

Mission, vision e stress nell'*Azienda che non c'è*

di Vindice Deplano

Se vogliamo veramente capire il lavoro del XXI secolo, dobbiamo parlare di più e più approfonditamente dell'unica azienda italiana che oggi, in piena crisi, è in grande espansione per peso sul mercato e livelli occupazionali.

Un vero nome non ce l'ha: per questo possiamo chiamarla, almeno per un po', "l'*Azienda che non c'è*". Vi rientrano a pieno titolo intraprendenti lavoratori autonomi, professionisti, piccolissimi imprenditori, startupper, persone che non trovano un lavoro dipendente o che ne sono state espulse. Per alcuni, l'*Azienda che non c'è* equivale a un "piano B" a cui ricorrono obtorto collo. Per altri è una scelta seria e consapevole, perseguita con tenacia.

Vale la pena di studiarla meglio, perché l'*Azienda che non c'è* è una cosa seria e non un fenomeno marginale. Ha la sua *mission* e la sua *vision*. E non manca di una forma tutta sua di stress lavoro-correlato.

Breve storia dello sviluppo economico

Per capire davvero l'*Azienda che non c'è* bisogna prenderla alla lontana, osservando la storia dell'uomo e dell'economia come si fa con i grandi affreschi. Un occhio distante per coglierne l'essenza.

Non c'è arrivata una precisa documentazione in proposito, ma sono convinto che nel Paleolitico la disoccupazione era del tutto sconosciuta: dal momento che c'era bisogno di tutti, l'ingresso nell'età adulta doveva essere accompagnato da un lavoro stabile e dalla piena integrazione, anche se ai nostri occhi lo standard di vita lasciava parecchio a desiderare. Come sappiamo, i miglioramenti (dapprima lenti e discontinui, poi più veloci ma sempre discontinui), sono stati accompagnati da una complessa stratificazione sociale che, inevitabilmente, ha portato piano piano all'emergere di due fenomeni.

Il primo è la *subordinazione delle persone ai processi di lavoro*, nella forma brutale dello schiavismo e della servitù della gleba o in quella più raffinata delle diverse forme di lavoro "libero", presenti fin dall'antichità, che sono sfociate nel moderno lavoro dipendente. Non è un caso se oggi è normale parlare di "risorse umane" considerandole alla stessa stregua di quelle materiali ed economiche.

Il secondo fenomeno, parallelo al primo, è *l'esclusione di ampie fasce della popolazione dai diritti e del reddito*. Ma la disoccupazione come la intendiamo oggi è un'invenzione recente, frutto di un salto in avanti nella produzione della ricchezza che ha portato benessere nella parte più fortunata del mondo. Il punto di svolta è stato l'avvento del capitalismo, basato su un'idea per molti versi geniale, cioè agganciare al carro della Storia, senza porre troppi freni, una delle spinte più potenti di cui l'uomo dispone: l'avidità. Non parlo della normale avidità, il "desiderio ardente e smodato"¹ di cui

¹ Voce Avidità, *Il grande dizionario Garzanti della lingua italiana*, 1987

parlano i dizionari, ma di quella senza limiti del bambino di pochi mesi, così ben descritta dagli studi psicoanalitici:

"L'avidità è un desiderio imperioso e insaziabile che va al di là dei bisogni del soggetto e di quello che l'oggetto vuole e può dare... Ha soprattutto lo scopo di svuotare completamente, di prosciugare succhiandolo e di divorare il seno."²

La pulsione orale di ingoiare il mondo intero senza fermarsi mai: cos'altro è la pretesa di ogni azienda che si rispetti di crescere illimitatamente, anno dopo anno? Cos'altro è il subordinare qualunque altra considerazione al criterio del massimo profitto? Una recente puntata di *Report*³, iniziata denunciando un inumano (e illegale) trattamento delle oche per ricavarne il prezioso piumino, ha messo in luce un analogo trattamento subito dai subfornitori che si occupano dell'assemblaggio di capi di abbigliamento griffati. Il lavoro affidato originariamente ad aziende del Sud Italia è stato prima delocalizzato in Romania. Poi, per ottenere condizioni migliori, in Moldova e infine in Transnistria, una repubblica autoproclamata mai riconosciuta dalla comunità internazionale. La differenza dei costi di produzione tra Italia e Transnistria è di poche decine di euro al capo, il 2-3% del prezzo finale che sfiora i 2.000 euro nelle boutique del centro. Un simile accanimento per un misero 2-3% in più, che in un individuo verrebbe considerato decisamente insano, evidentemente per un'azienda è del tutto normale.

