IL LAVORO CHE GENERA VALORE

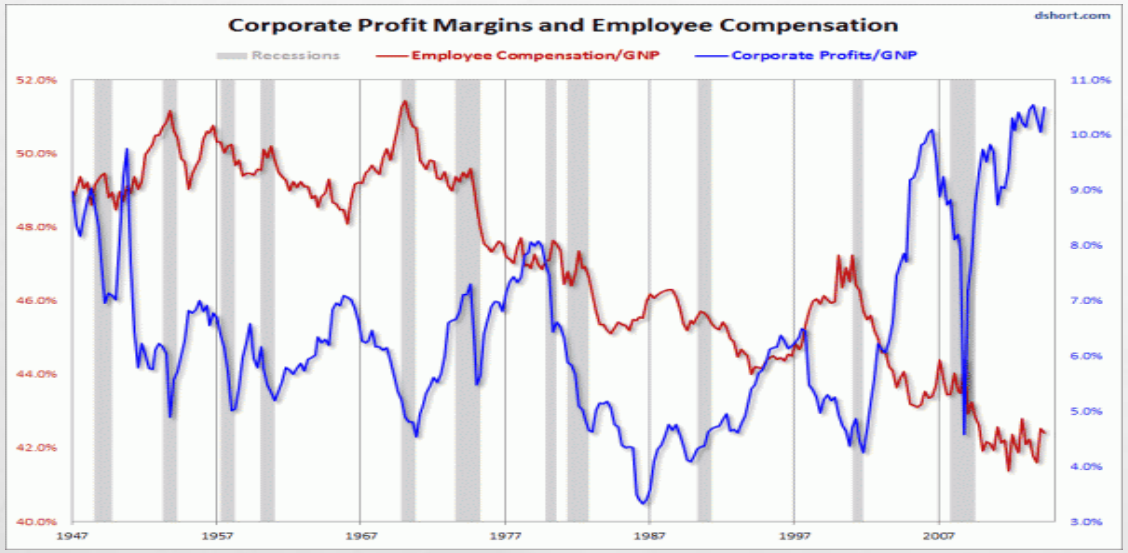
(#ANDRA'TUTTOBENE?)

PAOLO VENTURI, AICCON – UNIVERSITA' DI BOLOGNA

26MAGGIO 2020 - H 16.45

25-30 05 20 MILANO DIGITAL WEEK
Online edition

1776 – THE WEALTH OF NATIONS «THE WEALTH OF NATIONS» LAVORO ORIGINE DELLA RICCHEZZA
POI…



«I Coronavirus arricchisce i miliardari, da Bezos a Zuckerberg in 2 mesi guadagni per 434 miliardi»

« i miliardari hanno visto la loro ricchezza crescere del 15% nei due mesi di pandemia, dal 18 marzo al 19 maggio»
(Forbes)

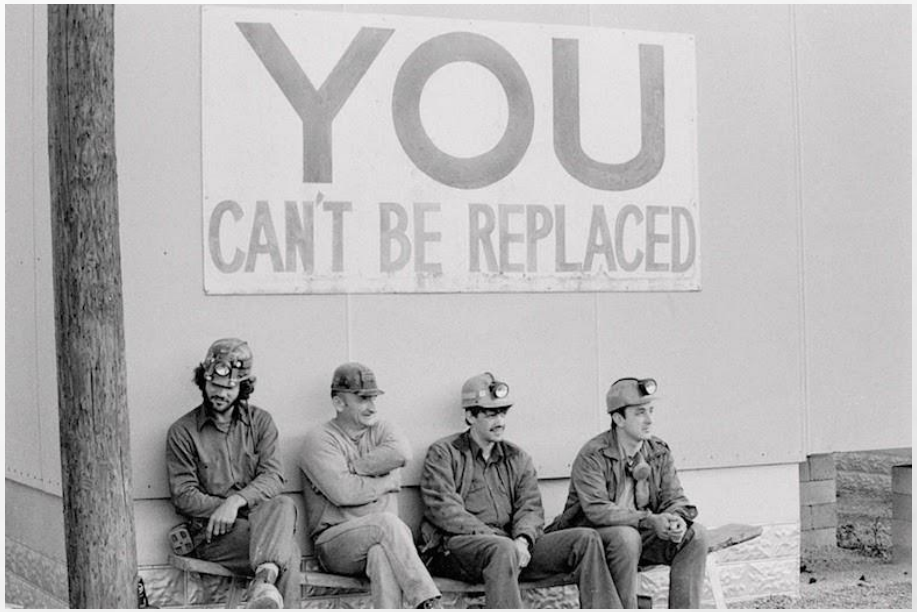
- COME SI GENERA LA RICCHEZZA ? PER LA SUA PIENA VALORIZZAZIONE IL CAPITALE HA SEMPRE MENO BISOGNO DEL LAVORO E SEMPRE PIÙ DEL CONSUMO (BENI, SERVIZI….E INTERAZIONI)

