

# L'IDEA DI PROGRESSO SECONDO CFB

DI MARCO PAGNANELLI

## Premessa

Ricordo che da bambino il futuro mi incuriosisse parecchio costituendo inevitabilmente quello che avrei incontrato durante il corso della mia esistenza.

Immaginavo gli anni 2000 caratterizzati da oggetti iper tecnologici, abbigliamento futuristico, macchine volanti, e benessere per tutti. Crescendo ho avuto comunque la speranza di un futuro più o meno prossimo che mi consentisse di avere la maggior quantità possibile di tempo libero.

La scuola prima e l'università poi, mi delusero parecchio sotto questo punto di vista poiché di tempo libero ne ebbi sempre poco e sempre di meno man mano che gli studi divennero più complicati.

Il mondo del lavoro non è stato da meno.

Appena assunto, durante i primi giorni, cercavo di analizzare e di imitare il comportamento dei miei colleghi in merito all'orario di presenza. Pur essendo quest'ultimo ben delineato sul contratto appena firmato, tutti noi sappiamo che, specie nei primi giorni di lavoro in un'azienda, si tenda a voler dare l'impressione giusta ai propri colleghi e responsabili, rimanendo in ufficio un po' di più del dovuto.

Ricordo che un giorno ebbi una chiacchierata con un collega prossimo alla pensione. Egli mi raccontò di come quell'azienda fosse organizzata negli anni della sua gioventù e mi descrisse come, ruolo per ruolo, si arrivasse al "prodotto finito" del reparto al quale anche io appartenevo.

Iniziai a capire che qualcosa mi stesse sfuggendo proprio in quell'occasione.

Secondo quanto raccontato dal collega, i passi necessari per eseguire il mio stesso

incarico, avrebbero coinvolto almeno 4 persone; per non parlare dei tempi. Infatti i moderni sistemi di elaborazione dati e di stampa, nel mio caso, permettevano di produrre un oggetto finito in un tempo dimezzato.

Ciò nonostante io ero comunque tenuto a restare in ufficio per le stesse ore e percependo uno stipendio paragonabile a quello dei tempi passati.

Una prima domanda è: dove sono finiti i 3 stipendi che l'azienda non deve più pagare?

La successiva è: dove è finito il tempo che io risparmio grazie ai sistemi di calcolo più veloci e potenti?

Le risposte a queste domande ed alle tante altre che potrebbero emergere non sono facili da ottenere; molti classificano queste rimostranze come populismo, altri affermano che i tempi sono cambiati, il mondo è cambiato, bisogna essere più competitivi etc. etc.

Più competitivi significa essere schiavi? Significa essere ricattabili con maggiore "flessibilità"?

Forse è cambiato il rapporto fra ricchezza prodotta e ricchezza redistribuita?

Possibile che nel 2021 possediamo veri e propri super calcolatori tascabili che ci fanno connettere con il mondo intero, ma che dobbiamo rimanere in ufficio con le stesse regole della catena di montaggio di Henry Ford?

Possibile che ciascuna azienda debba replicare tutti i servizi senza potersi concentrare solamente sulla sua vera attività principale (o core business per gli estero-fili n.d.r.)?

La presenza in azienda è legata alla produttività solamente per quei ruoli, più o meno specializzati, che si occupano della gestione di un processo tempo continuo.

Esempi di processi tempo continui sono la catena di montaggio, il monitoraggio di una funzione o di un sistema, la vigilanza di un'area etc.

Per tutti gli altri ruoli, la presenza in azienda regolata da un orario rigido è solamente un tentativo di controllo da parte dell'azienda stessa che non ha nessun effetto sulla produttività. Ciascuno di noi può chiedersi a questo punto cosa sia il progresso.