Il sistema, come dicevo, per un bel po' ha funzionato, portando un vorticoso sviluppo del mondo occidentale, ma ora mostra contraddizioni e limiti, tra cui il depauperamento delle risorse del Pianeta che inizia a preoccuparci non poco. Ma la contraddizione che qui mi interessa è un'altra, a mio avviso insanabile: il messaggio capitalistico, che si potrebbe sintetizzare nell'esortazione "arricchitevi!", contrasta con il sistema produttivo che richiede l'impiego di risorse umane per cui l'arricchimento non è previsto affatto. Al massimo si può ottenere una retribuzione sufficiente per vivere dignitosamente (sotto questo aspetto, il sistema per molto tempo è stato un successo), ma il potere decisionale resta in altre mani.

Quando imperava la cultura del posto fisso (ci credevano le persone, ci credevano le aziende), tale contraddizione era in qualche modo tollerata, dato che lo scambio tra subordinazione e sicurezza era considerato equo da una larga fetta dei lavoratori e dell'opinione pubblica. Di più: al di là dei conflitti anche aspri che ci sono sempre stati, era facile trovare una forte identificazione con l'azienda, che poteva sfociare in un vero orgoglio di appartenenza.

Ma oggi che la sicurezza è un optional e i livelli retributivi sono sotto attacco, l'equilibrio si è rotto.

L'Azienda che non c'è tra la fuga e il piano B

Se le aziende, perché in crisi o per cercare un profitto maggiore, non esitano a chiudere, a delocalizzare gli impianti, a ridurre il personale in tutti i modi spingendo all'uscita i più deboli, l'identificazione si trasforma in diffidenza. A questo punto *L'Azienda che non c'è* diventa un significativo punto di attrazione per tre categorie:

² Melanie Klein, *Invidia e gratitudine*, 1957, Martinelli.

³ Trasmissione del 2 novembre 2014.

- gli individui più competenti e creativi, che, accettando una certa dose di rischio, vogliono affrontare il mercato senza intermediazione per coglierne appieno i frutti;
- i giovani che al posto fisso non credono né lo rimpiangono, perché sono portatori di un punto di vista diverso;
- i lavoratori con elevata professionalità che, espulsi dalla produzione, attuano il proprio personale "piano B" decidendo di scommettere su di sé.

Tutte queste persone fino a qualche anno fa avrebbero puntato sul lavoro autonomo di tipo artigianale, sulla libera professione di stampo classico (quella inquadrata in ordini professionali, per intenderci) o sul diventare a loro volta imprenditori. Sono tre scelte ancora attuali, ma ne sta emergendo prepotentemente una quarta con caratteristiche nuove e molto interessanti. Eccone alcuni elementi distintivi, che descrivono bene una certa visione del mondo e di sé:

1. Una professionalità ampia, difficilmente inquadrabile all'interno delle categorie conosciute. Chi vuole descrivere se stesso non è in grado usare un nome preciso (medico, avvocato, ragioniere o carpentiere), ma ricorre a un generico "consulente", a termini stranieri dai contorni vaghissimi (da *instructional designer* a *web master*) o a locuzioni come "mi occupo di...".
2. L'impiego sistematico di tecnologie evolute, che rende possibile svolgere in autonomia processi lavorativi anche molto complessi, che un tempo necessitavano dell'apporto di più persone e di una organizzazione stabile. Si tratta per lo più di processi lavorativi legati all'economia della conoscenza, ma con la diffusione di stampanti 3D e altri strumenti di prototipazione sempre più potenti ed economici, lo stesso modello produttivo si va rapidamente allargando ai beni materiali.
3. L'accesso al mercato con un insieme mutevole di strumenti giuridici. Sono collaboratori a progetto, partite Iva, imprese individuali, startup e altre microimprese in cui i soci sono lavoratori.
4. Una notevole propensione a fare rete con altre persone e/o aziende, creando organizzazioni mobili (che altrove ho chiamato "reti-azienda"⁴) in funzione di un particolare obiettivo. È normale che un singolo faccia parte contemporaneamente di più reti.
5. Una presenza diretta in Internet, attraverso sistemi integrati di comunicazione usati con maestria, che comprendono siti personali, blog, social network, forum e mailing list.
6. Una forte componente etica, basata sul merito, sulla fiducia, sullo scambio e a volte sul dono, perché la buona reputazione per quanto riguarda competenza e correttezza è determinante per la sopravvivenza.

