

Povero Capitale Umano



L'editoriale di
Carlo S. Romanelli,
Presidente Net Working

Tra le recenti notizie di questo 2009 al crepuscolo, tre colpiscono per i loro diversi significati, tutti ascrivibili a dinamiche di questa stagione, dinamiche che riguardano il lavoro e i suoi significati.

Parliamo di quel "Capitale Umano" e di quegli "assets intangibili" dei quali è portatore, di come queste raffigurazioni retoriche si trasformano nella considerazione delle organizzazioni che fanno fronte, a modo loro ovviamente, alla Grande Crisi del 2009.

Ci colpisce il fatto che una catena della grande distribuzione abbia messo in palio 4 posti di lavoro tramite un gioco – concorso denominato "Vinci il tuo posto di lavoro", al quale hanno partecipato duecentomila (sì, duecentomila) persone tra i 18 e 32 anni, visto che c'era anche un limite massimo di età per poter partecipare; in pratica, se sei giovane e in cerca di occupazione fai la spesa e puoi partecipare al concorso dal quale potrebbe scaturire la possibilità di trovarla (precaria) in un supermercato.

Confessiamo di non avere letto il regolamento, quindi qualche dettaglio non irrilevante potrebbe sfuggirci, ma ci basta e avanza l'idea che sta dietro questa operazione. Che naturalmente è stata presentata con grande entusiasmo (notizia passata alla radio nazionale con un'intervista compiacente che ne metteva in risalto la novità con eccitazione) e come un eccezionale successo di marketing; i sindacati hanno approvato "l'accordo". Inoltre, pare che i vincitori potessero cedere la loro vincita, passando ad altri il posto di lavoro "conquistato", e non osiamo immaginare cosa possa accadere in questi frangenti, ma si sa che il Natale rende tutti più buoni, quindi forse il problema non esiste.

A noi sembra una cinica "green card" che mercifica il lavoro svilendone il significato in base al principio che in tempi di crisi "tutto quanto fa spettacolo", facendo leva sulla disperazione e il disorientamento di chi il lavoro non ce l'ha o lo ha perso.

Moralismo? E perché no? Se questa è una stagione nella quale occorre ripensare davvero e seriamente ai principi etici che guidano l'azione manageriale, allora di fronte a questo ci sta anche una risposta che può essere considerata moralistica.

Non è etico spingere la precarietà verso la lotteria. La seconda notizia è che il Tribunale francese di Nanterre ha riconosciuto una responsabilità della Renault per il suicidio di un ingegnere avvenuto nel 2006, per causa di "estremo stress", come si legge nella sentenza. Non entriamo nel merito dei dettagli, questi casi sono fatti di sfumature non del tutto conoscibili a chi non vive drammi di tale portata, ma è una decisione rilevante, ed immaginiamo che anche France Telecom non sarà tranquilla.

Della condizione di estrema e crescente pressione abbiamo parlato e parleremo ancora a lungo, fa parte del nostro know how, ma si rafforza la considerazione che è pericoloso e sbagliato mettere il management e "il lavoro" in generale in condizioni di estrema e reiterata pressione in nome del business, perché quando il sentimento di precarietà della posizione lavorativa si trasforma in percezione di fragilità della propria condizione umana subentrano forme di malessere esistenziale che possono segnare profondamente l'esperienza di vita, oltre che di lavoro. In Italia esiste una Legge, della quale abbiamo parlato in uno dei precedenti editoriali (sul nostro sito, editoriale di G. Pinto, Luglio 2009), il Dlgs. 81, che definisce precise responsabilità in materia di "stress da lavoro correlato", una delle solite definizioni buro-stravaganti, e che per ora è vissuto dalla stragrande maggioranza delle aziende come un impiccio e un mero adempimento, fino al giorno in cui non ci si troverà di fronte a drammi veri, che per altro già si verificano.

Casi come quelli di France Telecom, con la sua impressionante catena di suicidi dovuti a stress eccessivo, mobbing, ecc., e quanto sta accadendo nel Nord Est tra i piccoli imprenditori, non possono non essere considerati fatti che non riguardano l'etica manageriale, e purtroppo non basta una legge o una sentenza per far passare il messaggio.

Molte organizzazioni non comprendono, o fanno finta di non comprendere, che il tema focale in questi casi è la centralità della persona, la sua dignità, la capacità di proporsi come un ambiente accettabile nel quale lavorare sviluppando la propria identità, facendo business. Già, il business: è incredibile come non si comprenda che mettere eccessivamente sotto pressione le persone non è un fatto che riguarda soltanto il clima interno e la salute delle persone, ma anche il business e la sua efficacia nel medio lungo periodo.

In nome del risultato di un quarter non si può arrivare a questo.

Infine, pare la Apple abbia istituito una squadra per la sicurezza che agisce come in un telefilm, presentandosi al mattino presto quando ci sono sospetti di fughe di notizie, sequestrando cellulari e chiedendo ai collaboratori di restare immobili alla scrivania, e facendo parlare i managers ai quali chiedono di coordinare le operazioni; loro restano in silenzio.

Nulla da dire naturalmente sulla necessità di preservare i segreti industriali, soprattutto in aziende hi tech, ma Apple è nel mondo un simbolo di libertà dalla quale ci si aspetta qualcosa di diverso.

Sarà che il "Capitale Umano" è così prezioso da metterlo in un caveau.

Sarà che una dei segnali di cambiamento potrebbe stare nei linguaggi, smettendo di riempirsi la bocca con formule retoriche contraddette troppo spesso dai fatti. Sarà che si parla di Persone.