### **Come tocco il progresso?**

Ricorro di nuovo ai ricordi di quando ero bambino; avevamo un solo televisore in casa ed era un apparecchio a tubo catodico in bianco e nero; aveva due memorie per altrettanti canali (Rai 1 e Rai 2 n.d.r.) ed una rotella laterale per la sintonia manuale dei canali non memorizzati. In seguito mio padre acquistò un televisore, sempre in bianco e nero, ma con 6 memorie per altrettanti canali e, successivamente arrivò il televisore a colori con telecomando; forse il lettore più giovane sorriderà a questa descrizione, ma di sicuro, il telecomando cambiò la vita domestica delle famiglie e, in piccola parte aumentò la serenità dello stare di fronte al televisore per il semplice fatto di non doversi alzare per cambiare canale. Va comunque fatto osservare che ai tempi dei due canali memorizzati non è che ci fosse tutta questa scelta di trasmissioni televisive su diversi canali, c'era la Rai, poi arrivò Tele Capo D'Istria, poi Tele Monte Carlo, ma la scelta era molto limitata.

Il progresso tecnologico però aveva creato una modifica tangibile (ed un vantaggio) a quella particolare attività domestica.

Si può affermare che il progresso tecnologico potesse essere "toccato con mano".

Nelle aziende la rivoluzione tecnologica ha portato una radicale trasformazione dei processi produttivi, ma quello che non si è potuto toccare, da parte degli impiegati, è il "vantaggio" acquisito.

Il fatto che io abbia sulla mia scrivania un pc multicore che esegue le stesse operazioni di un super calcolatore degli anni 80 in un tempo enormemente più breve non cambia il fatto che io debba spendere 8 ore al giorno del mio tempo per stare in azienda. In questo caso io non posso "toccare" il progresso che invece è evidente di fronte agli occhi di tutti.

### **Si può fare qualcosa?**

La risposta di getto è: "certamente sì!".

Il come non è così facile e scontato, ma bisogna capire quali modifiche apportare all'organizzazione presente e cosa mettere al centro del processo di cambiamento.

CFB non accetta che il progresso tecnologico serva solo a trasformarci in zombie interconnessi a livello planetario e che ci riduca al ruolo di consumatori seriali di quello che qualcun altro ci propone come unica soluzione. C'è bisogno di qualcosa di nuovo.

*"Si può sperare, che il Mondo torni a quote più normali, che possa contemplare il cielo e i fiori"* (F. Battiato 1991)

CFB è convinta che il progresso tecnologico debba portare l'individuo ad una condizione di vita migliore, più centrata sui bisogni sociali, sui rapporti interpersonali, sulla gestione del proprio tempo, sulla massimizzazione delle proprie attitudini. Il progresso deve tendere ad una elevazione della condizione umana.

### **Cos'è il cambiamento?**

La Natura insegna che una modifica all'ambiente, alla temperatura, alla composizione dell'atmosfera, crei delle nuove condizioni che porteranno degli svantaggi a taluni esseri viventi e dei vantaggi ad altri.

Il destino non è segnato per tutti, ma, a seconda della capacità di adattamento, ciascun essere vivente potrà avere l'opportunità di continuare a prosperare nella nuova situazione. Solamente quelli che

dimostreteranno incapacità di adattamento saranno costretti a soccombere.

Questo vuole significare che un nuovo processo organizzativo che parta dalle aziende e si estenda a tutta la società e, auspicabilmente a tutto il globo, processo che metta al centro di tutto, come valore intoccabile, il benessere degli individui, inevitabilmente costringerà tutte le aziende a modificare la propria organizzazione al fine di non soccombere.

Nell'esempio precedente, CFB fa parte di quegli "esseri viventi" ai quali il cambiamento porta un vantaggio.

Le altre aziende potrebbero tuttavia continuare a prosperare adattandosi alla nuova situazione.

## **Facciamo un salto nel futuro**

Andiamo a descrivere quale sia questa nuova situazione che CFB auspica.

