

## Cercasi leader che sappiano far fiorire l'umano nell'economia e nel lavoro



*Questo articolo, scritto dal presidente Gabriele Gabrielli, è originariamente apparso su HROnline (n.2 - Anno 2018) all'indirizzo: <http://www.aidp.it/hronline/2018/1/2/cercasi-leader-che-sappiano-far-fiorire-lumano-nelleconomia-e-nel-lavoro.php>*

Al sorgere di un nuovo anno s'accompagna **la speranza di un futuro migliore**, ricco soprattutto di atteggiamenti di apertura senza i quali non potrebbero maturare opportunità. Vale anche per l'economia e il lavoro. Conviene dunque riflettere su questo importante aspetto. Siamo aperti quando guardiamo al nuovo con *fiducia*, quando ci predisponiamo ad accoglierlo senza pregiudizi, a lasciarlo scorrere e seguire la corrente, adoperandoci in modo tale che qualche cosa - può essere un'idea non chiara, la bozza di un progetto, la tensione verso un cambiamento - che ancora non conosciamo possa avere *cittadinanza* senza essere osteggiata a prescindere. Per questo **l'atteggiamento di apertura genera di per sé possibilità**, perché lascia immaginare - dando loro riconoscimento - vie inesplorate lungo le quali è inutile cercare i segni che custodiscono sentieri già percorsi da qualcuno.



**Non tutti i leader però hanno cura di coltivare questo prezioso atteggiamento di apertura che genera energia e possibilità**, come l'acqua che scorre dentro gli argini di un fiume. Ci sono leader, infatti, che non accordano diritto di esistere al tempo futuro, perché sono schiacciati dal presente, sono soverchiati dall'ossessione del *qui e subito*. Questi leader sono prigionieri del momento e delle loro nevrosi ansiose; non c'è nulla che possa "schiodarli" da questa postura rattrappita, scomoda e innaturale. Con il loro comportamento vanno così a rendere più folta quella "generazione di ansiosi" di cui parla il numero 1232 di Internazionale. Soprattutto diventano a loro volta, visto il ruolo d'influenza che hanno, generatori di ansia nell'*epoca dell'ansia* (eloquente l'articolo di Anna Maria Testa del 27 novembre sempre su Internazionale) che diventa addirittura uno "stile di vita". Tramortiti dall'incertezza in cui vivono, sono leader che vedono soltanto l'attimo e le sue incombenze improrogabili, descrivendolo con il linguaggio proprio di una metrica schiacciata sul presente che usa abbondantemente espressioni come *occasione irripetibile, opportunità da cogliere al volo*. **Sono leader immobili, tengono la presa su quello che sta accadendo, schiacciati su un orizzonte puntuale, senza la dotazione di "un prima" e quella che dona "un domani"**. Per la loro natura, al futuro non potranno mai associare l'immagine di un magazzino dove sono stoccate *filiere di possibilità*, ma solo quella di un deposito che stipa incertezza e instabilità dove si accumula la polvere insalubre di tutto ciò che non è reale. Il *futuro possibile* per loro non è un "orizzonte di senso".

I leader (imprenditori e manager) prigionieri del presente, quelli più radicali e

oltranzisti, si sentono molto orgogliosi di questo loro atteggiamento, pensano - e se ne vantano in ogni occasione - di essere in questo modo liberi, permeabili a ogni influenza ideale e progettuale che possa distrarli dal *qui e ora*. Credono di essere loro a pilotare il gioco e non sono disponibili a subire le sbandate deliranti (perché fuori dal "solco") che i sogni senza luogo (*u-topie*) o ciò che si *pro-getta* possono procurare. In questo modo però s'illudono, rifiutando l'idea che possono essere caduti in realtà nelle maglie appiccicose di un "presentismo" vorace che toglie ossigeno a loro stessi e a quanti gestiscono. **Per questo, leader di tal natura sono sempre in affanno.** E' l'affanno di chi respira malamente perché costretto da un peso che schiaccia a forza il torace. Come potranno, con uno sguardo così miope, essere capaci di dare una direzione a quanti sono costretti a dividerne le sorti lavorative? Quando siamo **schiacciati sul presente non riusciamo a elevarci quel tanto necessario per poter leggere la trama intricata della complessità.** Sappiamo bene che le organizzazioni diventano sempre più luoghi e organismi complessi che si muovono, insieme agli attori che le popolano, su piani molteplici e drammaticamente dinamici. Schiacciati sul presente non si vede proprio un bel nulla. Sono leader, questi, che appaiono così **mutilati di una funzione da sempre essenziale e, oggi, ancora più necessaria: quella di aiutare le persone a comprendere dove si va, unendo i puntini della vita organizzativa.**

