



## Vade retro, impresa! – 2

Lauro Venturi\*

L'altra volta dicevo che a fatica ho finito il libro di Michela Marzano<sup>1</sup>, pur essendo ostinato a cogliere spunti di riflessione per non cadere nel rischio di guardare le questioni solamente con la mia ottica di manager.

Mi piacerebbe molto confrontarmi con l'autrice, con pacatezza. Vorrei dirle che non sono inconciliabili la realizzazione personale e l'eccellenza delle prestazioni, che autonomia e rispetto di regole comuni devono andare di pari accordo in azienda, come il coinvolgimento delle persone e la disciplina organizzativa. Vorrei evidenziarle che l'orientamento al business e il sincero interesse per le persone è un difficile, ma virtuoso, connubio, così come il lavoro felice non è necessariamente un ossimoro, quanto una sfida possibile. Nel 2005 scrissi proprio su questa rivista l'articolo *Lavoro felice: ossimoro o binomio realistico?* L'ho riletto dopo aver finito il libro del quale parlo e mi sembra ancora sensato e ragionevole. Chi vuole, lo può trovare sul mio sito<sup>2</sup>.

Vorrei dire a Marzano che per noi, oggi, è naturale che si debba produrre bene, in tempi veloci e a costi contenuti. O fai così o sei fuori, piaccia o meno. Se non offri ai clienti un valore tangibile, superiore ai concorrenti, sei fuori. Nell'economia della conoscenza è indispensabile che i lavoratori siano coerenti con questa realtà, irrobustendo sempre di più le loro competenze, unica vera garanzia dell'impiegabilità. Non trovo nessuno scandalo a impegnarsi perché l'adesione dei lavoratori agli obiettivi dell'azienda sia sempre elevata: sono decenni che diciamo che l'azienda non è più modello meccanico, ma organico (o socio-tecnico), che utilizziamo la metafora dell'orchestra jazz per dire che bisogna saper suonare anche senza spartito, che si deve improvvisare pur mantenendo una gradevole armonia generale.

L'autrice condanna il fatto che i lavoratori siano valutati, però la valutazione è anche un diritto dei lavoratori, non un'oppressiva e poliziesca attività del management. Che capo è quello che non dà feedback

strutturati ai suoi collaboratori, ragionando insieme su come consolidare i punti di forza e irrobustire quelli di debolezza?

In tema di valori, se Jeff Skilling di Enron affermava con arroganza che non bisognava lasciarsi coinvolgere dai dettagli della moralità, questo è un problema suo, non un atteggiamento generalizzato di chi guida le aziende.

Se il lavoro è rimasto l'unico elemento a dare un senso alla vita, come afferma l'autrice, questo non è responsabilità delle aziende. Anche per me è sbagliato, e non mi piacciono i collaboratori che non hanno altri interessi, oltre al lavoro. Diffido di chi non vede l'ora che arrivi il lunedì o che finiscano le ferie. Però, quando si è al lavoro, impegnarsi a fondo, sentirsi parte di un gruppo, lavorare per obiettivi comuni, se non dà proprio la felicità, è comunque un bel modo di lavorare. Fai un lavoro che ti piace e non lavorerai nemmeno un giorno, diceva una massima di non-so-chi.

Sul lavoro c'è troppa retorica negativa e pessimistica. Abbiamo mai riflettuto sul fatto che se una persona campa 75 anni ha a disposizione all'incirca 675mila ore di vita?

Se lavora 43 anni per otto ore al giorno (sabato, domenica, festivi e ferie escluse), lavorerà per circa 72.500 ore, l'11% del totale! Togliete otto ore di sonno (che sarebbe un bel dormire!) e comunque non si supera il 17%!

Se in giro c'è tanta infelicità senza desideri, in parte sarà anche responsabilità del lavoro, ma è sicuramente vero che ci sono motivazioni molto più allargate. Non c'è dubbio che la paura della precarietà e di perdere il posto di lavoro (oppure vedere che il proprio figlio non lo trova) avveleni l'esistenza, però non è solamente una responsabilità dell'impresa.

Anzi, bisognerebbe essere orgogliosi quando un'azienda va bene e mantiene l'occupazione, perché un posto di lavoro distrutto è quasi impossibile, oggi, da ricostruire. Per questo mi affanno da tempo per contrastare questo clima ostile verso il mondo imprenditoriale.

\* Amministratore delegato, Gruppo Ocmis SpA

<sup>1</sup> Marzano M. (2008), *L'estensione del dominio della manipolazione dall'azienda alla vita privata*, Mondatori, Milano.

<sup>2</sup> <http://lauroventuri.it/wp-content/uploads/2012/10/lavoro-felice.pdf>