

Blog EllePì - Perché nascondere l'umanità?



Rimediare al deficit antropologico nella società e nella politica, nell'economia e nel lavoro

di Gabriele Gabrielli



In un recente approfondimento proposto da un quotidiano viene definita “*generazione esausta*” quella dei trentenni e quarantenni che non sanno più come bilanciare: da un lato, la corsa a ostacoli allestita da una società e da modelli di gestione degli affari fondati sul miglioramento continuo della performance; dall'altro, gli affetti, la famiglia, la cura di sé e degli altri beni relazionali. Una generazione, per dirla con le parole di Michela Marzano, illusa di “poter conciliare l'inconciliabile”. La vita, d'altra parte, rischia davvero di apparire sempre più una faticosa occupazione dall'esito scontato: insoddisfazione, sensazione di non essere riusciti a far niente o poco, stress. Ci sentiamo impoveriti e svuotati da un canovaccio che conosciamo bene e che mette in scena personaggi noti come questi.

C'è chi “è stressato dall'ambizione, che dipende sempre dai giudizi altrui, uno dalla frenesia del commercio ... alcuni sono continuamente occupati a creare pericoli agli altri ... c'è chi si logora in una volontaria schiavitù, all'ingrato servizio dei potenti, molti non pensano che a emulare l'altrui bellezza o a curare la propria ...”. Come non ritrovarsi in questa limpida e articolata descrizione? Ce n'è per tutti. Non è però uno scritto contemporaneo e nemmeno moderno. Si tratta di un passaggio del *De brevitate vitae* scritto da Seneca quasi duemila anni fa. Questo per dire che il rischio di essere travolti da obiettivi falsi - promossi da pratiche sociali, culturali e organizzative - c'è sempre stato. E' nella natura dell'uomo prestare il fianco al fascino dei molti idoli che ci costruiamo, come il successo a tutti i costi, l'eterna giovinezza, l'euforia del pensare di poter fare tutto ciò che ci piace (basta dire o scrivere “I like”) e che il mondo gira tutto intorno a noi. Sono alcuni dei rischi della post-modernità. Si possono trasformare, però, in vere e proprie “trappole” se

non c'è consapevolezza di quello che si fa e si rincorre. Occorre “risvegliarsi”, allora, per essere presenti a se stessi e al mondo. E' questo il beneficio che porta la *mindfulness*, una risorsa scarsa nell'epoca attuale e per questo sempre più necessaria.

* * *

Una maggiore consapevolezza si fa urgente anche nei luoghi di lavoro, un bene irrinunciabile per leader e manager che hanno la responsabilità di guidare persone e organizzazioni.

In molte discussioni (anche nella rete) di questa fine estate c'è una traccia significativa della voglia di togliersi di dosso l'intorpidimento che ci rende esausti. Questo moto di consapevolezza prende forma almeno in tre direzioni.

La prima: che occorre liberarsi dal “mito dell'individualismo” sfrenato che ci fa credere di poter controllare tutto quello che ci circonda e potercela fare senza l'aiuto di nessuno, vagheggiando idee e miti di onnipotenza che prendono le sembianze del delirio manageriale.

La seconda: che domanda se è sensato costruire una società fondandola sul primato dei migliori. E' davvero umano proporre modelli di vita civile e professionale ancorando il successo alla logica del prevalere su qualcun altro, perché altrimenti sei fuori?

La terza: che suggerisce, infine, di rimeditare l'essenza della nostra natura illuminandola per quel che è, un dono che contiene in sé il limite, la finitezza, la fragilità e quindi anche la possibilità di sbagliare.

Le implicazioni positive di questo moto di risveglio per la pratica e per il benessere personale e sociale sarebbero numerose. Vediamone alcune.

* * *

Il riappropriarsi di un atteggiamento sano ed equilibrato nei riguardi del mondo (la dimensione del *locus of control*), ci aiuterebbe a comprendere meglio il significato della felice espressione di Thomas Merton che “l'uomo non è un'isola”. Non possiamo fare tutto da soli, in realtà, né possiamo controllare tutte le variabili che influenzano il mondo che ci circonda e tanto meno modellarlo a nostro piacimento. Non possiamo fare a meno dell'altro, forse nemmeno del capo. Esistono davvero le *bossless company* raccontate da alcuni, o non sono piuttosto l'espressione più evoluta del processo di orizzontalizzazione delle organizzazioni? Vivendo nell'epoca dell'interconnessione, del resto, dovrebbe essere più facile interiorizzare questa verità e comportarci di conseguenza. Per esempio, ricercando e promuovendo – anche nelle imprese e nei contesti produttivi - cooperazione e lavoro di team, anziché incentivare “giocate singole”, costruendo e sperimentando con tenacia sistemi (carriera, status, remunerazione, ecc.) che premiano lo sviluppo di quella che Richard Sennet chiama “mentalità collaborativa”. Da soli

o *insieme*? Questa domanda ci sembra sintetizzare bene l'opzione che organizzazioni e imprese hanno di fronte per costruire politiche di gestione e sviluppo delle persone.