Se ci pensate, sono ossessionati dalla preoccupazione di "occupare" uno spazio di cui vogliono accaparrarsi tutti i frutti: che siano rendite, dividendi e incentivi o *future* non importa. Sono imprenditori e manager impegnati solo a "prendere" piuttosto che a "dare", appartengono alle logiche e ai modelli della "taking economy" rifiutando l'idea che le regole della casa (*oikòs-nomia*) e del lavoro possano anche essere organizzate attorno al paradigma della "giving economy". Cercano così di piegare il tempo, come il fabbro fa con il ferro, provando a ridurlo a una sola dimensione, quella del *presente* e del *tutto e subito*, togliendogli il nutrimento del

passato e la tensione cinetica del futuro. Occupare lo spazio, anziché potenziare il tempo, però, è anche fatica vana. Scrive infatti Papa Francesco, nella *Evangelii Gaudium* (222-225), che *il tempo è superiore allo spazio*. Come a dire che c'è sempre qualcos'altro fortunatamente che - se prestiamo l'orecchio - ci tira fuori dalle secche in cui la nostra barca rischia di finire se chi la guida ha a cuore solo interessi limitati, ristretti, schiacciati appunto entro il piccolo spazio dell'istante o poco più. **Leader di tal natura non riusciranno mai a costruire ambienti ove le persone, i collaboratori dell'impresa, potranno fare l'esperienza di un lavoro pieno di senso.** Sono numerosi gli studi che mostrano che le persone che fanno questa esperienza parlano del loro lavoro estendendone i confini, valorizzando per esempio l'impatto che ha per altri individui, per gruppi o per l'intera società ("*meaningful work is self-transcendent*", scrivono Catherine Bailey e Adrian Madden in un recente articolo pubblicato dalla MIT Sloan Management Review).

**All'inizio di un nuovo anno che porta in dote un'economia e un lavoro pieni di nodi irrisolti**, tra i quali spiccano profonde e crescenti diseguaglianze, una disoccupazione soprattutto giovanile mozzafiato, un malessere e un *disengagement* diffuso che lascia emergere troppo spesso condizioni di lavoro indegne, **vogliamo augurarci che questo nuovo tempo rechi con sé la generatività di sempre più numerosi imprenditori e manager che spalanchino il futuro alle tante persone derubate - nei luoghi e non-luoghi del lavoro - dell'energia che libera la progettualità.** I leader che occupano solo lo spazio del presente, invece, che non sanno usare cioè quel filo sapiente che genera legami solidi, attivando rinvii continui e accoglienti tra passato presente e futuro, finiscono inevitabilmente per chiudere ogni possibilità e negare qualsivoglia spazio progettuale dove accogliere i *bisogni di autorealizzazione* e nel quale esprimere talenti e vocazione ("*Ciò che uno può essere, deve esserlo*", scriveva Abraham H. Maslow in *Motivazione e personalità*). No, non abbiamo proprio bisogno di questi personaggi nell'epoca delle *promesse complesse* della quarta rivoluzione industriale che, limitando il potenziale delle persone, svuotano di senso anche il lavoro, addomesticandolo a mezzo per sopravvivere. Piuttosto **servono imprenditori e manager che sappiano far fiorire l'umano nell'economia e nel lavoro.** Cominciando proprio da quella capacità che solo l'uomo ha in dote: immaginare e costruire un futuro più a misura dell'umanità.