

L'ora dell'aperitivo

con



Marco Maria Ronchetti

Responsabile Change Management e People
Strategy di importante Società Finanziaria

Per rompere il ghiaccio, Marco, di cosa ti occupi?

Approfitto di quanto ho scritto nel mio profilo su LinkedIn – non per pigrizia – in quanto sintetizza efficacemente la mia attuale condizione. Mi occupo di tutto quello che riguarda la gestione e lo sviluppo professionale delle persone, armonizzando e integrando gli interventi formativi, la compensation, la social organization, la valutazione della prestazione e la comunicazione.

Mi occupo inoltre di negoziazione, non solo in ambito sindacale, e di Change Management. La mia personale ambizione è quella di rendere felici le persone che lavorano nella mia Azienda e di essere felice mentre svolgo la mia attività, ricordando sempre che – al principio – avevo messo in conto tutto tranne che essere felice!

Mi pare un buon inizio. Essere felici, mi verrebbe da chiederti, al tempo del coronavirus?

A volte la felicità coincide con la consapevolezza.

E la consapevolezza, oggi, è una condizione imprescindibile per vivere pienamente la trasformazione in atto.

Un uomo politico del primo novecento ha affermato: "è più piacevole e più utile fare l'esperienza di una rivoluzione che non scrivere su di essa". Contravvenendo a questo principio aureo, preferisco affrontare con decisione il compito di fermare con la scrittura i tratti fondamentali e caratterizzanti dell'attuale crisi economico-sociale, meglio nota come emergenza da coronavirus.

Fra questi, uno spicca su tutti: lo sviluppo forsennato dello smart working, il quale rappresenta il nuovo paradigma del lavoro, il nuovo "continente" sociale, scoperto da poco ma ricco di materie prime.

Si tratta davvero di una rivoluzione?

Il rovesciamento è in atto e tutto sconvolge; interessante è capire come la rivoluzione si sia sviluppata qui e ora, all'interno del contenitore "lavoro dipendente" e nelle democrazie occidentali, anche le meno evolute. Un precedente: lavoratori "smartizzati" già ci sono, tanti, autonomi e mediamente impoveriti, prevalentemente giovani precari di scolarità medio alta. I white collar sono tuttavia rimasti per decenni letteralmente incollati alla poltrona dell'ufficio "fisico", non remotizzati, allontanati solo in via definitiva dalle ondate razionalizzatrici.

Cosa ha potuto cambiare il paradigma postazione/mansione, la logica della prevalenza dello spazio di lavoro come luogo "altro" rispetto alla propria abitazione o similia?

Mi permetto una prima enunciazione "forte": il management non era e non è pronto per la rivoluzione "agile".

Ha a lungo discettato e a lungo si è interrogato sui costi/benefici ma, proprio in quanto management, non ha elaborato una teoria dell'altrove rispetto al suo stesso essere collocato fisicamente in

azienda. Intrappolato nella propria mono dimensione del controllo – coazione a ripetere del foucaultiano "sorvegliare e punire" – non ha, ad oggi, un pensiero proattivo sul lavoro a distanza che vada oltre il "che mangino brioches", come Maria Antonietta, nel 1793...

Il "popolo" però desidera pane, e il pane contemporaneo, non essendo più solo e soltanto salario, si chiama tempo.

Quest'ultimo non si può comprare; lo si "gratta", lo si consuma, svanisce e nessuno può vendercene altro. Il tempo può altresì venir liberato, ed è pane anch'esso, come dire, recuperato.

Ritieni allora che ci sia una domanda di tempo, in luogo della mera rivendicazione economica?

Richieste in tal senso ne sono già pervenute, e da più parti. Accordi per il lavoro agile in azienda, sperimentazioni di varia natura, timidi passi alla scoperta del nuovo continente dove tutto è "smartizzato", sono stati compiuti. Ma, come spesso accade, l'accelerazione non viene né dal basso, né dall'alto; la crisi sanitaria ed economica ha generato una nuova, inedita, emergenza.

Emerge, letteralmente, la condizione di un rivolgimento da dove meno te lo aspetti. Lo stato, come raramente è accaduto in passato – un esempio su tutti, il binomio glasnost/perestrojka nell'URSS del 1985 – risponde normativamente ad una domanda dettata dalla crisi epidemiologica ma, involontariamente, risponde anche a ben altra domanda, latente e dal potenziale straordinario.

La richiesta di pane/tempo incontra così i DPCM del governo orientati alla messa in sicurezza del territorio; ne scaturisce il fermento rivoluzionario che costringe tutti noi a ragionare non più in termini, come abbiamo sempre fatto, semplicemente reattivi.

Ci tocca pure pensare, potenza del virus...

Una rivoluzione, innanzitutto, culturale?

Per celia, ho definito le nuove modalità di lavoro a distanza "lo smart working coatto", reso possibile da una rivoluzione avvenuta per decreto ministeriale...

Tornando serio, credo si tratti di una trasformazione che investe prima di tutto le nostre menti. Una sorta di nuovo imperativo categorico per il quale dobbiamo pensare al futuro delle nostre persone e delle nostre organizzazioni ben sapendo che, all'attuale sbornia da smart working, seguirà il risveglio emicranico, per il quale oggi non abbiamo soluzioni analgesiche. Dobbiamo però ricominciare a pensare; ripeto il concetto perché, con grande onestà, questa attività non è stata quella prevalente in confronto a tutte le altre, se ci riferiamo al più recente passato.

Ora, quindi, svegliamoci e pensiamo.