



## MINIMO CONTRIBUTO

*(mica tanto) brevi riflessioni  
sulle Persone  
e sul loro sviluppo  
nelle Organizzazioni  
ai tempi dell'Internet*



foto di Carlo Balbo

### 1/3 « A che bell'ò caffè... »

*Settembre 1997, Confindustria, 7<sup>a</sup> conferenza dei Direttori delle Risorse Umane: Europa, Giovani e Impresa.*

*Alcuni relatori sostengono la necessità di una forte immissione di laureati in Economia e Commercio all'interno delle organizzazioni: «Giacché il principale drive organizzativo è economico, alle organizzazioni serve un incremento delle competenze correlate al drive. Lasciamo perdere i massimi sistemi, qui bisogna fare profitto, ci serve qualcuno che abbia dimestichezza coi numeri, che sia orientato al mercato e che sia motivato da questi sguardi e da questi paradigmi.»*

*Sembra un'idea senza possibilità di replica, tantomeno di critica, infatti nessuno obietta.*

*Sono laureato in Scienze Politiche, non ho alcun conflitto di interessi e dopo aver portato pazienza per una mezz'ora intervengo: «10 anni di azienda mi hanno invece convinto che sarebbe più utile assumere una schiera di filosofi».*

*Brusio...*

Ingenuamente allora pensavo che tutti i presenti condividessero il medesimo obiettivo: lo sviluppo delle organizzazioni e la ricerca del loro successo sul mercato e che si stessero confrontando due idee diverse circa il *come* raggiungerlo, una divergenza sul mezzo, non sul fine.

Era così, ma solo in apparenza.

La disputa (ho capito più tardi) era, ed è ancora, invece fondata su 2 elementi meno evidenti:

**1) come ci immaginiamo la relazione fra ambiente e contesto lavorativo/organizzativo**

**2) la confusione fra domanda e bisogno (distinzione cara ai formatori)**

Partirò dal 2° che si affronta più velocemente.

## **2) la confusione fra domanda e bisogno**

È vero, le organizzazioni chiedevano laureati in Economia (meglio se Bocconi) a causa del drive di cui dicevo prima, a prima vista come dar loro torto?

Anche le persone domandano caffè la mattina quando non riescono ad ingranare perché hanno dormito poco e/o male.

Come non comprendere?

In effetti dopo un caffè è facile sentire beneficio anche se, per la verità, dopo un po' cala e ce ne vorrebbe un altro.



Capisco che l'effetto prodotto da ogni singolo caffè confermi la bontà della singola scelta e non mi sorprende la domanda incessante.

Mi pare però che la caffeina sia una risposta un po' poco "sistemica", mettiamola così... Si prendono in considerazione solo 2 variabili, se ne rilevano le correlazioni e ci si comporta di conseguenza.

Ritenevo e ritengo più utile chiedersi quale sia il vero bisogno, secondo me (continuando con la metafora) la filosofia ci avrebbe aiutato a chiederci perché dormiamo poco e/o male e quali effetti produce alla lunga l'eccesso di caffeina, senza ovviamente demonizzare il caffè né negandone il piacere.

Lo dico da appassionato di caffè...

Da clienti dovremmo considerare seriamente (ed umilmente) la possibilità che non si sappia sempre di cosa abbiamo bisogno.

Anche se il problema ci riguarda e abbiamo, o ci sembra di avere, un'opinione in merito.

Da fornitori/consulenti invece credo che abbiamo 2 grandi responsabilità:

- a) aiutare il cliente a chiarire il proprio obiettivo
- b) mettere a disposizione la nostra diagnosi

### **2a) aiutare il cliente a chiarire il proprio obiettivo**

Se un cliente ci dice che vuole andare a fare un viaggio all'estero e per questa ragione vuole imparare l'inglese noi abbiamo il dovere di chiedergli «Quale è il tuo obiettivo per questo viaggio?», perché è evidente che l'inglese gli servirà per sopravvivere e organizzarsi ma forse non è l'unica cosa che si può chiedere e sperare da un viaggio in un paese sconosciuto.



Se vuoi scoprire e conoscere un paese può non bastarti l'inglese, magari ti serve studiare la storia e la cultura di quel paese e prepararti ad accogliere ciò che vedrai senza (troppi) filtri presuntuosi e fare in modo di essere a tua volta accolto.

