze di apprendimento, collaborazione, comunicazione, cambiamento.

Il mondo del lavoro, infatti, non ha bisogno solo di nuove competenze, che non fai in tempo a impararle che sono già obsolete: il lavoro ha bisogno di nuove energie. Di partecipazione! Di fiducia reciproca.

La gamification è uno degli strumenti che fornisce in modo originale alcune risposte possibili a queste esigenze di cambiamento, attivando leve profonde: il desiderio di migliorarsi, il piacere di superare ostacoli, il senso di appartenenza a una comunità.

C'è, inoltre, un altro motivo per cui credo che il tema del gioco meriti oggi una riflessione seria: viviamo in un tempo in cui molte persone hanno smesso di credere nel lavoro come strumento di emancipazione e realizzazione, lasciandolo svuotato di significato, fonte di stress più che di crescita. In questo scenario, riscoprire il gioco non è una leggerezza: è un atto *radicale*. Significa ricordare che lavorare non è sopravvivere, ma esprimere, costruire, immaginare.

Il gioco, in fondo, è uno dei primi modi in cui impariamo a stare al mondo. Recuperarlo all'interno delle organizzazioni non è infantilismo, ma intelligenza: è un ritorno alla nostra natura profonda, è un ponte tra chi siamo stati e chi possiamo diventare. Se vogliamo che il lavoro continui ad avere un significato, dobbiamo renderlo più vicino a noi.

Quando Danilo De Lumè mi ha fatto leggere il suo testo e mi ha chiesto di scriverne la prefazione, la mia testa e il mio cuore mi hanno fatto riscoprire un piccolo straordinario libro: *Giocate!*¹, in cui Franco Bolelli ha esplorato la sua idea di educazione, intendendo il gioco come la strada per affrontare una vita fatta di continue innovazioni e rapidi cambiamenti. Ho avuto il privilegio di conoscere Franco e di frequentarlo: facevamo colazione insieme (con lui la colazione era a qualsiasi ora del giorno, sempre da Cucchi e sempre con qualcosa di dolce), confrontandoci sui grandi cambiamenti, sull'incidenza della creatività, sulla necessità di un mondo del lavoro e delle relazioni realmente umano e autentico. Franco – ci manchi! – era capace di accostare la filosofia alla cultura pop, di esplorare i margini e trasformarli in nuovi centri, di parlare del gioco come di una necessità esistenziale. In *Giocate!*, lo dice chiaramente: giocare è

¹ F. Bolelli, *Giocate!*, Torino, ADD Editore, 2012.

una questione di evoluzione, di libertà, di senso. È un atto di creazione, non di evasione.

E lo stesso spirito si ritrova qui: in *Gamify HR* Danilo ci guida, con competenza, attraverso il potenziale della gamification per ripensare le organizzazioni e il modo in cui le persone vivono il lavoro. Con uno sguardo lucido e al tempo stesso coinvolgente, De Lumè costruisce un percorso che parte dal senso profondo del gioco e lo collega, anche attraverso il digitale e la tecnologia, ai bisogni reali delle aziende e delle persone.

Gamify HR è un viaggio per chiunque si occupi di persone, ma è anche un toolkit prezioso per HR, manager, formatrici e formatori. È più di un libro sulla gamification: un invito a cambiare prospettiva, a ridare centralità all'esperienza umana nel lavoro, a riscoprire quella dimensione profondamente umana che è il gioco. Il tutto coniugando ricerca scientifica, sperimentazione sul campo e modalità pratiche di applicazione. Come dire: c'è un motivo, c'è un modo, ora non avete scuse, fatelo anche voi!