- DA CITTADINO LAVORATORE A CITTADINO CONSUMATORE (MENO LAVORO E RETRIBUZIONI PIÙ DISEGUALI: RAPPORTO TRA COMPENSI TOTALI DEI VERTICI SOCIETÀ QUOTATE E COSTO MEDIO DEL LAVORO È DI 183,4.- MEDIOBANCA)

25-30 05 20 MILANO DIGITAL WEEK Online edition

IL VALORE DEL LAVORO

« IL LAVORO, PRIMA ANCORA CHE UN DIRITTO, È CERTAMENTE UN BISOGNO INSOPPRIMIBILE DELLA PERSONA. È IL BISOGNO CHE L'UOMO AVVERTE DI TRASFORMARE LA REALTÀ DI CUI È PARTE E, COSÌ AGENDO, DI PRODURRE SENSO E SIGNIFICATO PER SE STESSO»



MECCANISMI DI CREAZIONE DEL VALORE

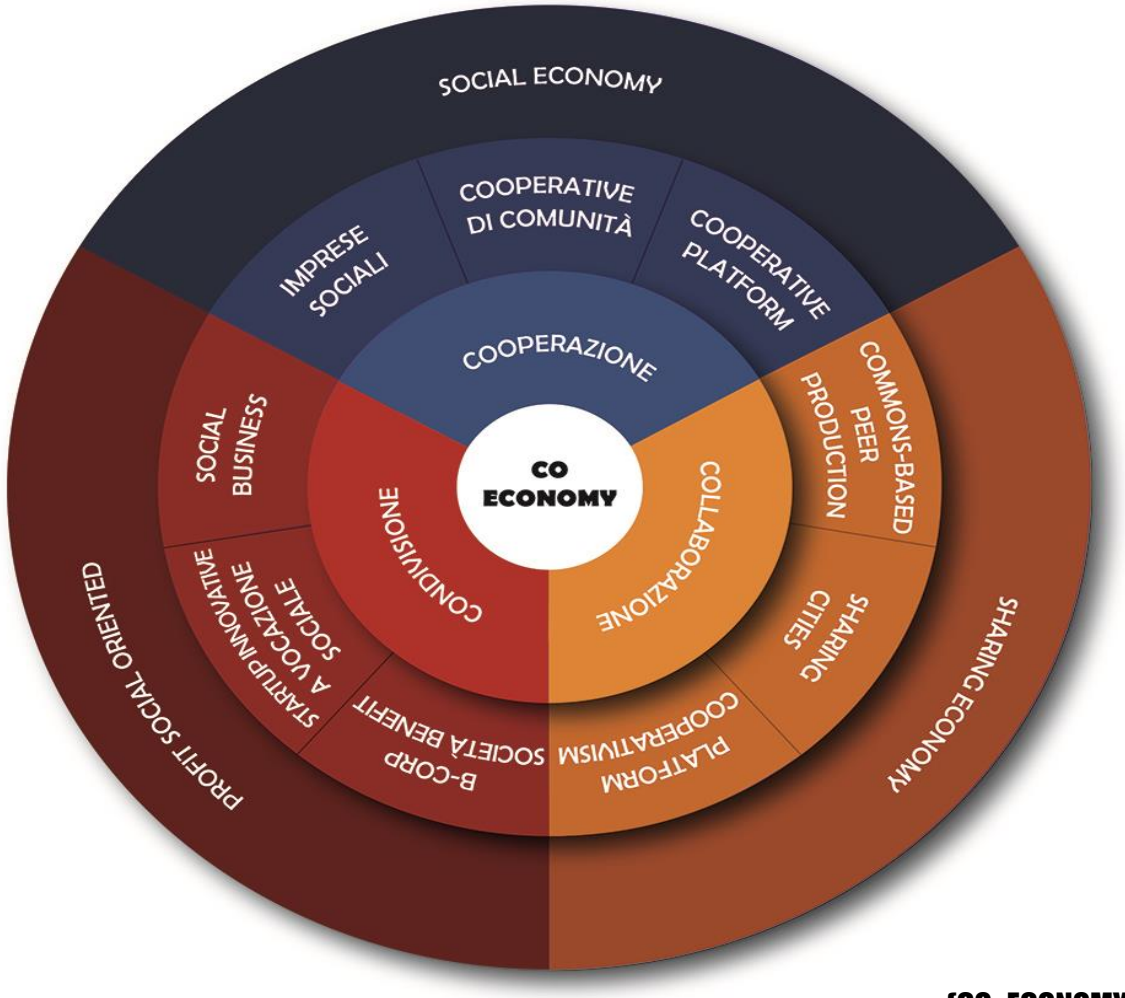
CRESCITA VS SVILUPPO (INTEGRALE) «IL VALORE SI COMPONE DI UNA DIMENSIONE STRUMENTALE (QUANTITATIVA) ED UN ESPRESSIVA (SIGNIFICATI E ASPIRAZIONI) . AFFINCHE' IL LAVORO SIA AL CENTRO DELLA PRODUZIONE DEL VALORE OCCORRE OSSERVARE COME VIENE GENERATO E CONDIVISO»