Quanti ne ho sentiti dire «Da noi invece...» misurando le differenze e giudicando le diversità, anziché cercare di comprendere perché "li succede così".

## **2b) mettere a disposizione le nostre diagnosi**

Inoltre dovremmo prenderci la responsabilità delle nostre diagnosi.



Ci pagano perché credono che abbiamo degli strumenti per aiutarli a chiarirsi la realtà che li circonda.

Possiamo usare il nostro sapere per sedurre il cliente, per tranquillizzarlo e confermarlo nelle sue scelte, oppure possiamo (dobbiamo? dovremmo?) offrire il nostro punto di vista, anche quando è scomodo, quando gli fa fare fatica, quando gli disconferma un'ipotesi a cui è affezionato.

Insomma possiamo rischiare di servire a qualcosa oppure evitare le rogne, salvo poi rivendicare competenza e autonomia quando ci trattano da esecutori e "protesi".

Accontentare ed essere utili non sempre sono sinonimi...  
Ma più complesso del 2° punto è il 1°.

## **1) La relazione fra ambiente e contesto lavorativo/organizzativo**

La richiesta di più laureati in Economia si inseriva in un filone di pensiero che richiamava la scuola ad un maggiore adattamento alle necessità delle organizzazioni e ad un maggiore impegno a preparare i giovani a quello che avrebbero trovato in azienda.

L'implicito (nemmeno poi tanto...) è che il mercato del lavoro è il "cliente" e la scuola è il "fornitore".

Solo un fornitore inetto non si occupa di ciò che vuole il cliente, se il mercato chiede "verde", tu perché proponi "rosso"?

L'idea di fondo è che si studia per lavorare, la gerarchia è chiara.

La cultura non finalizzata alle esigenze delle organizzazioni è "fine a se stessa".

Hai mai visto una riunione dove si parla latino?  
Platone si è mai interessato al business plan?  
Leopardi ti è di qualche aiuto per analizzare la concorrenza? E via di questo passo...



In questo "contenitore" troviamo, un po' confuse, anche delle rimostranze verso la scuola circa l'anacronismo di alcuni insegnamenti o la obsolescenza di alcuni strumenti.

Io ad esempio, nei miei 5 anni di Ragioneria, ho studiato la partita doppia usando modalità e strumenti che già allora nessuna azienda usava più.

Però capiamo tutti che un conto è dire che imparare a gestire una contabilità con strumenti antichi è fatica sprecata, altro è affermare che siccome stai studiando Ragioneria non ti serve Giacomo Leopardi.

Sintetizzando ed estremizzando dobbiamo decidere se Ragioneria ha il compito di sfornare ragionieri, punto! O, come io credo, ha il compito di far crescere e acculturare delle giovani Persone, preparandole alla complessità del mondo, con una specializzazione orientata agli aspetti economici, giuridici e amministrativi delle organizzazioni.

Lo so io la fatica che ho fatto in Università quando mi sono trovato di fronte materie alle quali non sono mai stato preparato e sulle quali l'università presumeva io avessi qualche base da cui partire.

Tornando ai bisogni delle organizzazioni e al rapporto con le loro domande, io ero



convinto che "la schiera di filosofi" avrebbe potuto "costringere" le organizzazioni a cambiare paradigma e ad uscire da una "logica aziendocentrica".

Durante il break del convegno ricordato, pochi vennero a complimentarsi con me, i più mi devono aver guardato con compatimento, erano ancora molti quelli che pensavano che Milano si potesse bere... e ancora insistono...

Si diceva del rapporto fra ambiente e contesti: l'ambiente contiene i contesti, la società contiene le organizzazioni, non il contrario.

Un sottosistema che pretende di dettare le regole al sistema mi pare stravagante ma, come detto, ho fatto Scienze Politiche, dovete portare pazienza ☺

Il contesto lavorativo/organizzativo è un sottosistema semi-aperto (o semi-chiuso se preferite, in ogni caso "semi").

Come può pensare di influenzare il resto del sistema senza farsi influenzare?

Come può pensare di influenzare e di farsi influenzare solo secondo il proprio arbitrio?

Come se una persona dicesse: «Prendo il raffreddore ma solo quando lo dico io».

È l'arroganza di chi si crede al centro del mondo e di esserne la parte migliore.

