

DAL “BETTER CAPITALISM” AL “NUOVO MANAGER”

GIOVANNI SIRI





IL CAPITALISMO IN
EVOLUZIONE

Isintomi di un ripensamento del capitalismo da parte del capitalismo stesso si moltiplicano. Non più solo revisioni teoretiche di economisti illustri (Stiglitz su tutti) o di ricercatori polemici (Piketty tra i più noti) ma ormai anche capitani di imprese finanziarie e non (il Lynch di BlakRock, ma anche lo stesso Gates) e lo stesso consesso del World Economic Forum (WE) insistono sulla necessità di una revisione del capitalismo. Non si tratta ovviamente per loro di una critica "socialcomunista" della visione del mondo capitalista, ma di una moderazione degli effetti del neocapitalismo finanziario. Dalla fine degli anni '70 del secolo il neocapitalismo ha soppiantato la ventata socialdemocratica succeduta alla seconda guerra mondiale nell'Occidente. Il prevalere della scuola di Chicago ispirata da Alan Friedman ad una visione opposta alla scuola keynesiana dell'economia, si è tradotta dapprima nella deregulation di Thatcher e Reagan, poi nella finanziarizzazione delle banche e nella fine degli accordi di Bretton Woods ai tempi di Clinton, aprendo la strada ad una economia di speculazione finanziaria le cui conseguenze sono diventate evidenti dal 2008 fino a noi.

A preoccupare, come il WEF sottolinea da qualche anno con grande lucidità, è sia la sempre meno astratta possibilità dell'emergere di rivolte sociali sia l'indebolimento progressivo della classe media che il venir meno del motore del consumo alla macchina economica, tre motori economici decisivi da almeno 40 anni. Una ricomposizione tra la forza propulsiva del mercato e le esigenze di equità sociale era stata tentata dalle socialdemocrazie del secondo dopo-

guerra, fino alla "terza via" di Blair in anni più vicini a noi. Ad oggi però questo felice equilibrio appare perduto: l'esperienza delle socialdemocrazie sopravvive a se stessa solo in pochi paesi scandinavi (con l'aggiunta della Danimarca) che godono di condizioni privilegiate (popolazione ridotta, immigrazione contenuta, forte senso dello Stato e del governo come servizio ai cittadini, etica del pubblico rigida, ricchezze naturali e commerciali elevate...). Rimane ancora da comprendere perché il progetto socialdemocratico abbia fallito economicamente: la versione "di destra" fa risalire il cattivo stato dell'economia all'avvento della Thatcher e di Reagan (i paladini del ritorno a libero mercato senza vincoli eccessivi imposti dai governi: Deregulation), aveva comportato spese pesanti e infruttuose dei governi per i servizi sociali, strapotere rivendicativo dei sindacati, preferenza del popolo per assistenzialismo garantito che spegne l'imprenditorialità. La versione "di sinistra" risponde sottolineando che la borghesia aveva troppo timore di un reale potere del popolo, e che con la scomparsa della Unione Sovietica Comunista questo timore anziché diminuire è aumentato.

Sta di fatto che dall'inizio degli anni '80 del secolo scorso il cosiddetto "neocapitalismo finanziario" ha rilanciato e "finanziarizzato" la centralità di una "visione economica" basata su una antropologia individualista e competitiva delle persone assieme a una visione della società come compromesso da raggiungere di volta in volta con equilibratura dei poteri reali, senza un progetto definito se non quello della libertà di mercato.