25-30 MILANO 05 DIGITAL 20 WEEK
Online edition

IL LAVORO CHE GENERA VALORE POSTULA IMPRESE/POLITICHE/TECNOLOGIE INCLUSIVE

ISTITUZIONI INCLUSIVE VS ESTRATTIVE
(ACEMOGLU E ROBINSON - 2013)

Paradigmi di produzione del valore «inclusivi»



(CO- ECONOMY
Venturi-Lampugnani - Feltrinelli 2018)

25-30 05 20 MILANO DIGITAL WEEK Online edition

LAVORO CHE GENERA VALORE

LAVORO COME OPERA (H. ARENDT)

Labour (homo laborans)
Work (homo sapiens)
Action (homo reciprocans)

IMPRESA CHE GENERA VALORE
(VENTURI 2019)

1 Telòs

2 Modalità di produzione e condivisione valore

3 Modelli Organizzativi

Coerenza psicologica – H. Schlicht

1 Società « guidate dallo scopo»

2 - Imprese ibride (intenzionalmente sociali)
- Imprese aperte (praticano l'open innovation)
- Imprese coesive (comunitarie e inclusive)

3 Modelli Organizzativi «agili e collabo

25-30 05 20 MILANO DIGITAL WEEK Online edition

Martedì 21 Aprile 2020

Alcune riflessioni utili a chi sta organizzando la ripartenza
Abbiamo l'occasione per rendere più inclusive e sostenibili le imprese: ricomporre economia, welfare e cultura coniugandole con modelli organizzativi capaci di pensare al «Bene» che va generato

7

LAVORO CHE CREA VALORE ECCO LA VERA FASE 2

di **PAOLO VENTURI***

Il dibattito delle idee

La nomina dei componenti della task force deputata a progettare la tanto attesa «fase 2» ci rilancia verso il futuro e apre una fase nuova: una stagione per certi versi molto più complessa rispetto alla precedente. Per alcuni «la transizione» dovrà essere breve e prodromica ad una veloce apertura (questa è la tesi di quelli che vedono nitidamente la luce in fondo al tunnel), per altri invece la transizione sarà lunga e richiederà soluzioni che condizioneranno in maniera radicale la nostra convivenza (questa è la tesi di coloro che invece propongono di arredare il tunnel). Non sappiamo con certezza quale sia la strategia migliore, ma non possiamo però non riconoscere la straordinarietà del momento, di uno shock che non avevamo calcolato, ma che abbiamo contribuito a generare: come ha ricordato Papa Francesco: «Pensavamo di rimanere sani, in un mondo malato».

Per questo motivo, le scelte connesse a questa nuova fase portano dentro di sé la responsabilità di costruire una «normalità trasformata» piuttosto che contribuire ad un ritorno allo «status quo». Da più parti sentiamo dire «nulla sarà più come prima», ma poi son molti i segnali che fanno intuire come in nome di un «dovuto realismo» (sic!) si provi a replicare l'esistente. Disegnare un futuro buono per tutti richiede la consapevolezza che il "durante" di questa fase, sia intensamente vissuto come l'inizio del "dopo". Il vero rischio in questi frangenti è infatti quello di fare scelte che vadano unicamente alla ricerca di un "giusto" equilibrio fra la legittima richiesta di «liberare il mercato» e la «sicurezza dei cittadini».