D'altra parte se un formatore in 1 giorno, intrattenendo sugli assiomi di Watzlawick, guadagna più di quello che guadagna un insegnante in 1 mese, qualche domanda dovremmo farcela...

La logica aziendocentrica si è manifestata successivamente anche attraverso l'ostinata rinuncia a vedere e ascoltare cosa accadeva fuori dall'organizzazione: la crisi dei modelli di rappresentatività, le conflittualità fra generazioni costrette a competere per il medesimo tozzo di pane.

Per non parlare delle nuove istanze sociali e del tema delle discriminazioni che sono state sdoganate (non create, non scoperte, ma svelate) solo in questi ultimi anni.

Le organizzazioni invece di prepararsi ad accogliere queste "novità" e chiedersi quali effetti avrebbero prodotto al loro interno, si sono mosse per rinforzare i confini, alzare gli argini, erigere muri, nella speranza di non farsi contagiare.

Come rinforzare la porta blindata in una casa che non ha tetto.



Qualche azienda ha cercato di sfruttare qualche refole di vento a favore: con il job act si è

sistemato un po' di nero sommerso e si sono sfruttati alcuni vantaggi fiscali (fin che è durata), all'inizio della crisi si preferivano gli stagisti ai senior, oggi sono preferiti i senior esodati ai giovani inesperti, tanto costano poco entrambi.

Altre hanno invece cavalcato alcune onde ma (troppo) spesso solo di facciata, per poter dire "noi ce ne occupiamo", senza farsi cambiare per davvero ma pretendendo di formattare queste istanze al proprio patrimonio culturale.

Qualcosa sullo stress correlato, *qualcosina* sulle pari opportunità ed ora tanto *digital*, che va tanto di moda perché rappresenta la faccia presentabile del web.

Insomma occupiamocene ma senza disturbare troppo il manovratore (giacché è lui che finanzia i progetti...).

È ingenuo oltre che arrogante pensare di prendere solo ciò che piace lasciando la *bad company* alla collettività.

Il sistema invece accoglie tutte le facce, gradite o meno, e i temi che sta affrontando sono di ben altra portata.

Si credeva che il problema più grave fosse la crisi economica mentre invece la ripresa ci trova/troverà più poveri non solo economicamente ma soprattutto culturalmente.

Emblematico può essere il "modo" con cui vengono chiamate le persone all'interno dei contesti, dice molto della cultura che si respira in quel contesto.



La seconda parte riprenderà proprio da qui.

Dalle "maestranze" ai "talenti".

Dal "Personale" alle "Risorse Umane".

Dal "174 517" di Levi all'evangelico «Tu sei Simone, sarai chiamato Kēpha».

## 2/3 « 174 517 »

Nella 1a parte ho parlato di **relazione fra ambiente e contesto lavorativo/organizzativo** riflettendo su come (troppo) spesso le organizzazioni, pur trovandosi in una relazione subordinata rispetto al loro macrosistema, abbiano cercato di imporre il loro sguardo, i loro criteri, i loro valori al resto del sistema, in qualche modo rivendicando un primato che a me sembra irrealistico oltre che ingiustificato. Ho chiamato "logica aziendocentrica" il pensiero da cui nasce questa pretesa.

Chiudevo, creando un ponte con questa 2a parte, proponendo di osservare i diversi nomi con cui l'Istituzione chiama l'Essere Umano che sta al suo interno e quali conseguenze possiamo trarre in termini culturali.

Per ragioni amministrative ogni persona in azienda ha un numero di riconoscimento, matricola, badge, codice dipendente, ecc. e forse proprio per questo nelle organizzazioni c'è sempre stato il *leitmotiv* «Non voglio essere solo un numero, per ragioni operative HO un numero ma NON SONO quel numero, non coincido con quel numero...»

Ho fatto due esempi, il 1° citando l'evangelico «Tu sei Simone, sarai chiamato Kēpha, perché su questa pietra edificherò la mia Chiesa», laddove il nome dice pienamente di te, chi sei, quale scopo hai in questa vita, quale è il tuo destino...

Contraffondendolo a "174 517" il numero che identificava Primo Levi, ciò che era "diventato" nel lager polacco di Auschwitz. Un numero che potrebbe con eguale efficacia identificare un oggetto di una spedizione, un codice a barre, un segnale GPS.