In assenza dunque di una "terza via" ideologica o teorica (anche diversa da quella socialdemocratica, ma per ora non alle viste) l'esigenza di evitare i rischi - ormai percepiti diffusamente come oggettivi dalla classe dirigente - del conflitto sociale e di un pesante rallentamento delle dinamiche di mercato si sta trovando una "quarta via". Si tratterebbe di una alternativa non basata su teorie economiche o su un progetto ideologico-politico strutturato (come fu per nazismo, socialismo, liberismo nel '900) ma piuttosto, e del tutto in sintonia con lo spirito di questo tempo, di una suggestione moralistico-sentimentale. Molto adatta a suggestionare le folle e a mobilitare motivazioni emotive, a creare un senso di comunanza e di appartenenza nel condividere una "impresa comune". Il manifesto ufficiale lo ha varato il WEF nella convention di Davos di poche settimane fa, ed è ormai sulla bocca e nei vaghi sogni e desideri di tutti: salvare il pianeta, ritrovare l'armonia uomo-natura, riorientare produzione e consumi per una nuova civiltà del riciclo. Una missione capace di accomunare tutti nel senso di colpa e nella necessità di evitare la catastrofe. Allo stesso tempo risulta efficace per spostare l'attenzione dal tema delle diseguaglianze e della patologia del neocapitalismo alle urgenze simboliche ed emotive, fino alle paure profonde, chiamando tutti a una convergenza anche generazionale per fronteggiare una situazione di estrema emergenza. Un tema davvero "globale" più ampio e meno conflittuale di quello delle migrazioni e del clash culturale che aveva fin qui tenuto banco. Ma soprattutto un tema capace di fungere da formidabile booster dell'economia così com'è offrendo obblighi di spesa e

consumo (per es. cambiare l'automobile per passare all'elettrico, effettuare un riciclo che alimenta le fabbriche di materie prime a basso costo, accettare restrizioni e controlli sociali eticamente giustificabili...). Non a caso i capitalisti o i teorici dell'economia che criticano gli eccessi del neocapitalismo finanziario ribadiscono che comunque il sistema capitalista è il migliore dei sistemi economici storicamente sperimentati e che si tratta di moderarne eccessi e storture, non di modificarlo.

C'è molto di vero in tutto questo, da un punto di vista storico: anche se abbiamo (anche empiricamente) scoperto che il livello di felicità non coincide con il livello di benessere e che il lavoro più produttivo si ottiene quando "i lavoratori" sviluppano senso di appartenenza e percezione di ricevere rispetto, la possibilità di legarli alla flessibilità, all'autonomia e alla responsabilità è ancora lontana dal divenire "regola di sistema" e parte di una realmente nuova cultura d'impresa e modello di organizzazione.

Detto questo non può non generare qualche smarrimento etico il fatto che questa transizione:

- Non avvenga attraverso una riflessione sistematica che rimetta in discussione i fondamenti di una visione del mondo come quella che ispira a tutt'oggi l'economia capitalista
- Avvenga sull'onda di una sostanziale assenza di informazione e discussione sulla base scientifica per es. della reale natura dei cambiamenti climatici o dell'inquinamento, così come della reale necessità di passare dal petrolio alle fonti rinnovabili (per es. non sappiamo ancora se la produzio-

ne in massa di batterie elettriche è davvero sana per l'ambiente).

Affidarsi alle suggestioni mediatiche delle varie Greta di turno, a dibattiti emotivi a base di immagini di isole di plastica galleggianti o di incendi devastanti con animali che muoiono come mosche, o al contrario a mitizzare campagne ridenti e isole caraibiche "vergini" non è il miglior modo di gestire una "transizione epocale".

Allo stesso modo stiamo gestendo la transizione alle tecnologie produttive digitali, la famosa "quarta rivoluzione industriale" (concetto creato dal fondatore del WEF, il prof. Schwab) quasi solo sulla base di miti e paure o speranze fiabesche sulla Intelligenza Artificiale, sui Robot, sulla privacy violata: ma senza che nessuno si avventuri ad approfondire e divulgare con un po' di senso storico e una mentalità aperta e costruttivamente critica.

Eppure è dalla fine degli anni 70 (turning point storico di cui parleremo poco) che questo concetto nasce e prospera in Germania prima e altrove poi, l'idea è di costruire un progetto di trasformazione del lavoro in un'automazione intelligente sempre più spinta a cui bisogna convertire un mondo del lavoro basato sul riconoscimento del "lavoratore".

In questo contesto, molto stimolante e aperto a risposte diverse per chi se ne volesse occupare, naturalmente anche lo stile di management viene ripensato e accordato:

- Deve gestire il rapporto tra produzione e sostenibilità, attraverso il concetto di responsabilità sociale e di shareholders oltre che di stakeholders

- Occorre attenuare l'ideologia di una impresa centrata esclusivamente sul proprio profitto anche all'interno dell'azienda, chiamando i "dipendenti" a esprimere maggiore engagement in cambio di maggiore flessibilità

- Occorre uno stile aziendale e un modello di leadership capace di attirare ed allevare talenti, soprattutto le nuove generazioni che del lavoro hanno una visione non doveristica o sacrificale. Una leadership che possa promettere un riequilibrio del work-life balance, maggiore benessere e felicità nel lavoro (e non solo "attraverso" il lavoro)

Uno studio di Accenture, adottato e sponsorizzato dal World Economic Forum di quest'anno, arriva così a delineare, sulla base di osservazioni ed interviste diffuse, cinque caratteristiche che "fanno di un leader un facilitatore di crescita" (crescita del fatturato e del benessere di chi lavora nell'azienda).