Per fare questo faremo un viaggio nel tempo, in un futuro nel quale il metodo adottato da CFB già oggi, sia divenuto un prassi condivisa dalla maggior parte delle aziende. Per alleggerire la lettura, verrà raccontata una ipotetica giornata tipo di personaggi che fanno parte di questo futuro. I nomi utilizzati per le Persone e per le Aziende sono frutto di fantasia. Buon viaggio!

## **Italia in un futuro prossimo**

Livia è un ingegnere elettronico ed è impegnata nella definizione della specifica di un innovativo sistema di disinfezione per le acque potabili. Il progetto è ambizioso, l'azienda con la quale Livia collabora, CFB, sta introducendo da anni sistemi innovativi per il contrasto ad una pandemia mondiale. Uno dei modi delineati da tale azienda è l'uso di tecniche preventive che mitigano in maniera rilevante il rischio di contagio. Oggi Livia sta scrivendo un importante documento e, ad aiutarla c'è suo figlio Lucio che ne frattempo sta apparecchiando la tavola. Il marito di

Livia, Mario, perito meccanico, sta tornando a casa dopo aver partecipato ad una video conferenza mentre era dal gommista in attesa che gli restituissero l'auto, per un altro progetto di CFB, stavolta riguardante un sistema robotico. Anche Livia lavora sul progetto del sistema robotico, ma non come sistemista, bensì come fotografo, potendo coltivare la sua passione per la fotografia anche in ambito lavorativo.

Né Livia, né Mario devono recarsi in sede per eseguire i propri incarichi e non hanno nessun vincolo di orario giornaliero durante il quale svolgere la propria attività.

Negli anni precedenti, Mario e Livia hanno partecipato a diversi progetti di CFB e sono riusciti a costruire un reddito scalabile che permette loro di pagare un fondo pensionistico privato in grado di assicurare loro una vecchiaia serena. L'INPS non esiste di fatto più, poiché è stata sommersa da carichi previdenziali che non le hanno permesso di pagare le pensioni a partire dagli assunti dopo la data dell'ultima riforma pensionistica. Per tale ragione Mario e Livia non sono più assistiti dall'INPS che si limita a pagare le pensioni per quelle persone che hanno maturato tale diritto prima della riforma pensionistica. Poco male perché il reddito di Mario e Livia non è più legato ad una retribuzione fissa mensile, ma è proporzionale al valore netto in vendita dei beni prodotti da CFB alla realizzazione dei quali Mario e Livia hanno partecipato. CFB è stata la prima azienda a proporre questo metodo di redistribuzione della ricchezza prodotta, ma a breve, non senza aver dapprima deriso e criticato detto metodo, anche moltissime altre aziende lo hanno introdotto nel proprio processo produttivo. Megaditta S.p.A. è una di queste aziende. Prima dell'adozione del metodo CFB, l'azienda aveva dei costi ricorrenti di gestione molto maggiori di quelli attuali.

I 1000 dipendenti di Megaditta S.p.A. avevano un rendimento orario molto basso; in particolare ciascun dipendente aveva un

carico di lavoro effettivo, commisurabile quindi con il valore prodotto dai ricavi, vicino al 50%.

Questo significa che nelle 8 ore di presenza in azienda, il valore effettivamente prodotto da ciascun dipendente era circa la metà. Questo non perché i dipendenti fossero dei fannulloni, ma, al contrario, il loro carico medio non poteva essere distribuito uniformemente su tutti i giorni di presenza e pari al massimo possibile in tutte le ore di presenza.

Facendo un esempio pratico, una generica risorsa, in qualunque ruolo sia essa inquadrata, tranne per quelle risorse che operino in catena di montaggio con cicli di produzione continui, non lavorerà mai per 8 ore e per tutto l'anno a pieno regime. Ci saranno, come è ovvio, dei periodi definibili con la dicitura poco qualificante "vuoto lavoro". Questi ultimi sono quei momenti della vita aziendale nei quali una Risorsa non ha nulla da fare, ma non sono da confondere con le legittime pause regolate dalle norme vigenti. Oltre a non produrre nessun ricavo, resta il fatto che la risorsa sia comunque costretta a rimanere sul posto di lavoro anche nei momenti di vuoto lavoro.

