



SOCIETÀ

CATTIVERIA E IMPRESE

di Fabrizio Fasani

cattiveria

/cat-ti-vè-ria/

sostantivo femminile

1. Innata disposizione a far del male, a recar danno al prossimo nelle sue cose o nelle sue aspirazioni.
 - Con senso attenuato, riferito a ragazzi, carattere indocile e ribelle, dispettoso e prepotente.
1. Atto provocato da malignità o malanimo: una c. simile da lui non me l'aspettavo; anche, bizza, dispetto.

Fin qui la definizione, che coincide con il senso comune, con ciò che percepiamo sintonico con il nostro profondo essere.

Ed è subito evidente come la cattiveria sia un sostantivo riferito a persone e non a oggetti; non esiste allora la cattiveria dell'impresa, il suo cinismo, la propensione al bene soggettivo a scapito del bene comune; **la cattiveria – qualora ci sia – è caratteristica non dell'impresa soggetto giuridico, ma degli uomini che la compongono, degli stakeholders, di chi esercita – in qualunque modo – il potere di guida o di indirizzo** (tralasciando le piccole cattiverie proprie di chi lavora nell'impresa e ritengo poco significative per questo articolo).

Da cosa nasce allora questa personalizzazione di un sentimento umano nell'implementazione di una entità impersonale, **cosa salta alla mente quando si parla di “cattiveria” di una impresa?**

Probabilmente da un *fil rouge* che collega nella storia la costante percezione di distanza tra il bene del singolo e quello dell'organizzazione produttiva.

Credo che sia utile ricordare che il concetto di impresa emerge in Inghilterra circa 250 anni fa, propagandosi rapidamente ad altri paesi e provocando, di fatto, la nascita del capitalismo.

Come molti fenomeni dirompenti, anche la nascita dell'industria crea profonde divisioni sociali, a causa di alcune peculiarità ben precise, quali la separazione tra la proprietà dei mezzi di produzione e i produttori diretti, l'accentramento della mano d'opera in un unico luogo di lavoro, l'impiego intensivo di macchine azionate da motori e la produzione di massa.

Tutto questo si riverbera in un sistema produttivo in cui inizialmente i lavoratori sono quasi per nulla protetti e garantiti nei loro diritti; **è solo alla fine del XIX secolo che il sistema sociale evolve verso una maggiore inclusività**, ampliando il suffragio universale e vedendo la nascita dei partiti socialisti e dei sindacati.

Nel 1867 infatti, con la pubblicazione del “Capitale”, si è creata una alternativa sistemica al pensiero liberista prevalente sino a quel momento; Marx, in estrema sintesi, sostiene che le condizioni e le caratteristiche della vita materiale incidono inevitabilmente sugli altri aspetti della vita sociale ed evidenzia le contraddizioni insite nel capitalismo puro, teorizzando che le caratteristiche delle diverse società storicamente esistite dipendano essenzialmente dai mezzi di produzione e dalle tecniche produttive utilizzate, nonché dai rapporti sociali di produzione.

Marx fa emergere quindi come si determini, a causa della concentrazione dei fattori di produzione nelle mani di pochi, lo sfruttamento dei lavoratori.

Qui, aperta da un pensiero teorico raffinato, nasce una profondissima crepa che pone dai due lati impresa e lavoratori, non parti solidali per il benessere comune bensì antagonisti tra di loro in quanto parti di un equilibrio asimmetrico, tra uomini detentori del capitale e uomini merce. L'Illuminismo e le teorie egualitaristiche, le forze del progresso e della parità dei diritti tra tutti gli uomini vengono sconfitte da una implementazione distonica rispetto agli ideali della Rivoluzione Francese e del nuovo mondo che da lì nasce.

Da un lato si comincia a parlare di "**democrazia moderna**", dall'altro i diritti di quegli stessi uomini, quando sono lavoratori, sono ancora a un livello estremamente limitato.

È questo, secondo me, il momento in cui comincia ad essere utilizzato il sostantivo “cattiveria” per identificare l'approccio predatorio e rapace dei diritti dei lavoratori.

Definizione scorretta grammaticalmente, ma comprensibile nella sua accezione simbolica.

Nel tempo l'impresa evolve, cambia pelle; all'inizio del Novecento, la progressiva redistribuzione della ricchezza inizia a interessare un numero sempre maggiore di persone che aspirano non solo a elevare il proprio livello sociale ma anche a possedere beni di consumo e beni durevoli in grado di assicurare maggiori comodità.

Aumentando il numero dei consumatori, le modalità di lavoro e le tecniche di produzione devono essere modificate per accompagnare questo fenomeno.

Gli economisti e gli imprenditori dell'epoca – tra questi Frederick Taylor – ipotizzano teorie sul management che abilitano queste richieste; vince chi per primo adotta i principi delle economie di scala, della parcellizzazione del lavoro, della produzione di serie e della standardizzazione.

Il processo di produzione industriale viene ridotto a singole semplici operazioni, cronometrate, immutabili dall'esperienza del lavoratore, e questo viene istruito solo sullo sviluppo delle sue capacità manuali. **Nasce il concetto di catena di montaggio, meccanica ma anche umana.**

E qui emerge una diversa “cattiveria”, che si somma alla precedente; un progressivo svuotamento delle funzioni intellettive dalla massa operaia che diventa sempre più strumento meccanico delegando il “pensiero” – vera caratteristica dell'essere umano – a pochi individui che dirigono tutti i lavoratori.

L'implementazione di questo passaggio è l'azienda fordista; chiusa, quasi un corpo estraneo, che funziona bene quando sfrutta al massimo impianti rigidi, di grandi dimensioni, in cui non esiste alcuna sensibilità circa i danni che la fabbrica produce sull'ambiente, né sulla sicurezza dei lavoratori, con consumi energetici enormi e scarti industriali che impattano profondamente sul territorio.