Eccoli in sintesi, nell'ordine di importanza emerso dalla ricerca secondo Accenture, le capacità distintive del manager di oggi e (e si spera) di domani:

1. Mettere al primo posto la fiducia e il benessere di tutti gli stakeholder, coinvolgendoli nel processo decisionale e "stimolando ogni persona ad esprimere la propria voce e il proprio senso di appartenenza.

2. Saper valorizzare il coinvolgimento personale (un passo avanti rispetto all'engagement, potremmo più precisamente parlare di "involvement"). "Dando valore a creatività e passione e mostrando empatia e apertura verso ciascun individuo".

3. Saper promuovere obiettivi comuni. Che ovviamente rimandano non a una convergenza dialettica sui fondamenti ideologici o valoriali, ma sull'indiscutibile bussola della "sostenibilità". Questi obiettivi comuni vanno infatti trovati, secondo il report: "ispirandosi a un obiettivo di crescita sostenibile, condiviso all'interno dell'organizzazione e con tutti gli stakeholder".

4. Avere la capacità di creare valore aggiunto, naturalmente non più solo "per la organizzazione". Notate lo shift di vocabolario: "organizzazione" è termine indubbiamente più soft di impresa o per azionisti, ma lo si può subito integrare con "e utilizzo delle tecnologie emergenti in una ottica di innovazione responsabile" (ovviamente l'adozione delle nuove tecnologie non si mette in discussione)

5. Avere qualità "eccelse" in fatto di deduzione e comprensione. Nelle parole di sintesi del report "il leader di domani deve cercare percorsi sempre migliori per il successo, attraverso l'apprendimento continuo e lo scambio di conoscenze". Insomma ci si aspetta che continui ad essere un "superuomo".

Indicazioni di attese/trend che di certo danno a quella che chiamavamo formazione (che oggi occorrerebbe definire più adeguatamente come "acculturazione alla trasformazione evolutiva di impresa persone e società"), un ruolo ancor più rilevante di ieri. Purchè si abbia piena consapevo-

lezza della natura e dei limiti, pur nella potenziale positività, del compito cui tutti siamo chiamati, e non ci si accontenti di seguire spinte emotive non del tutto disinteressate ed ideali etico-romantici ancora troppo vaghi e poco meditati scientificamente e culturalmente.

Il passaggio storico in cui siamo può richiamarci al grande compito di conoscere meglio noi stessi come fonte di un progetto nuovo di rapporto con la felicità e con il sistema complesso in cui e con cui viviamo e cresciamo. Si dovrà lavorare su: il lavoro, l'impresa, un nuovo contratto sociale e una economia che da religione invisibile fideistica diventi una scienza ricca di cultura, antropologia, psicologia, sociologia e neuroscienze (come in realtà già avviene da un paio di decenni, a livello accademico: basti ricordare che nel 2001 Kahnemann, uno psicologo, si vede assegnato il Nobel per l'economia, e che oggi si parli correntemente di neuroeconomia e di economia comportamentale, così come di economia relazionale e di economia della felicità).

Quindi ben vengano Greta e i gretini e ben venga la sostenibilità. Ben venga la tecnologia intelligente amica ed aiutante. Ben venga la globalizzazione, l'ipercontatto. E ben venga una formazione alla trasformazione capace di aiutare lo sforzo di innovazione umana e organizzativa nell'Impresa, da cui si diffonderà nella società tutta.

Ma, per favore, nella consapevolezza che non siamo ancora al di là del guado, soprattutto quello mentale, culturale, sociale, perciò cominciamo pure dalla sostenibilità e dall'involvement, ma non è questo il nuovo continente: al più un primo porto di carenaggio, come per Colombo furono a suo tempo le Canarie.



The Human Side