⁴ Vindice Deplano, "A che servono le aziende ora che c'è il web 2.0?", in Felice Paolo Arcuri (a cura di), *Futuro del lavoro e web 2.0*, 2011, Palinsesto

È un magma di idee, strumenti e obiettivi. Come tale, è caotico, ma estremamente vitale e coinvolge, contaminandolo, il mondo delle professioni, dei mestieri e delle imprese. È l'*Azienda che non c'è* che per flessibilità, disponibilità di risorse, capacità produttiva e innovazione può concorrere con successo in molti settori. La sua *mission*? Stare sul mercato in modo nuovo e, in prospettiva, contribuire a rivoluzionare le regole dell'economia e della società. Una rivoluzione ben strana: se nel secolo scorso per superare il modello capitalista non si è pensato a niente di meglio di un fallimento sistema collettivistico, in questa rivoluzione strisciante alcuni dei valori fondanti del capitalismo dei "capitani coraggiosi" sono rivendicati e fatti propri.

L'idea di fondo, la *vision* se preferiamo, è questa: visto che libertà economica, inventiva, rischio, innovazione e responsabilità sono valori positivi e desiderabili, perché non valgono anche per quelli come me? Portando il modello capitalistico alle sue estreme conseguenze fino a coinvolgere i singoli individui si arriva alla sua negazione, perché gli si sottraggono le indispensabili "risorse umane". E perché quelli che entrano nel mercato senza intermediazione si comportano come persone e non come aziende.

È una differenza basilare. Le persone sono in grado di frenare, incanalare e sublimare le pulsioni primitive, trasformandole in qualcos'altro:

- possono decidere di guadagnare meno per seguire i propri desideri (un lavoro "ben fatto", una curiosità scientifica, la bellezza, la qualità della vita, la salvezza del Pianeta);
- possono mettere al primo posto le relazioni e le emozioni;
- possono mostrare generosità e altruismo.

Per le aziende tutto questo è tabù: sono macchine il cui meccanismo interno (economico, organizzativo e relazionale) è funzione del profitto a breve termine e della crescita illimitata. Chi non si adegua, soprattutto se in posizioni di responsabilità, ha vita breve. Una regola con le sue eccezioni, che in quanto tali sono molto interessanti. Succede con molte piccole e piccolissime imprese e pochissime grandi aziende che hanno un "padrone" in carne ed ossa con una diversa concezione del mondo e il potere di seguirla senza troppi condizionamenti. Ancora è vivo il mito della Olivetti di Adriano, che però, morto Adriano, è tornata nei ranghi. Una simile guida "illuminata" è impensabile nelle società per azioni o nelle multinazionali che trovano normale e "sana" ogni forma di elusione sia del fisco, sia delle normative, sia di quelli che per noi persone normali sono imperativi etici.

Tra organizzazione e stress

Anche l'*Azienda che non c'è* ha i suoi problemi. Primo fra tutti quello di vivere in un ambiente ostile sul piano del fisco, della previdenza e soprattutto del welfare e del mercato. È interessante notare che, almeno in Italia (sul resto del mondo non mi pronuncio), non ci sono norme esplicitamente punitive: è che il fenomeno è totalmente ignorato, come se l'*Azienda che non c'è* fosse l'ultimo rifugio di poche menti eccelse e tanti lavoratori marginali. Non esistono ammortizzatori sociali, non esiste alcun supporto in caso di malattia, di invalidità o maternità (che non è una malattia ma sembra quasi che lo sia). Anche un corretto accesso al mercato è impedito da una serie di ostacoli. Ne cito tre di natura diversa:

1. La richiesta, per alcune attività, di licenze di stampo medievale, senza alcuna giustificazione oggettiva (se chiunque può fare il formatore, perché non vale lo stesso per guidare il taxi o portare in giro i turisti?).
2. L'impossibilità per le persone fisiche, da sole o associate, di partecipare ai bandi di gara della pubblica amministrazione, anche per incarichi relativamente semplici e per importi bassi. Così finisce (non in teoria: è un'esperienza comune) che questi incarichi vengono assegnati ad aziende tradizionali che poi li subappaltano in toto a singoli consulenti trattenendo il 50% per il disturbo.
3. La difficoltà di gestire ritardi nei pagamenti e mancati pagamenti. Il rapporto col committente avviene spesso in condizioni di debolezza, perché il supporto bancario è poco accessibile e lo è ancora meno la via giudiziaria.

