

COME TI RIPOPOLO IL SUD

DI MARCO PAGNANELLI

Bisognerebbe essere degli storici per avere gli strumenti necessari per affrontare qualsiasi tipo di analisi sulla condizione del sud della penisola; senza entrare nel merito delle politiche di sostegno finora implementate, proviamo ad immaginare l'applicazione del metodo produttivo di una piccolissima azienda romana alla realtà del meridione d'Italia provando a descriverne gli effetti.

Iniziamo questo viaggio nel futuro prossimo analizzando la situazione di tante aree rurali, di piccoli borghi ricchi di storia e di vicende umane, abituati a considerare l'emigrazione verso le grandi mete del nord Italia e dell'Europa oltralpe (anche l'Italia è Europa n.d.r.) come unica risposta alla mancanza di lavoro.

Queste realtà sono quelle che maggiormente hanno sofferto e soffrono del fenomeno della "desertificazione sociale" che lascia il tessuto sociale privo e spogliato di quella forza lavoro e di quella energia intellettuale e non solo, che solo i giovani possiedono.

La pandemia dovuta alla COVID-19 ha introdotto un'altra problematica: le persone che sono emigrate nelle città del nord si sono viste a volte impossibilitate, a causa dei blocchi agli spostamenti, a recarsi nei propri

luoghi di origine, dove magari ancora vivono i propri cari, dove hanno seconde case o altri interessi economici da seguire. Mai come ora si avverte nel Paese una grande voglia di "Ritorno alle proprie Origini".

Ma davvero l'idea di poter tornare al proprio paese o città di origine, per quelle persone che comunque soffrono di nostalgia nel luogo in cui si trovano, risulta così utopica? Ma davvero tanti giovani e meno giovani sono costretti a vivere la loro esistenza lontani da luoghi, profumi, relazioni sociali, abitudini che compongono quello che si chiama il loro "modo di vivere"?

Un recentissimo articolo del "The Guardian" parla del cosiddetto "lavoro Agile"; esso è nient'altro che starsene a casa 2 giorni su 5, senza nessun altro vantaggio acquisito. Nell'articolo questo concetto viene visto come "*visionario*" e le aziende che già lo praticano (tra le quali Google, SalesForce, Facebook, HSBC n.d.r.) sembrano provenire da un altro pianeta. Queste aziende si basano su concetti superati di condivisione del rischio imprenditoriale e di redistribuzione del bene prodotto e quindi potrebbero non venire affatto da un altro pianeta, ma da un nebbioso giorno medioevale.

Siamo sicuri che non ci sia un modo per far quadrare tutto e per tornare a mettere al centro di ogni attività i valori umani e l'essere umano?

L'idea di una possibile soluzione parte da Roma, dalla città che, nei secoli passati ha dato origine a tantissimi aspetti della civiltà per come la intendiamo noi ed al "modo di vivere" (con gli opportuni distinguo) attuale.

CFB è una micro-azienda iscritta al registro delle imprese della provincia di Roma ed attiva dal 2018.

Fin dalla fondazione CFB si è trovata a misurarsi con i problemi di flusso di cassa e di capitali, propri di qualsiasi attività imprenditoriale che non disponga di grandi quantità di denaro e di finanziatori.

CFB ha messo a punto un metodo organizzativo che ribalta le regole dei normali rapporti di collaborazione mettendo al centro di tutto le Persone ed i fondamenti della convivenza civile.

Il valore più importante non è il denaro ed il suo accumulo a scapito di tutto e di tutti.

I valori importanti sono le Persone, gli affetti, il talento, le proprie aspirazioni. Uno dei valori più importanti è il tempo, o meglio, il tempo da dedicare a sé stessi e soprattutto le attività che in esso si riescono a fare.

CFB non mette vincoli di tempo per lo svolgimento delle proprie attività. Le persone

che aderiscono al metodo di CFB diventano "Professionisti del Proprio Tempo".