Il metodo CFB ha spazzato via tale problematica, la quale costituiva un costo economico per l'azienda (a causa degli emolumenti da pagare del tutto scorrelati con il valore prodotto dalle Risorse) e, allo stesso tempo, per le Risorse stesse che vedevano il loro tempo "prigioniero" delle mura aziendali ed una parte di esso sprecata in maniera irreversibile.

Caio lavora per Megaditta S.p.A.

A differenza dei giorni precedenti, oggi si è dovuto recare in azienda; tra le attività di questa mattina Caio ha collaudato un modulo di potenza di un dispositivo elettronico di nuova introduzione; poi ha pranzato ed è uscito per recarsi a casa dove parteciperà nel pomeriggio ad una riunione in video conferenza per un'offerta da produrre. Caio ricopre più incarichi nell'azienda e questo gli

permette di ottimizzare la sua permanenza in ufficio mettendo a frutto tutto quello che ha imparato nel corso degli anni. Egli infatti è un tecnico collaudatore, specializzato in sistemi di collaudo automatici, ma nel tempo ha lavorato come sistemista integratore presso Clienti, come capo programma ed ora collabora con la parte vendite. L'esperienza di Caio permette a Megaditta S.p.A. di non ricadere negli errori fatti nel passato che egli ha vissuto sulla propria pelle.

Megaditta S.p.A., adottando questo nuovo processo organizzativo ha ridotto del 60% le spese di gestione dello stabilimento nel quale è collocata la propria sede. Il Personale quotidianamente presente nello stabilimento è pari a circa il 25% degli effettivi. Il consumo energetico è diminuito del 40% e di conseguenza l'emissione di gas serra si è notevolmente abbassata permettendo all'azienda di ricevere il Bonus statale di incentivo al contrasto ai cambiamenti climatici.

Per completare il proprio documento, Livia ha bisogno dello studio effettuato da Consulenza Srl, un'azienda di servizi che ha aderito al metodo CFB e si occupa di disegno meccanico CAD. Le attività di Consulenza Srl permettono a CFB di non doversi dotare di macchine per il disegno CAD e di licenze software. Questo diminuisce drasticamente il costo orario di CFB e, dall'altro lato, permette a Consulenza Srl di ammortare le proprie macchine e le proprie licenze in un tempo più breve. Consulenza Srl infatti è specializzata solamente in disegno CAD e le attività che CFB le richiede ricoprono ormai il 77% del totale e sono in continua crescita. Con questa copertura e con il fatto che il bene prodotto in vendita da CFB venga regolarmente rigirato a Consulenza Srl per la quota parte dei progetti sui quali essa ha lavorato, Consulenza Srl è un'azienda prospera che ha ottimizzato il proprio personale, che non ha bisogno di una propria sede (al pari di CFB) e che fornisce a sua volta la redistribuzione del

valore netto prodotto in vendita alle proprie Risorse.

Anche le risorse di Consulenza Srl lavorano nel luogo che ritengono ottimale e non hanno vincoli sull'orario di ufficio.

Mario sta lavorando all'integrazione di un sistema robotico di nuova introduzione. Egli oggi attende l'arrivo di semilavorati prodotti da Metalli S.p.A., un'azienda aderente al metodo CFB, la quale fornisce l'alluminio grezzo per la costruzione del sistema ed effettua le lavorazioni su di esso per produrre detti semilavorati.

Metalli S.p.A. partecipa alla redistribuzione dei ricavi netti in vendita che genererà CFB, quando il suo sistema robotico entrerà in commercio.

