

Isfol, 1 dicembre 2011

Per una ecologia delle relazioni

© Domenico De Masi

Oggi l'ecologia delle relazioni è inquinata da

1. Crisi finanziaria

2. Decrescita

3. Disorientamento

4. Paure

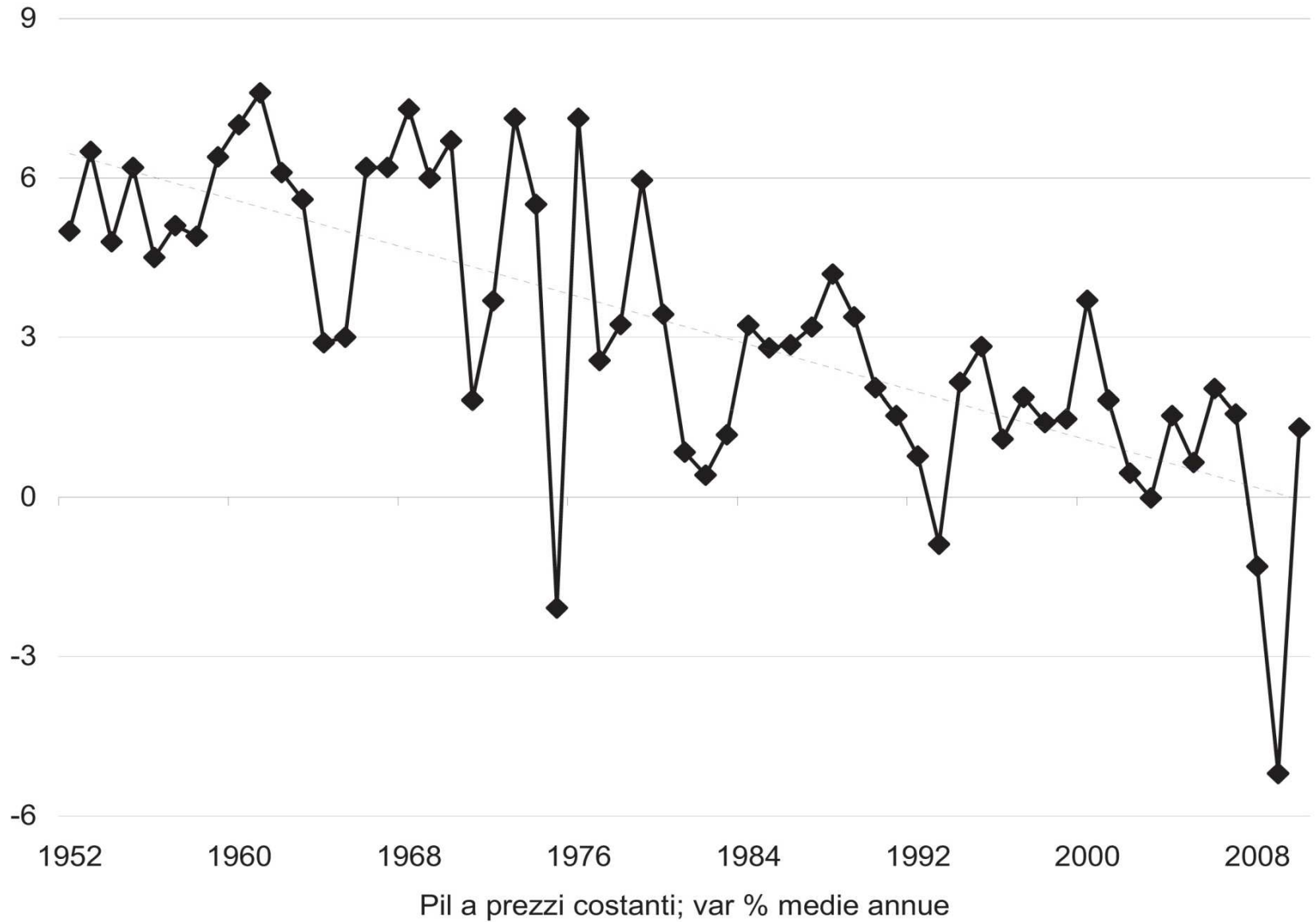
5. Paradossi organizzativi

6. Carenza di idee

1. CRISI FINANZIARIA

- Troppi prodotti finanziari, non collaudati.
- Attesa di ritorni sempre più alti sui capitali investiti.
- Dividendi distribuiti agli azionisti maggiori degli utili.
- *Stock option* eccessive.
- Deregulation eccessiva: prima occorre un dollaro di capitale per ogni 6-7 dollari di investimento; ora basta un dollaro per 30-40 dollari.
- Operazioni sempre più rapide e planetarie.
- Eccessiva remunerazione dei top manager: nelle maggiori imprese americane il rapporto tra la retribuzione degli AD e la paga media dei dipendenti è salito da 42 volte nel 1980 a 364 volte nel 2006. Marchionne guadagna 1.037 volte più di un operaio della Fiat.
Berlusconi guadagna 11.490 volte più di un operaio della Fininvest.