Non ha nessuna importanza se al mattino ci si rechi al mare con i propri bambini, o se nel pomeriggio si stia a casa a giocare con essi o ancora se si debba portare la macchina dal meccanico e se si voglia semplicemente andare a pesca di martedì mattina. Il metodo di CFB consegna dei pacchetti di lavoro ed indica un tempo limite per l'esecuzione delle attività previste in ciascun pacchetto. Quando, dove e come eseguire ciò che le è stato chiesto lo decide la Risorsa stessa, e non CFB.

I tentativi di Telelavoro e di "Smart Working" adottati finora, non hanno generato quel senso di libertà che avrebbero dovuto perché sono applicati ad un contesto organizzativo ormai superato. Se le aziende non trasformano il proprio processo produttivo e la propria organizzazione per accogliere queste forme di "erogazione della propria prestazione d'opera", ma al contrario continuano a vincolarle temporalmente e spazialmente, il vantaggio rimarrà minimo e produrrà invece un senso di frustrazione nella Risorsa "costretta a stare davanti al pc dentro casa per 8 ore!". CFB ha già capito che il proprio successo è legato alle competenze delle Risorse che partecipano al suo processo produttivo e che tali Risorse saranno tanto

più efficienti e motivate, quanto più potranno rientrare in possesso dei propri spazi, del proprio tempo, delle proprie necessità biologiche e sociali. Ora sta alle altre aziende capirlo e metterlo in pratica.

Tra gli altri valori esaltati dal metodo di CFB troviamo il *“ruolo”*, ovvero *“cosa una risorsa si senta portata a fare”*.

In maggiore dettaglio CFB mette a disposizione dei *“ruoli”* dichiarando pubblicamente le posizioni aperte disponibili sui propri progetti. Le Risorse che chiedono di aderire al metodo di CFB, si candidano per ricoprire uno o più ruoli tra quelli disponibili. In questo modo si cerca di evitare lo stress generato dal fatto che *“il mio lavoro non è quello che voglio veramente fare, ma è solamente quello che sono riuscito a trovare”*.

CFB di nuovo applica un concetto rivoluzionario; chi ha stabilito che il ruolo in un'azienda debba essere uno solo? Una Risorsa può possedere competenze ed attitudini eterogenee; ad esempio se magari conosce diverse lingue, potrebbe fornire il proprio contributo per attività di interpretariato e traduzioni, ma al tempo stesso essere un eccellente tecnico sistemista e quindi essere impiegata anche nella stesura di specifiche tecniche, oppure essere un ottimo programmatore informatico o ancora potrebbe essere appassionata di computer

grafica ed essere utile e preziosa nel contribuire alla realizzazione di materiale promozionale e divulgativo, potrebbe essere ancora un'ottima organizzatrice di eventi e quindi contribuire al successo della partecipazione ad eventi e fiere tematiche, infine potrebbe essere un'ottima guidatrice di veicoli pesanti e condurre un mezzo che effettua una consegna! Il limite a quali e quanti ruoli ricoprire in CFB non lo stabilisce l'azienda, ma la risorsa stessa che può decidere quanto tempo dedicare a ciascun ruolo per ciascun progetto al quale decide di partecipare. Non è forse tutto questo abbastanza rivoluzionario?

Un altro valore messo al centro dal metodo CFB è il luogo.

Potrebbe appartenere al passato il concetto di azienda racchiusa tra le mura di un edificio o di uno stabilimento industriale.

CFB esiste ed ha una radicata coscienza della propria identità; questo valore deve essere condiviso con tutte le Risorse che ne fanno già parte e con tutte quelle che decideranno di farne parte in futuro. Far parte di CFB non viene visto come *“recarsi ogni giorno in un edificio o in uno stabilimento e timbrare il cartellino”*; Il metodo di CFB vuole e deve diventare un esempio di come sia possibile conciliare sviluppo economico e salvaguardia del valore della persona concepita come

essere dotato di talento e creatività e non come un “numero di matricola”.

Ovviamente e limitatamente alle aziende di tipo manifatturiero, il metodo di CFB non è estendibile a tutte le Risorse; non lo è per tutte quelle che svolgano un’attività a diretto contatto con il pubblico oppure agli operatori di macchinari industriali non controllabili da remoto.