Duilio infine si trova sulla sua barca vicino all'isola di Ponza e sta controllando l'andamento dei propri investimenti in CFB.

Duilio infatti disponeva di capitali praticamente congelati in depositi bancari infruttuosi, ed ha deciso, assieme ad altri suoi conoscenti, di investire, anziché in altre forme, nel processo produttivo di CFB.

Questo gli garantisce una frammentazione del rischio di investimento piccola a suo piacere e svincola la somma investita dalle vicende di CFB, vincolandola solamente al volume di vendita dei beni sui quali Duilio ha deciso di investire.

## **Torniamo al presente**

Che impressione trasmette la giornata di futuro appena letta? Non si intravede un cielo più azzurro? Non si respira un'aria più pulita?

Ed il tempo?

Non si è finalmente liberi di organizzare il proprio tempo in maniera più creativa? Posso decidere di fare una gita di martedì anziché di sabato o domenica. Posso comprare una macchina più grande e che consuma un po' di più, perché la userò solamente nel mio tempo libero e non la distruggerò per andare in ufficio tutti i giorni incastrato nel traffico.

Ed i ruoli in azienda?

Finalmente sono io che decido cosa voglio fare e non chi non mi conosce o crede di farlo.

E l'ambiente?

Meno persone in movimento quotidianamente significa meno emissione di gas serra e maggiore risparmio di risorse energetiche. Se gli scienziati ci stanno dicendo la verità, questo non potrà che portare un beneficio tangibile alla qualità dell'ambiente, e rallentare il fenomeno del riscaldamento globale (sempre che esso sia veramente pilotato solamente dall'attività umana n.d.r)

E l'economia?

Persone con più tempo libero e con maggiore ricchezza distribuita non potranno che spendere più denaro in servizi, viaggi, beni di consumo etc. Questo significa un conseguente aumento del PIL, un aumento del gettito fiscale e quindi più risorse per tutti, anche per il mantenimento ed il potenziamento del sistema sanitario nazionale. Inoltre le Persone possono scegliere di vivere dove vogliono, dove abitano i propri parenti, dove sono nate, dove costa meno, dove a loro piace di più.

Questo comporta una qualità della vita migliore, una decongestione dei grandi centri abitati ed, al tempo stesso, un'iniezione di capitali nei piccoli centri a causa del fatto che i nuovi abitanti o quelli che semplicemente erano andati via, spenderanno parte dei loro soldi proprio lì.

## **Cosa serve adesso?**

Credo che la felicità non esista; essa è un miraggio al quale si crede ed al raggiungimento del quale si dedicano fin troppe risorse materiali e temporali. Quello che invece sicuramente esiste è la gioia, che a differenza della felicità è un sentimento. Momenti gioiosi possono essere continuamente vissuti da ognuno di noi per piccoli o grandi eventi durante il nostro

percorso. CFB intende il progresso come tutto quello che sia in grado di fornire il maggior numero di eventi gioiosi alle Persone.

CFB sta portando avanti questa rivoluzione da sola.

Ci sono dei progetti avviati che necessitano di Risorse e di capitali.

L'obiettivo che CFB vuole raggiungere è completare lo sviluppo di un sistema, partendo dalla sua specifica, applicando completamente il metodo da essa ideato.

Questo consentirà di contrastare con i fatti, il parere degli scettici e coloro che criticheranno detto metodo solamente perché impauriti o potenzialmente danneggiati da esso.

Un oggetto comunque complesso, prodotto con il metodo CFB risulterà un esempio incontestabile della validità di esso e costituirà quel "precedente" con il quale le aziende tradizionali dovranno fare i conti.

CFB ha bisogno che questo messaggio arrivi a più persone possibili, che Risorse valide ed affidabili concorrano alla diffusione del metodo ed alla produzione di beni di consumo ricevendo in cambio tutti i benefici previsti dal metodo stesso.

La sfida è aperta!

*Marco Pagnanelli*