Chi ha fatto il militare si ricorderà che spesso si era chiamati col nome della città di provenienza. Io ero «Milà...»

In effetti non è che in caserma l'Essere Umano fosse "la pietra angolare".

Tornando alle organizzazioni lavorative, una volta si chiamavano "Maestranze" gli operai più specializzati, qualcuno che si differenziava dalla massa dei numeri di matricola. Operai e impiegati sono poi confluiti nel concetto di "Personale" a cui è stato preferito più tardi "Risorse Umane" nel tentativo di testimoniare il valore riconosciuto alle Persone, forse un omaggio tardivo a Elton Mayo e alle sue Human Relations.

Una risorsa, qualcosa di importante, e pur sempre, etimologicamente, un derivato di "risorgere"...



Oggi il termine Risorse Umane viene da più parti criticato perché, dicono alcuni, si considera la Persona alla stregua delle altre risorse: economiche, tecnologiche, ecc. non venendone così riconosciuta la peculiarità.

Una Persona vale ben più di un computer o di un finanziamento!

Sicuri che le cose stiano così...?

Tanti anni fa un noto politico propose di *loggare* Ferrari una linea di utilitarie FIAT per sfruttarne a livello mondiale il marchio.

In risposta, un mio amico cabarettista in un suo spettacolo disse: "Non è che se chiamo

mia moglie Naomi\* mi diventa più bella".

\* *il riferimento era alla nota modella Naomi Campbell*

È vero che dal nome che dai ad una "cosa" posso capire quanto vale per te quella "cosa" ma nemmeno possiamo credere che tutto si riduca a questo o che non sia possibile usare strumentalmente e in modo manipolatorio le parole.

Non è che se mi incontri e mi dici «Carissimo...» io credo di contare per te o che se siamo "amici" su Facebook, lo siamo per davvero.

«Te lo dico da amico...» [cit.]



Il mondo delle organizzazioni è un mondo a cui piace pensare che basti cambiare nome ed ecco che son cambiate le cose.

Davvero "operatore ecologico" scava un solco col mondo degli "spazzini"?

Davvero basta chiamare "personal assistant" una "segretaria" per vedere spazzati via tutti gli stereotipi?

E quando capisci che il "Project Manager" è in realtà uno stagista a rimborso spese?

Io preferisco parlare di Persone e in evolve lo scriviamo in maiuscolo ma non è un vezzo aristocratico, è una promessa, è un impegno.

Se scrivo Persona poi devo essere fedele a questa scelta.

Vedrai da cosa faccio se sono coerente o se è solo un *maquillage verbale*.

Cosa è cambiato da quando non è più Personale ma sono Risorse Umane?

Forse le aziende hanno investito di più sulle Persone che sulla tecnologia?

Forse così hanno tenuto maggiormente in considerazione la natura Umana di questa Risorsa?

O forse hanno semplicemente cercato il modo migliore di sfruttare, laicamente parlando, questa risorsa. «Visto che costa tanto, vediamo di non sprecarla...».

Sarei già contento se fosse andata così...

Ritornerei, avviandomi alla conclusione di questa 2a parte, al tema del rapporto fra sistemi e sottosistemi.



Talvolta l'Essere Umano viene considerato una variabile organizzativa endogena dimenticandosi che appartiene invece al sovrasisistema.

Chi sono quelli che entrano la mattina in azienda? Persone? Risorse Umane? Personale? Talenti?

Vorrei chiosare sul termine "talenti" perché lo trovo ambiguo (non sono certo che tutti intendano la medesima cosa), organizzativamente plausibile ma potenzialmente inquietante da un punto di vista sistemico.

Quando le organizzazioni parlano di "talenti" a cosa si riferiscono di preciso?

Ai doni (differenti da Persona a Persona) che sono dati alle Persone (tutte) perché ne facciano buon uso?

Quindi le organizzazioni si impegnano a fornire alle Persone (tutte) i mezzi necessari per far fruttare i propri talenti (differenti ma presenti in ognuno)?

O si riferiscono alle Persone talentuose? Assumendo quindi che qualcuno il talento non ce l'abbia?

Che rapporto c'è fra i vetusti "alti potenziali" (il potenziale per definizione non si vede, certo non in un colloquio di selezione...) e i talenti (per definizione visibile, il "talento" era una moneta di valore, pesabile)?

Che tipo di selezione fanno dunque le aziende oggi?

