

XXXV CONGRESSO NAZIONALE AIDP “PERSONA & LAVORO”
Bari, 26 – 27 maggio 2006
Sessione “Persone e diritti”

Comunicazione di **Lauro Venturi**

Amministratore delegato di Siaer – Information & Communication Technology
autore de “L’educazione sentimentale del manager - il valore delle radici” Guerini editore 2005

In questa sessione parliamo di persone e diritti, del valore dell’etica, dei diritti delle persone e delle responsabilità d’impresa.

Le responsabilità dell’impresa, nei fatti, coincidono con le responsabilità di chi guida l’impresa: sempre a persone ci riferiamo.

Sono Amministratore delegato di un’azienda di circa ottanta persone, appartenente ad un sistema che ne occupa poco più di seimila.

Nel settore ICT la mia azienda ha una taglia tendente al medio.

Sono anche il direttore del personale, pur avendo uno staff che ne cura l’amministrazione. E’ una situazione diffusa all’interno delle PMI, quella che il general manager sia anche il direttore del personale.

Mi interesso di counseling (a luglio termino al scuola triennale ad indirizzo analitico transazionale) e di psicologia sociale perché sono convinto che le persone siano la risorsa più importante di un’azienda.

Lo so, questa affermazione è come dire che esiste la forza di gravità, è banale e scontata.

Vi assicuro, però, che tradurla in pratica non è né banale né scontato.

Quotidianamente la mia tensione è di fare convivere un marcato orientamento al business con un sincero interesse per le persone.

Tra disciplina e coinvolgimento, regole e fiducia, il lavoro quotidiano punta a fare sì che quelle dei dipendenti e degli azionisti non diventino “due contrapposte aspettative”.

Sento molto forte il bisogno di un nuovo “*rinascimento manageriale*” e credo che, anche nel mondo degli affari, esista il serio problema di una classe dirigente adeguata.

I capi, invischiati in scenari sempre più complessi ed incerti, hanno due strade: possono racchiudersi a riccio nel ruolo di potere (e questo genera cinismo, prevaricazioni, situazioni di vero e proprio mobbing verso chi non si adegua), oppure comprendere che fare il capo è un mestiere, con specifiche competenze, da rinnovare costantemente.

Bene ha fatto Isabella a dire che sono competenze difficili e che ci vorrebbe un'Università per laurearle. Infatti, oltre a saper fare il capo, bisogna anche, se non soprattutto, saper essere un buon capo.

Gli MBA infatti si occupano di business administration in logica funzionale, non certo manageriale. Le Università non hanno ancora una cultura manageriale, diciamo “applicata”.

Chi preparava, una volta, i capi? Innanzitutto le grandi aziende, e qui il riferimento all'Olivetti di Adriano Olivetti è automatico. Oppure i grandi partiti politici, che insegnavano l'arte e la passione di amministrare.

Anche in assenza di precisi riferimenti formativi, il capo non può comunque avere scuse. Se non altro, può sempre decidere di smettere di fare il capo.

Un dipendente, invece, non può licenziare il suo capo, anche se crea in azienda un'aria irrespirabile.

Quindi essere un buon capo è un dovere costitutivo del ruolo, almeno dovrebbe.

Deve essere moralmente ed eticamente equilibrato.

La “morale aziendale” stabilisce usi e costumi per stare insieme. È ciò attorno alla quale una società, ad esempio, si raduna e si identifica. Il riferimento per me è alla vision e alla mission aziendale, che troppe volte rimangono uno strumento di comunicazione, che non permea l'agire quotidiano.

L'etica è ancora più profonda, è il riconoscimento dell'essenza dell'uomo, il rispetto dell'altro. Significa, per un capo, sapere che ad ogni sua azione si genera un effetto che incide anche sul collettivo. L'etica ci insegna come governare ed utilizzare le regole morali. Nasce quindi da un convincimento interiore, da una scala di valori costitutivi della persona che fa il capo. Dipende “da chi è” e “come è” il capo.

Ecco perché ho scritto questo libro, “L'educazione sentimentale del manager”.

E' composto di due parti:

- i miei diari dai 17 a 22 anni
- un'intervista nella quale racconto, oggi, come faccio il dirigente e come quei valori e quegli ideali di quel ragazzo che ero, pur rivisitati, ancora mi sorreggono.

Mi preme molto evidenziare la differenza tra “diari” ed “autobiografia”. Quest'ultima è scritta dopo, quando si sa già come è andata a finire. Tant'è che raramente troviamo autobiografie di

persone di insuccesso. I diari invece nascono *in progress*, giorno per giorno, hanno gli odori e i sapori dell'entusiasmo e della disperazione, della speranza e della depressione, cioè le emozioni forti che accompagnano la persona quando diventa adolescente, ragazzo e poi giovane.

Per quanto attiene la seconda parte, devo dire che concordo pienamente con chi si chiedeva: “A cosa servono questi nobili sentimenti, se essi non vengono calati ed applicati nella pratica quotidiana?”

E' vero, la gestione è la vera cartina di tornasole di questi ragionamenti.

Faccio quindi molti riferimenti, in questa seconda parte, alla pratica aziendale quotidiana, perché davvero è lì che si costruisce il clima aziendale, è lì che le persone possono sentirsi riconosciute e fare parte di un progetto, è lì che si genera quella “comunità di scopi” e si applica quel “contratto morale” richiamati nelle relazioni. Solamente una buona e corretta gestione, con la G maiuscola, garantisce che l'etica sia davvero applicata in azienda, e non solo annunciata.

Mi preme però dire, per evitare un quadro eccessivamente roseo, al limite dell'utopia, che per un manager fare stare insieme scenari competitivi ampliati a dismisura, raggiungimento di risultati sempre più ambiziosi con risorse sempre più limitate, gestione attenta e responsabile delle persone, non è banale ed è impossibile farlo sempre al top. Però è importante sapere che, in una scala da uno a mille, si può. In questo modo cadono tutti gli alibi, tutti possono provarci.

In questo percorso vanno accettate anche le incoerenze e le imperfezioni, fanno parte dell'essere umano.

Chi puntasse ad un “management perfetto”, di fatto, si porrebbe un obiettivo irrealistico, mentre un “management efficace”, nel suo risultato finale fatto di più e di meno, è possibile ed utile.

Nel libro lamento la scarsa presenza di momenti di riflessione autentici su questi temi: per questo vi ringrazio dell'opportunità di questi due giorni.

Il libro che ho scritto è dedicato ai ragazzi, descritti molto ed osservati poco, che saranno poi la classe dirigente di domani.

Ed è dedicato a chi, ogni mattina, agisce nella convinzione che il “lavoro felice” possa essere tutto sommato un binomio realistico, e non un ossimoro.