Non può più reggere, poi, l'ideologia dell'*up or out* come linea guida per costruire la società in cui viviamo e come incentivo di carriera e misura del successo. Quello che occorre sollecitare è piuttosto una appassionata attenzione e cura per tutti, un forte senso di solidarietà e capacità di valorizzare ciascuno. Anche le imprese e le organizzazioni – se vogliono essere responsabili, cioè portatrici di un progetto che abbia risposte verso molti e non soltanto verso alcuni – dovrebbero spingere l'acceleratore verso questa direzione non elitaria ma inclusiva.

Dal "risveglio" deriverebbero anche un'altra rilevante implicazione. Saremmo meglio attrezzati per non cadere "nella trappola della perfezione". Perché siamo vulnerabili e fragili. Possiamo sbagliare. Talvolta si eccelle, altre volte no e "nella vita non si deve sempre e solo cercare di essere i migliori". Conseguire risultati diversi nei molti ambiti in cui si è impegnati (nella vita personale, familiare, sociale, professionale, ecc.) è la norma e non lo "stigma" da nascondere e di cui vergognarsi, direbbe Martha Nussbaum. E' in questa prospettiva che andrebbero anche rilette molte delle politiche di welfare aziendale, ancorando le scelte delle imprese e del management a una visione dell'uomo, prima ancora che a una delle tante e caduche teorie degli affari. Risiede in questo difetto antropologico l'essenza del diverso atteggiarsi complessivo che manifestano la società e le organizzazioni quando considerano il lavoratore come *risorsa* e non come *persona*. Il lavoratore come risorsa umana è a termine e si consuma. Il lavoratore in quanto persona no, ha valore in sé e per sempre. Il primo fallisce, il secondo sbaglia e apprende. La risorsa umana, poi, dipende solo dalla combinazione e dal posto concesso dal processo di combinazione di altri fattori, la persona invece è libera e responsabile.

* * *

Nell'agenda della politica e delle istituzioni, in quella dell'economia, delle imprese e del lavoro dovrebbe esserci l'impegno a "risvegliarsi", per fondare su una diversa visione dell'uomo l'azione nelle rispettive sfere. Sarebbe un contributo decisivo per sviluppare ambienti in cui i cittadini e i lavoratori "possono vivere la loro vita liberi dalla minaccia della vergogna e dello stigma" di essere persone umane, non dovendo nascondere le loro fragilità e facendosi carico delle ampie responsabilità che derivano dagli impegni personali, familiari, professionali.

Ci sono idee diverse, come noto, sulla crescita e su come far ripartire lo sviluppo. Gran parte della discussione in corso ci sembra si sia arenata sulle sabbie pericolose di un deficit antropologico che vuol far credere che l'economia sia separabile dalla visione dell'uomo che si ha. Da una parte, il mercato e gli affari che sono padroni del mondo del business e delle sue regole senza anima; dall'altra, la persona e le sue virtù che abitano la società civile dove hanno cittadinanza comportamenti diversi come la cooperazione e la gratuità. In verità, anche l'economia ha bisogno di una antropologia per coltivare l'umanità, piuttosto che per nasconderla o ghettizzarla.

Riferimenti

Bruni Luigino, [L'impresa civile](#), Università Bocconi Editore, Milano, 2009

Goffman Erving, [Stigma. L'identità negata](#), Ombre Corte, 2003

Marzano Michela, "[La generazione esausti](#)", *La Repubblica*, 30 agosto 2012

Merton Thomas, [Nessun uomo è un'isola](#), Grazanti, Milano, 1998

Monti Daniela, "[Il mito dell'individualismo. Perché ci crediamo tanto?](#)", *Corriere della Sera*, 1 settembre 2012

Nussbaum Martha C., [Nascondere l'umanità](#), Carocci, Roma, 2005

Nussbaum Martha C., [Coltivare l'umanità. I classici, il multiculturalismo, l'educazione contemporanea](#), Carocci, Roma, 2006

Rampini Federico, "[Senza capo. Agli ordini del manager collettivo](#)", *La Repubblica*, 2 settembre 2012

Seneca, [De brevitate vitae](#), Rizzoli, Milano, 2012

Sennet Richard, [Insieme](#), Feltrinelli, Milano, 2012

Siegel Daniel J., [Mindfulness e cervello](#), Raffaello Cortina Editore, Milano, 2009

Profilo dell'autore

Gabriele Gabrielli è Presidente della Fondazione Lavoroperlapersona e docente di Organizzazione e gestione delle risorse umane all'Università LUISS Guido Carli. E' anche Direttore del programma Executive MBA della Luiss Business School. Formatore e coach, i suoi ambiti di attività riguardano la consulenza e ricerca nel campo dello sviluppo organizzativo, leadership e risorse umane. Tra i suoi volumi più recenti ci sono [Post-it per ripensare il lavoro](#), Franco Angeli, Milano 2012; [People management](#), Franco Angeli, Milano 2010.