Qualunque sia la risposta a queste domande non cambia la mia valutazione circa la plausibilità per l'organizzazione.

Non si possono criticare le aziende perché cercano di avere le risorse migliori, a mio parere è legittimo.

Questo non significa che le modalità che utilizzano siano efficaci, che il metodo sia lungimirante, che il risultato sia effettivamente utile, ecc.

Dal punto di vista del sistema invece lo trovo inquietante, e lo capiamo se proviamo a connettere i pezzi.

Se, come cittadini, pensiamo che l'obiettivo sia "lavorare tutti" non possiamo accettare un sottosistema che invece taglia fuori qualcuno. A meno che il sovrasisistema non sappia apportare dei correttivi (politiche per il lavoro, reddito di cittadinanza, ecc.).

Progressivamente serviranno sempre meno

lavoratori per produrre i beni di cui abbiamo bisogno, nonostante la spinta a desiderare sempre più cose.

L'automazione bla bla...

Sempre meno Persone per produrre ciò che serve a tutti ma con meno reddito da lavoro anche meno consumi.

La spirale contrattiva bla bla...

Se i talenti sono i più *fighi* e le aziende cercano i più *fighi*, nuovamente cercano di prendere la parte "migliore" lasciando la *bad company* alla società.



Privatizziamo il profitto e socializziamo le perdite, già sentito...  
Ma la società turbolenta e la guerra fra i poveri non aiutano lo sviluppo economico dei Paesi e dunque nemmeno le aziende che ci lavorano.  
È l'interdipendenza baby!

La Repubblica Italiana può continuare a fondarsi sul lavoro se il lavoro continua ad essere lo strumento per costruire dignità.  
Se diventa merce rara non può più essere un elemento unificante e rappresentare l'art. 1 della Carta, restando solo sulla carta...  
Se il lavoro è un modo per essere cittadino di serie A, ma non c'è lavoro per tutti, allora non può essere l'unico modo.

La prossima volta vorrei introdurre il tema del web e ritornare, terminando, alla relazione fra sovrasisistema e sottosistemi.

Le aziende tentano (secondo me con alcune buone ragioni) di impedire ai dipendenti l'accesso ai social nell'orario di lavoro per evitare perdite di produttività ma è tecnologicamente non facile né possiamo dimostrare che una pausa di 5 minuti su Facebook o Twitter non sia recuperabile nei minuti successivi.

Il rapporto fra produttività e riduzione dell'orario di lavoro e gestione delle pause è antico...

Detto ciò, per par condicio, se non posso guardare LinkedIn durante l'orario di lavoro non voglio nemmeno controllare la posta da casa o nel weekend o durante le vacanze...

Ma il vero problema non mi sembra questo, che sarebbe forse risolvibile se tutti avessero una modica quantità di buon senso da mettere a disposizione per il mondo.

Il vero problema è che tu azienda puoi impedire l'uso dei social ai tuoi collaboratori ma non puoi impedire a chi usa i social di lavorare per te.

*Cliffhanger.*

### 3/3 « Fake you! »

Concluderò parlando di web e ritornerò alla relazione fra sovrasisistema e sottosistemi. Non è realistico pensare che ciò che accade alle Persone fuori dal contesto lavorativo non debba o non possa entrare, in modi differenti, nel recinto organizzativo, provocando degli effetti, anche difficilmente controllabili.

#### Il senso del web per le Persone

Mi piacerebbe capire cosa sta accadendo alla nostra competenza relazionale in virtù (?) di ciò che il web ci mette a disposizione e delle modalità a cui ci sta allenando.

Partirò dal fondo, espongo le "tesi" e poi vediamo se riesco a spiegarmi e a sostenerle:

- 1) l'abitudine alla tastiera disallena alle relazioni "di persona" e soprattutto illude dal punto di vista relazionale
- 2) vedere che tutti hanno la possibilità di dire la propria ha cancellato il senso della vergogna
- 3) l'opinione che diventa verità è un'offesa alla competenza
- 4) le organizzazioni pensano (povere illuse) che queste cose non le tocchino

#### 1) l'abitudine alla tastiera disallena alle relazioni "di persona"

Mi viene freddo alla schiena solo a scriverlo ma riconosco che con alcune Persone, quando le incontro fisicamente, sento un imbarazzo relazionale che è ingiustificato se penso alla scioltezza che ho quando comunico con loro tramite la tecnologia.