Tutto questo per dire che i rischi psicosociali nell'*Azienda che non c'è* assumono forme del tutto sconosciute da un lavoratore dipendente. Manca l'alienazione per un lavoro di cui non si capisce il senso, mancano le difficoltà relazionali con capi e colleghi (ci sono quelle con clienti, ma sono di tutt'altro genere), non c'è traccia di mobbing. Ma lo stress lavoro-correlato c'è ed è legato, per quello che sono in grado di osservare, a tre situazioni principali:

1. La mancanza di lavoro.

In realtà, anche se può sembrare strano, questo è il problema con minori conseguenze, perché si impara presto che esiste una ciclicità e i momenti liberi vengono occupati da attività di studio, progettazione e ampliamento della rete di relazioni che saranno utili in seguito.

2. L'eccesso di lavoro.

Se la reputazione è tutto, è difficile rispondere "no" a una richiesta a meno di non essere disposti a rinunciare a un committente (o non si desidera farlo). Non è una questione di avidità nel senso discusso in precedenza, ma di consapevolezza e responsabilità: sottrarsi a un impegno potrebbe creare problemi all'interno di una lunga filiera produttiva.

3. I ritardi nei pagamenti.

Se i pagamenti normali avvengono a 60 o 90 giorni, non sono affatto rari i casi in cui questo termine si allunga fino a superare l'anno se il committente a sua volta è in difficoltà. Le aziende hanno volani finanziari per gestire, entro certi limiti, evenienze del genere, gli individui no.

Svolta politica e autorganizzazione

Come rispondere? Le strade da percorrere sono due, ma nessuna è semplice e immediata.

La prima è di natura politica. Si basa sul riconoscimento a pieno titolo dell'*Azienda che non c'è* come fattore di sviluppo e sulla sua piena integrazione nel tessuto produttivo e nel welfare. Anche se qualcosa si sta muovendo, l'elenco delle cose da fare assomiglia a un libro dei sogni di cui mi limito a indicare i capitoli principali:

- eliminare le rendite di posizione e i sistemi di licenze non legati a competenze;

- creare un sistema universale di welfare che copra malattia, infortuni, maternità e disoccupazione;
- aprire i bandi di gara della pubblica amministrazione (entro un certo limite di importo) alle persone fisiche e alle loro reti;
- costruire un sistema di certificazione delle competenze e delle prestazioni lavorative basato sui feedback dei clienti.

È del tutto evidente che l'avverarsi di questo libro dei sogni richiede tempo e un salto culturale non indifferente: dopo il tramonto del posto fisso, è necessario rendersi conto che non si tratta(va) di una condizione così desiderabile. Dato che i partiti (penso a quelli di sinistra: gli altri per definizione sono favorevoli allo status quo), i sindacati e il comune sentire sono molto lontani da una simile consapevolezza, nel frattempo non resta che concentrarsi sulla seconda strada: l'autorganizzazione.

Parlavo della forte propensione a fare rete come una delle caratteristiche dell'*Azienda che non c'è*. Non si tratta di un elemento accessorio, perché è una rete stabile di scambio e cooperazione, e quindi di fiducia, che crea continuità di lavoro: ha la stessa funzione dell'articolo 18 dello *Statuto dei lavoratori* (o di quel che ne resta). È la rete che dà la sicurezza di stare sul mercato da protagonisti, di trovare competenze valide in caso di bisogno e di aggiornare continuamente le proprie. Per questo motivo, c'è una forte spinta dal basso per creare un minimo di struttura organizzativa fatta di siti web, associazioni professionali, spazi di coworking e altri momenti di incontro su cui varrebbe la pena di parlare a lungo.

Anche seguendo questa strada il cammino è lungo, ma qui non bisogna aspettare nessuno. È un cammino che l'*Azienda che non c'è* sta già percorrendo a grandi passi.