Per tutte le altre il metodo di CFB apre la strada ad un nuovo modo di concepire le proprie giornate ed il proprio tempo.

Ma quante possono essere queste Risorse? per un’azienda manifatturiera esse possono essere (al ribasso) circa il 60% della forza lavoro. Queste Risorse possono decidere di stabilire la propria dimora in qualsiasi parte del mondo che sia raggiungibile da una connessione internet veloce. Nel caso dell’Italia una Risorsa CFB può decidere di abitare in un piccolo centro o in una grande città del sud, in una casa di sua proprietà che, ad esempio, aveva dovuto abbandonare (per non venderla) a causa del suo trasferimento in una città del nord. Il reddito percepito da CFB contribuirà all’economia locale perché la Risorsa farà la spesa, comprerà capi di abbigliamento, frequenterà bar, parrucchiere, cinema, ristoranti etc, ma tutti in quella città. Se ora proiettiamo tutto questo al 60% delle risorse che

potenzialmente potrebbero ritrasferirsi al sud, ecco che stiamo delineando un fenomeno classificabile come un controesodo virtuoso.

Anche la città del nord gioverà in parte di questo controesodo in termini di minore emissione di gas serra, in una quantità di veicoli in movimento minore perché le persone che saranno tornate al sud non riscalderanno più la loro casa, non prenderanno più la macchina per andare in ufficio tutte le mattine. Ecco che assistiamo ad una sorta di “bilanciamento” di parametri, alcuni migliorativi ed alcun peggiorativi che però conducono ad una società più centrata intorno alle Persone ed ai valori fondanti della coesistenza umana.

La rivoluzione non si ferma qui, perché anche le aziende già esistenti possono salire sul carro del cambiamento e vedere migliorata la propria situazione.

Il metodo di CFB infatti si applica a tutti i passi che compongono lo sviluppo di un bene di consumo o di un servizio.

Tra questi passi sono presenti anche attività quali la fornitura di servizi, di lavorazioni, di materiali. Per questo tipo di attività CFB utilizza aziende affiliate al proprio metodo che abbiano quindi stabilito un accordo di cooperazione. Detto accordo si basa sulle seguenti considerazioni: CFB necessita di

lavorazioni, servizi e materiali in possesso di aziende terze. Queste ultime, possono mettere a disposizione del processo produttivo di CFB le proprie "capacità". Una capacità va intesa come ad esempio il possesso di una licenza software o di un macchinario specifici per la realizzazione di una lavorazione. Prendiamo ad esempio una licenza software; essa costituisce un costo non ricorrente al momento dell'acquisto ed un costo ricorrente in occasione del pagamento dei canoni di rinnovo.

In base all'utilizzo di detto software per le proprie attività, l'azienda terza ammortizza detti costi in un tempo più o meno breve. Se, nel frattempo, tale software potesse essere messo in condivisione con CFB per l'esecuzione di una o più delle proprie attività, il beneficio derivato per l'azienda terza sarebbe un minore tempo di ammortamento dei suddetti costi. Quanto detto vale anche nel caso dei macchinari o di qualsiasi altra "capacità".

Come si intravede, il metodo CFB può trasformare una voce di costo in una "forma di introito".

Applicando questo discorso alle aziende del sud Italia o comunque a zone depresse del nostro Paese, il metodo CFB potrebbe creare un precedente di organizzazione virtuosa di aziende che mettono "in fase" (in rete) le

proprie capacità aumentando l'efficienza e diminuendo i costi di gestione.

CFB non possiede l'autorevolezza per imporre il metodo da essa ideato e messo in pratica, ma può costituire un "precedente", ovvero un caso concreto di applicazione di detto metodo ad un prodotto reale che sta nascendo proprio in questi mesi. Il prodotto in questione è un sistema robotizzato innovativo per l'ausilio alla deambulazione domestica ed urbana di persone affette da limitate capacità motorie agli arti inferiori. La compagine messa in campo da CFB è composta da professionisti, da aziende, da centri accademici e da istituti medici.

La sfida è aperta

Marco Pagnanelli