Su Facebook mi sembrano più prossime di quanto io le senta quando ci parlo di persona. Quale è "la verità"? È più vera la confidenza che sento e pratico tramite tastiera o è più vera la distanza che provo "live"?



Le relazioni si costruiscono, con pazienza, con avvicinamenti cauti, si fanno passi avanti e passi indietro, ci si annusa, ci si metapropone, ci si accoglie ma con cautela, ci si fraintende ma non si demorde, ogni cosa che accade è un gradino in più, una tappa del processo di costruzione di una relazione.

Ci vuole del tempo e il tempo relazionale non lo regola il 4G.

La rete "sregola" le relazioni per come le abbiamo sempre costruite.  
Gli strumenti della rete "sregolano" le caratteristiche delle Persone per come le abbiamo sempre catalogate.  
Osservo Persone spigliate e intraprendenti quando compaiono in un video o in una chat, diventare "asociali" dal vivo.  
Disposte a scontrarsi con uno schermo davanti, incapaci di confliggere, se si incrociano gli sguardi.

I muscoli dello sguardo e dell'ascolto si stanno atrofizzando mentre i pollici sono sempre più sviluppati.  
Online comunicare fa sempre più rima con affermare.

Capire, comprendere il punto di vista dell'altro, prepararsi a modificare il proprio, sono obiettivi irrealistici per 140 (o 280) caratteri.

Ciò che conta e ciò che muove è l'intento narcisistico di essere protagonisti, è la bulimia di like, il web è un talent (ancora!) e "1 su 1000 ce la fa", gli altri sono competitor e il giudizio è il mezzo utilizzato per contare.



Non a caso nei talent le vere star sono i giudici e non i partecipanti che dopo 15 giorni non se li ricorda più nessuno...  
Chisseneffrega di costruire relazioni con chi non è già dalla nostra parte e non ci ha già dato ragione (e anche lì, c'è la lotta dei distinguo).

## ***2) vedere che tutti hanno la possibilità di dire la propria ha cancellato il senso della vergogna***

Lo fanno tutti perché non io?

La possibilità di esprimere la propria opinione, e di farlo a costo zero, ha portato tutti ad esibirsi.

Umberto Eco: «I social media danno diritto di parola a legioni di imbecilli che prima parlavano solo al bar dopo un bicchiere di vino, senza danneggiare la collettività. Venivano subito messi a tacere, mentre ora hanno lo stesso diritto di parola di un Premio Nobel. È l'invasione degli imbecilli».



Da un certo punto di vista è anche bello che chi ha qualcosa da dire abbia la possibilità di dirla.

Pari opportunità è anche questo.

La rete è piena di Persone che se non avessero avuto la possibilità di farsi conoscere in questo modo sarebbero rimaste sconosciute o patrimonio di parenti e pochi amici.

Però occorrerebbe una condizione indispensabile, un servomeccanismo di controllo: una quota minima di intelligenza.

Ma purtroppo...

Avere la possibilità di dire qualsiasi cosa su qualsiasi argomento non toglie la valutazione di opportunità, non tutto ciò che è pensabile deve diventare possibile né tutto ciò che è possibile deve diventare fattibile ad ogni costo.

Non dovrebbe essere opzionale chiedersi «Che senso ha?» o «Perché lo faccio?».

### *3) l'opinione che diventa verità è un'offesa alla competenza*

Per quanto possa impegnarsi, ogni Essere Umano "sa" poche cose, molte sono quelle che "non sa" e molte di più quelle che "non sa di non sapere".

Sono fiero di sapere ciò che so e soprattutto sono fiero della fatica che ho fatto per apprendere.

Per questo mi vergognerei di fingere di sapere ciò che non so, per rispetto verso chiunque sappia qualcosa per davvero, per rispetto alla loro fatica e per rispetto a chi nella vita ha aiutato altre Persone ad apprendere.

Piero Angela (che ha rifiutato la paternità della frase, dicendo di averla solo citata): «Fidatevi dei medici e della scienza. La velocità della luce non si decide ad alzata di mano».



In quanto Esseri Umani non possiamo avere tutti i punti di vista, guardiamo il mondo da 1 posizione, non abbiamo lo sguardo di Dio...