A ben vedere però tali ricette non si distinguono molto le une dalle altre, poiché la somma dei costi (sociali o economici) per realizzarle è sostanzialmente uguale: diversa è la modalità con cui questi vengono ripartiti (in un caso sull'economia, nell'altro sulla salute). Disegnare la «fase 2« non può certamente prescindere da normative che introducono vincoli, ma non può limitarsi a proporre un mix di soluzioni fra gli interessi delle imprese e quelli della cura. Occorre superare la trappola di questi *trade off* e aprirsi ad una visione trasformativa capace di abbassare la frontiera delle nostre scelte, dando più spazio al capitale sociale, al capitale umano e al capitale civile.

La definizione di un necessario «protocollo» che definisca i livelli di sicurezza nel lavoro, non dovrà perciò appena elencare procedure e requisiti ma dovrà essere l'occasione per ridisegnare nuovi e più agili modelli organizzativi, migliorando l'armonia con i tempi di vita, senza sacrificare la produttività, anzi con l'obiettivo di aumentarla. Ci troviamo di fronte alla più grande operazione di *change management* nella storia delle organizzazioni e non possiamo perdere l'opportunità di rendere più «sociali e inclusive» le imprese.

Serve quindi il coraggio, oltre che l'intelligenza, di andare oltre il modello di organizzazione del lavoro pensato all'epoca della seconda rivoluzione industriale. Proprio perché il lavoro è trasformativo della persona, il processo attraverso il quale vengono prodotti beni e servizi acquista valenza morale, non è qualcosa di neutrale. In altri termini, il luogo di lavoro non è semplicemente il luogo in cui certi input vengono trasformati in output, le relazioni che si attivano non sono solo processi e regole misurate da risultati: il lavoro infatti è la modalità con cui si forma (o si trasforma) il carattere del lavoratore. La creazione di valore ha perciò bisogno di persone, relazioni e significati. Possiamo cioè organizzare un distanziamento «fisico» per un po' di tempo, ma non possiamo accettare un lavoro fondato sul «distanziamento sociale» (proporrei di abolire tale dicitura). Non potrà esserci «sicurezza» senza «cura». Una normalità trasformata va costruita su un rinnovato senso del lavoro e su una economia intenzionalmente più sociale.

Serve quindi il coraggio, oltre che l'intelligenza, di andare oltre il modello di organizzazione del lavoro pensato all'epoca della seconda rivoluzione industriale. Una normalità trasformata va costruita anche su un'economia intenzionalmente più sociale

Come ci insegnano le esperienze di questi giorni, sono le motivazioni la chiave principale per la generazione di valore; le conoscenze tacite sono la risorsa più rilevante per competere e innovare. Siamo ben consapevoli che dovranno essere ridisegnati gli spazi di lavoro, i layout dei luoghi della cultura e il design dei servizi alla persona, ma occorre una grammatica nuova, non certo quella che ha come moralità l'efficienza. La sfida è quella di aumentare la produttività aumentando il tasso di felicità delle organizzazioni. Nel post coronavirus economia, welfare e cultura devono essere ricomposti, attraverso politiche e strategie che coltivino fin dall'inizio percorsi convergenti. Occorre fare su serio, non basta più misurare il «Bene» del valore prodotto, è arrivato il tempo di dare Valore al «Bene» che si vuol generare.

**Direttore Aiccon*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6

*Le scelte connesse a questa nuova fase portano dentro di sé la responsabilità di costruire una **"normalità trasformata"** piuttosto che contribuire ad un ritorno allo "**status quo".***

*«Ci troviamo di fronte alla più grande operazione **di "change management" nella storia delle organizzazioni** e non possiamo perdere l'opportunità di **rendere più "sociali e inclusive" le nostre imprese»***

*«**ridisegnare nuovi e più agili modelli organizzativi,** migliorando l'armonia con i tempi di vita» senza sacrificare la produttività, anzi con l'obiettivo di aumentarla»*

«Serve quindi il coraggio, oltre che l'intelligenza, di andare oltre il ***modello di organizzazione del lavoro pensato all'epoca della seconda rivoluzione industriale***…sono *le motivazioni la chiave principale per la generazione di valore*: le ***conoscenze tacite sono la risorsa più rilevante per competere e innovare»***

«Rebuilding Company as a community»
(HBR- H Mintzberg)

Grazie

paolo.venturi7@unibo.it