La crescita dell'economia italiana



2. DECRESCITA

- “Chi crede che sia possibile una crescita infinita in un mondo finito, o è un pazzo o è un economista” (Kenneth Boulding)
- “Oggi la crescita è un affare redditizio solo a patto di farne sopportare il peso e il prezzo alla natura, alle generazioni future, alla salute dei consumatori, alle condizioni di lavoro degli operai e, soprattutto, ai paesi del Sud” (Serge Latouche)
- “La pubblicità crea il desiderio di consumare; il credito ne fornisce i mezzi; l'obsolescenza accelerata e programmata dei prodotti ne rinnova la necessità” (S. Latouche)
- “Dove andiamo? Dritti contro un muro. Siamo a bordo di un bolide senza pilota, senza marcia indietro e senza freni, che sta andando a fracassarsi contro i limiti del pianeta” (S. Latouche)
- Metafora della lumaca (Ivan Illich)
- “L'obiettivo della decrescita serena e conviviale è una società nella quale si vivrà meglio lavorando e consumando meno” (S. Latouche)

3. DISORIENTAMENTO

- **Società:** identità/omologazione
- **Psicologia** edipico/nercisistico
- **Sviluppo:** crescita/decrecita
- **Economia:** Stato/mercato
- **Politica:** destra/sinistra
- **Genetica:** nascita/morte
- **Sessualità:** maschile/femminile
- **Famiglia:** famiglia nucleare/famiglia aperta
- **Religione:** scienza/fede
- **Cultura:** monoculturalismo/multiculturalismo
- **Filosofia:** post-modernismo/nuovo realismo
- **Etica:** bene/male
- **Estetica:** cosa è bello? cosa è brutto?
- **Generazioni:** digitali/analogici.
- **Spazio e tempo:** nomadismo/stanzialità
- **Impegno:** unitasking/multitasking
- **Educazione:** severità/permmissività

4. PAURE

- **Bomba demografica**
- **Crisi economica**
- **Immigrazioni**
- **Disoccupazione**
- **Epidemie**
- **Tecnologie**
- **Autoritarismo**
- **Anarchia**
- **Perdita di valori**
- **Omosessualità**
- **Violenza**
- **Solitudine**

5. PARADOSSI ORGANIZZATIVI

- La vita si allunga ma gli anni dedicati al lavoro diminuiscono (si comincia più tardi e si termina più presto).
- Molti genitori lavorano 10 ore al giorno e molti figli sono disoccupati.
- C'è sempre più libertà sessuale ma le aziende restano sessuofobe.
- Cresce il livello culturale dei lavoratori ma i lavori esecutivi richiedono sempre meno perizia e creatività.
- Il rendimento del lavoro intellettuale non dipende né dal tempo, né dal luogo, ma l'azienda calcola soprattutto il tempo, non si organizza per obiettivi e rifiuta di destrutturarsi.
- La produzione di idee ha bisogno di autonomia e di libertà, ma le aziende si burocratizzano sempre più.
- Il lavoro intellettuale richiede motivazione, ma viene gestito soprattutto attraverso il controllo.

- Le donne studiano di più e lavorano meglio ma fanno meno carriera.
- Le distanze culturali si accorciano ma la forbice degli stipendi si allarga.
- Nella vita postindustriale cresce il ruolo dell'emotività ma nell'azienda prevale la razionalità burocratica.
- Si elogia la meritocrazia ma prevalgono le cordate.
- I manager hanno sempre più bisogno di conoscere il contesto, il mercato, i gusti dei clienti e i valori emergenti, ma vivono sempre più *overtime* in azienda, disinteressandosi della famiglia, del quartiere, della società, della cultura, della politica.
- Si richiede al lavoratore un'integrazione crescente nei confronti dell'azienda, ma lo si estranea attraverso i tornelli, i controlli, la minaccia dei licenziamenti.
- Si invoca collaborazione ma si pretende competitività.

6. CARENZA DI IDEE

Longevità. Nel 2020 la popolazione mondiale sarà un miliardo più di oggi. Si potrà vivere fino a 730.000 ore, rispetto alle attuali 700.000.

Ogni ventenne avrà davanti a sé più di 600.000 ore di vita. Per gli addetti a mansioni esecutive:

- 60.000 ore saranno dedicate al lavoro (un decimo della vita adulta).
- 240.000 ore saranno dedicate alla cura del corpo (sonno, *care*, ecc.).
- 300.000 al tempo libero (cinque volte più del tempo di lavoro).

- **Il lavoro risulterà meno centrale di quanto sia oggi.**
- **Sarà necessario rivedere il regime pensionistico, affidando l'età di pensionamento alla contrattazione individuale.**

Tecnologia. Per la legge di Moore, la potenza di un chip raddoppia ogni 18 mesi: dunque, nel 2020 sarà piccolo quasi quanto un neurone umano e la sua potenza supererà un miliardo di transistor. Gli elaboratori saranno capaci di svolgere tutte le mansioni ripetitive, molte mansioni flessibili, alcune attività creative, alcune funzioni affettive.