Non possiamo inoltre non avere un punto di vista, non è una scelta avere un punto di vista sul mondo, è una ineluttabile condizione strutturale...

Infine, il punto di vista non può che essere il nostro soggettivo punto di vista.

Ma se il nostro punto di vista si trasforma nella nostra verità, se crediamo cioè di vedere bene e crediamo ciecamente a ciò che vediamo, abbiamo un problema.

E se la nostra verità diventa LA verità, allora abbiamo un grosso problema.

«Secondo me non c'è un'epidemia di morbillo che giustifica l'obbligo delle vaccinazioni» mi ha scritto qualche giorno fa uno che non so nemmeno chi sia.

«Noi ci siamo informati, abbiamo fatto delle valutazioni e preso una posizione per i nostri figli. Una scelta difficile, ma ragionata.» dice il padre della ragazzina di Torino, forse colpita dal tetano, ma certamente non vaccinata.

Chiunque può informarsi, resta poi la domanda: "hai le competenze per elaborare le informazioni recuperate?"

«280 di colesterolo? Secondo me va bene.»

Davvero "secondo me" può diventare il criterio per scegliere e per farlo senza discussioni?

"Secondo me", "Io penso che", "Comunque è la mia opinione e se non la accetti non sei democratico".

Insomma se uno sostenesse che l'acqua bolle a 50° dovremmo accettarla perché è pur sempre un'opinione e annoverare l'affermazione fra le possibilità, per senso democratico.

"Secondo me" vale solo se stai parlando di come ti senti, nessuno più di te sa che hai dolore o prurito, se ti senti triste o felice e nessuno ha diritto di dirti: «Non dovresti...» o «Io non l'avrei...».

"Secondo me" è inattaccabile quando siamo nel campo della soggettività, dove non c'è scienza ma piena libertà di farci piacere ciò che vogliamo.

Ma quando si parla delle cose e della competenza di argomentare sulle cose, il valore della soggettività non ha più valore.

Se vi dicessi «Io non vedo nulla di strano in questa ecografia» non dovrei essere creduto e forse non dovrei nemmeno essere messo nella condizione di dire la mia su un'ecografia.

Nel far west del web invece, se la verità dell'altro è una verità supportata dalla sua competenza: «Chisseneffrega, io la penso diversamente e "secondo me" tu hai torto.».

Mi vengono in mente alcune vignette di Altan, in particolare questa:



#### **4) le organizzazioni pensano (povere illuse) che queste cose non le tocchino**

Razzisti, omofobi, sessisti, leoni da tastiera, haters, inquinatori di pozzi, anche loro lavorano.

Noi ce li immaginiamo come soggetti extraorganizzativi, intenti a litigare su Facebook con le canottiere macchiate di sugo, come nel personaggio di Crozza, e invece potremmo averli accanto in riunione, in giacca e cravatta, a discutere la revisione del budget.



Dicevamo la volta scorsa che le organizzazioni possono impedire l'uso dei social ai propri collaboratori durante l'orario di lavoro e perfino regolarne l'uso anche al di fuori dell'orario di lavoro, per una questione di immagine e reputazione istituzionale, ma non possono impedire a chi usa i social di lavorare per loro, né possono impedire l'accesso a certi atteggiamenti.

Non li vuoi? Entrano lo stesso! Senza chiedere il permesso, senza avvisarti. Ancora una volta le organizzazioni hanno la fantasia di poter evitare la bad company, lasciandola ad altri contesti.

La visione aziendocentrica funge anche da illusorio meccanismo di difesa.  
L'idea di poter arginare preserva dalla paura del contagio ma non lo evita, di fatto.

L'idea di scamparla non aiuta a organizzare difese realistiche ed efficaci e nemmeno spinge ad anticipare il problema lavorando sulle condizioni: educare alla relazione, sviluppare competenze per stare in relazione, per fronteggiare, per non soccombere.

Le organizzazioni si fondano sulle relazioni, che ne sarà di loro se disimpariamo a costruirne di vere e di prossime?

Le organizzazioni hanno patrimoni di competenze, che ne sarà di loro se non impariamo a rispettarle? Se non impariamo a desiderare quelle che non abbiamo ma che vorremmo?

Abbiamo combattuto per non essere solo dei numeri nei luoghi di lavoro.

Rischiamo ora di relazionarci fra nickname e profili fake?