



Esplorando scenari alternativi

Perché gli uomini ad un certo punto della storia del pianeta hanno cominciato ad uscire di casa, tutti alla stessa ora, e fare più o meno strada per raggiungere un posto di lavoro dove avrebbero passato la maggior parte della loro giornata? Semplice: perché si era passati da un sistema agricolo artigianale all'era industriale. E dati i tempi, era fondamentale che gli operai lavorassero tutti assieme, dipendendo ciascuno dal lavoro dell'altro. Passando dalla fabbrica agli uffici, il princi-

pio e dei diritti umani, l'organizzazione delle aziende è rimasta la stessa dell'Inghilterra del 1800. Ancora oggi tutti i lavoratori escono di casa circa alla stessa ora e raggiungono un luogo fisico per espletare il loro lavoro anche se non si tratta di un impiego legato alla produzione fisica di "cose". Che ci sia un disallineamento tra la velocità dell'innovazione tecnologica (veloce) e dei comportamenti delle persone e delle organizzazioni (lenti) è innegabile.



pio non cambiava: niente internet o posta elettronica ovviamente e molto lavoro "manuale" seppure sulla carta piuttosto che al tornio. Veniamo ad oggi. Nonostante le rivoluzioni tecnologiche e il sostanziale miglioramento delle condizioni di la-

Con alcune conseguenze negative e strani effetti collaterali. Il più interessante è secondo me il presenzialismo che in due parole si può riassumere con: siamo valutati da quanto siamo percepiti presenti ed impegnati piuttosto che sul risultato finale

del nostro lavoro. Il che in certi casi genera situazioni fantozziane: passiamo ore in coda per raggiungere l'ufficio, partecipiamo a noiosissime e lunghissime riunioni dove facciamo inutili domande solo per sottolineare la nostra presenza e ci aggiorniamo nei corridoi sempre tenendo un foglio in mano così da dare l'idea a chi ci incontra di stare facendo qualcosa di utile. Come potrebbe funzionare quindi un'organizzazione alternativa? Qualcuno ci ha pensato. Un caso di proposta su cui è interessante fantasticare è contraddistinta dalla sigla ROWE e se la sono inventata in USA. ROWE sta per Results Only Work Environment e un paio di aziende l'hanno

già messa in pratica, apparentemente con eccellenti risultati di produttività e fidelizzazione del personale. Il senso è chiaro: organizzati il lavoro come vuoi e quando vuoi, fai quello che ti pare. L'importante è che tu raggiunga i tuoi obiettivi nei tempi stabiliti.

Sulla carta il concetto non fa una piega. Pensando all'applicabilità, almeno nel contesto attuale, sembra più complicato. Innanzitutto perché ci sono lavori il cui output è difficilmente quantificabile, anche se mi viene da pensare che questo è uno dei problemi delle organizzazioni attuali. Il secondo ostacolo è legato al fatto che, affinché il metodo funzioni, ci devono essere per tutti obiettivi chiari. Sembrerebbe scontato ma alla domanda "quali sono i tuoi obiettivi?" molte persone rispondono in modo vago e infastidito. Il terzo è più che altro una supposizione, ovvero che il creativissimo italiano medio potrebbe trovare facili escamotage per non lavorare proprio e prendere lo stipendio. A me non viene in mente nulla, ma sono sicuro che se un sistema ci fosse, noi come popolo lo troveremmo.

Un'altra obiezione che mi aspetterei sul sistema ROWE è che le persone hanno bisogno di vedersi, frequentarsi e comunicare, e implementando il metodo tutti starebbero comodamente a casa propria. Vero. Ma innanzitutto il metodo non implica

il lavorare da casa, piuttosto secondo una propria organizzazione svincolata da schemi imposti. Parlando poi del "comunicare" tra colleghi pare che il 90% del tempo le persone al lavoro preferiscano le email anche se sono vicini di scrivania e se hanno un minuto libero amano passarlo su qualche social network con persone che non vedono mai dal vivo. Insomma, forse non siamo pronti a implementare cambiamenti tanto dirompenti, ma non è bello pensare ad una rinnovata libertà degli impiegati di tutto il mondo, a una migliore gestione personale, a città meno intasate di pendolari, a traffico meno congestionato? Forse in un lontanissimo futuro quando guarderemo al modo in cui lavoravamo "oggi" ci verrà da sorridere con la tenerezza che riserviamo a situazioni di disarmante ingenuità. ■

PER METTERE TUTTO IN PROSPETTIVA

Ecco il regolamento del 1884 dell'ufficio di un'azienda tessile piemontese

- Gli impiegati dell'ufficio devono scopare i pavimenti ogni mattina, spolverare i mobili, gli scaffali e le vetrine.
- Ogni giorno devono riempire le lampade a petrolio, pulirne i cappelli e regolarne gli stoppini e una volta la settimana devono lavare le finestre.
- Ciascun impiegato dovrà portare un secchio d'acqua e uno di carbone per le necessità della giornata.
- Tenere le penne con cura. Ciascuno può fare la punta ai pennini secondo il proprio gusto.
- Questo ufficio si apre alle 7 del mattino e si chiude alle 8 della sera, eccettuata la domenica nel qual giorno resterà chiuso. Ci si aspetta che ciascun impiegato passi la domenica dedicandosi alla chiesa e contribuendo liberamente alla causa di Dio.
- Gli impiegati uomini avranno una sera libera alla settimana a scopo di svago e per due sere libere andranno regolarmente in chiesa.
- Dopo che un impiegato ha lavorato per 13 ore in ufficio dovrà passare il rimanente tempo leggendo la Bibbia o altri buoni libri.
- Ciascun impiegato dovrà mettere da parte una somma considerevole della sua paga per gli anni della vecchiaia in modo che egli non diventi un peso per la società.
- Ogni impiegato che fumi sigari spagnoli, faccia uso di liquori in qualsiasi forma, frequenti bigliardi o sale pubbliche o vada a radersi dal barbiere, ci darà una buona ragione per sospettare del suo valore, delle sue intenzioni, della sua integrità e onestà.
- L'impiegato che avrà svolto il suo lavoro fedelmente e senza errori per cinque anni avrà un aumento di 5 (cinque) centesimi al giorno, ammesso che i profitti dell'azienda lo permettano.