- **Le tecnologie consentiranno di risparmiare, arricchire, stoccare e programmare il tempo.**
- **Sarà sempre più agevole telelavorare.**
- **Si potranno produrre più beni e servizi con meno lavoro umano (*Jobless growth*).**
- **Se non si ridurrà l'orario del lavoro esecutivo, aumenterà la disoccupazione.**

Economia. Nel 2020 il Pil pro-capite nel mondo sarà di 15.000 dollari, contro gli attuali 8.000. L'Occidente avrà ridotto del 15% il proprio potere d'acquisto.

Il Primo Mondo conserverà il primato nella produzione di idee.

I Paesi emergenti produrranno soprattutto beni materiali.

Il Terzo Mondo fornirà materie prime e manodopera a basso costo.

Accanto ai Bric (Brasile, Russia, India, Cina), saranno emersi i Civets (Colombia, Indonesia, Vietnam, Egitto, Turchia, Sud Africa).

- **Per il nostro paese la sfida consiste nel decrescere economicamente, migliorando la serenità e la qualità della vita.**
- **Con i Paesi emergenti si può vincere solo attraverso prodotti ad alta intensità creativa e innovativa.**
- **Per HR il problema consiste nell'elevare la motivazione dei lavoratori e la qualità della vita lavorativa, riducendo le gratificazioni economiche.**

Lavoro. Nel 2020 i lavori manuali e quelli intellettuali ma esecutivi saranno assorbiti dalle macchine, trasferiti nei Paesi emergenti o affidati a immigrati.

I creativi (30%) occuperanno la parte centrale del mercato, più garantita e retribuita.

Gli addetti ai lavori esecutivi (40%), lavoreranno con minori garanzie, per un massimo di 60,000 ore in tutta la loro vita.

Tutti gli altri (30%) avranno il diritto di consumare, non di produrre.

- **Le imprese dovranno differenziare l'organizzazione dei lavori creativi (che dipendono soprattutto dalla motivazione) dall'organizzazione dei lavori esecutivi (che dipendono soprattutto dal controllo).**
- **La possibilità di mettersi in contatto ovunque e con chiunque, in qualsiasi punto del pianeta, sbreccerà i confini fisici delle organizzazioni.**

Gli addetti ad attività creative si esprimeranno

- **senza un orario preciso**
- **senza una sede fissa**

attraverso un'attività che possiamo chiamare “ozio creativo” in cui lavoro, studio e gioco

- **si confondono tra loro**
- **si destrutturano nel tempo e nello spazio**
- **si femminilizzano**
- **si organizzano per obiettivi**
- **dipendono dalla motivazione**

Androginia. Nel 2020 le donne vivranno sette anni più degli uomini. Il 60% degli studenti universitari, dei laureati e dei possessori di master saranno donne. Molte donne sposeranno un uomo più giovane di loro. Molte avranno un figlio senza avere un marito, mentre agli uomini non sarà ancora possibile avere un figlio senza avere una moglie.

- **La parità uomo-donna sarà prossima alla completa realizzazione sia nella retribuzione che nella carriera.**
- **Si affermeranno stili di leadership permeati dai valori femminili (estetica, soggettività, emotività, flessibilità).**
- **Lavoratori e lavoratrici divideranno le attività di produzione e di cura. L'organizzazione del lavoro dovrà adeguarsi a questo trend.**

Etica ed estetica. Nel 2020 la qualità e l'affidabilità dei prodotti e dei servizi costituiranno i principali fattori competitivi di un'azienda, insieme alla loro estetica.

- **Dunque, il successo di un'azienda dipenderà dalla competenza, dalla professionalità, dall'onestà e dalla trasparenza dai suoi dipendenti.**
- **Ma dipenderà anche dalla raffinatezza del loro gusto estetico.**
- **La formazione all'etica, alla qualità e all'estetica sarà irrinunciabile quanto la cura dei luoghi di lavoro e la gentilezza nelle relazioni interpersonali.**
- **La maggiore produzione e trasmissione del sapere avverrà secondo il criterio di “molti per molti” (Wikipedia, Facebook, ecc.).**

7. PROPOSTE

- Spingere il processo di automazione: tutto il lavoro bruto alle macchine.
- Riservare agli esseri umani, solo attività flessibili e creative.
- Lavoro manuale e parcellizzato solo a tempo determinato.
- Ridurre al minimo il *multi-tasking* e la “reperibilità”.
- Formare alla longevità.
- Formare all’etica e all’estetica.
- Formare all’ozio creativo.
- Rivalutare la vita extra-lavorativa.
- Ridistribuire il lavoro, la ricchezza, il sapere, il potere, le tutele.
- Monitorare periodicamente il livello del PIB aziendale e l’efficacia delle HR.

“Pare che esista una sorta di legge di Gresham dell’evoluzione culturale, secondo la quale... ciò che è volgare e spregevole finisce sempre con lo spodestare la bellezza. Ciò nonostante la bellezza perdura”.

Gregory Bateson