È un'altra declinazione, incrementale delle precedenti, della “cattiveria”.

L'impresa, che ha la sua massima espressione nella fabbrica, risulta intrinsecamente “cattiva” perché orientata esclusivamente a massimizzare i propri vantaggi, senza redistribuzione economica o sociale, senza attenzione ai danni provocati, considerati semplicemente un fastidio sulla strada del massimo profitto, da nascondere e occultare il più possibile.

Tante sfaccettature di comportamenti che possono essere definiti “cattivi” (quando non criminali) e che hanno costantemente allargato la cesura tra interessi di pochi e i tanti che contribuiscono al successo dell'impresa; cesura che raramente si è saldata.

Ed oggi?

Oggi l'impresa fordista è rimasta in piedi in pochissimi settori, sono emerse nuove teorie di gestione aziendale e nuovi mercati prevalentemente legati al lavoro intellettuale e alle nuove tecnologie digitali; un novello Marx probabilmente sosterebbe che oramai il fattore competitivo si è spostato dal controllo dei mezzi di produzione a quelli di diffusione delle informazioni.

E in questa nuova organizzazione produttiva si sono (teoricamente) livellati i diritti di tutti; la sensibilità verso i diritti estesi dell'essere umano e del mondo in cui viviamo è fortunatamente cresciuta a dismisura, grazie a una visione allargata del contesto operativo (esempio ne sono i principi ESG introdotti dalle Nazioni Unite nel 2015).

Diminuisce quindi il tasso di “cattiveria”?

Poco, perché l'impresa, la cui strategia moderna enfatizza tra l'altro il valore del “capitale umano” e il rispetto dell'ambiente, continua ad avere una prassi operativa che ancora non accompagna pienamente questi principi, anzi, per certi versi, li rende ancor più minimali e residuali.

Rimane “cattiva”, sebbene su nuovi piani di azione; ad esempio quando i comportamenti e le idee di chi la guida continuano ad essere orientati alla visione parziale, alla massimizzazione del profitto quale unica illuminazione, che supera e calpesta i principi del buon padre di famiglia.

Lo è quando il management accetta di sottostare al rispetto dei “normali” benchmark finanziari, quando le decisioni che sottendono alla vita aziendale non pervengono correttamente dall'analisi della situazione dell'azienda e della comunità locale, bensì sono influenzati dai criptici report di un giovane analista finanziario che da un grattacielo di Londra decide – ad esempio – che per sostenere la quotazione dell'azienda e allinearla al “mercato” devono essere licenziate 100 persone non per loro incapacità, ma per conformità alla media di settore. E magari l'azienda produce utili, ma pochi rispetto alle aspettative del mercato.

Anche in questa rivoluzione industriale, quella della prevalenza del lavoro intellettuale, una buona quota di imprese continua a mantenere caratteristiche di “cattiveria”, permanendo priva di respiro etico, orientata e guidata da qualcosa che non è la vera natura umana, ma un sistema autoportante che progressivamente si distacca dalla vita reale.

Per fortuna non tutto è così; per fortuna esistono e sono esistiti imprenditori che hanno imbevuto il loro lavoro ed il loro essere di idee e comportamenti che restituiscono bellezza e dignità a tutte le loro azioni; **Adriano Olivetti** solamente per dirne uno, o **Brunello Cucinelli**.

Ma il solo fatto di citarli come eccezioni fa capire come sia difficile e complesso azzerare il gap tra bene comune e bene aziendale, tra il rispetto dei diritti e la salute aziendale.

Come uscirne?

Come annacquare quella malsana percezione di ostilità verso chi organizza e incanala i differenti fattori produttivi per consentire la crescita e il benessere sia proprio sia dei propri lavoratori?

Come far emergere e consolidare la necessaria convergenza tra bene aziendale e bene comune, fattori di crescita e prosperità sociale ed economica?

Non è certamente risposta semplice o scontata, perché i fattori di complessità, in primis il sistema finanziario che da anni ha perso la sua funzione originaria al servizio delle imprese diventando prioritariamente un faro delle azioni delle aziende stesse, non fanno intravedere soluzioni sistemiche, ma solamente tattiche, a livello di singola azienda.

Forse è una costante e crescente attenzione alla cultura, sia di impresa sia singola, che può avvicinare i bordi della cicatrice, costruendo un linguaggio comune in cui tutti si identifichino.

Forse attraverso un sempre crescente afflato normativo, che impone regole esterne che superano le singole istanze; **i criteri ESG introdotti dall'ONU vanno in quella direzione**, e costruiscono un terreno di gioco condiviso tra tutti gli attori.

Certamente enfatizzando il valore dell'innovazione, che, se ben incanalata, consente una crescita dell'impresa non certo a scapito dei lavoratori, anzi aumentando il loro valore professionale.

La cosa importante però è chiudere il gap rapidamente, prima che il prossimo catalizzatore di divergenza inizi ad agire appieno; la nuova transizione digitale ed il poco esplorato universo dell'intelligenza artificiale introdurranno campi di azione nuovi, da governare nelle componenti tecnologiche ma soprattutto in quelle etiche, in quanto sottendono una serie di fattori di rischio sconosciuti, agenti su di un piano inedito ed oscuro, che potrà estendersi sino alla messa in discussione della definizione stessa di lavoro e di rapporto tra uomo e sistemi umanoidi.

E quella sarà una sfida importante e determinante, **quando la cattiveria rischierà di essere “automatica”**, non temperata dalla natura umana.

Potenzialmente indomabile.

