

**Un Contributo per una Interpretazione Attuale della Teoria
Mazziniana dell'Economia
di Sergio d'Errico**

L'approccio alle tematiche dello Sviluppo Economico sviluppa la percezione e la consapevolezza di rendersi attori del dibattito, sempre vivo e stimolante, che riguarda l'Economia, perché oltre ai problemi da noi vissuti circa il potere d'acquisto, la situazione occupazionale e la fiscalità, c'è una volontà di riappropriarsi degli strumenti di conoscenza e di partecipazione per subire, sempre meno, le decisioni, che sono assunte da altri ed in nostro nome.

La Metodologia di Analisi adottata è quella di procedere con il Metodo Induttivo, dal particolare al generale, dalla Microeconomia alla Macroeconomia.

L'intenzione dichiarata è di individuare un terreno, non solo di confronto, ma anche di iniziativa concreta, che consenta di svolgere delle azioni.

È, per l'appunto, manifestando questa intenzione che ho identificato nella "Organizzazione del Lavoro" un elemento importante della "filiera", mediante il quale agganciarsi agli altri anelli della "catena", per la interpretazione di una iniziativa che consenta di agire su di una componente dell'economia.

Attraverso la struttura dell'Organizzazione del Lavoro, in effetti, si veicolano: la diagnosi organizzativa, la progettazione organizzativa e la gestione delle risorse umane, in altri termini la Gestione dell'azienda.

L'Organizzazione del Lavoro è fondamentale nella logica del controllo sociale, in quanto è collegata alla utilizzazione e alla distribuzione delle risorse, sia umane che materiali.

Fare Cultura, per un'Associazione Culturale come l'Associazione Mazziniana Italiana, significa adottare una concezione; svolgere una progettazione organizzativa significa esplicitare, in coerenza con la concezione adottata, una volontà di interpretare e di creare qualcosa di efficace, di innovativo e di migliorativo.

Il superamento della concezione meccanicistica, ovvero del modello fordista, induce alla comprensione della cosiddetta "razionalità limitata", per la quale ci si rende conto che le azioni e gli eventi organizzati non rappresentano solo la somma di azioni consapevoli e razionali, ma sono il risultato della "connessione" di interazioni

reciproche tra una dimensione organizzativa strutturale ed una dimensione relazionale.

L'Organizzazione del Lavoro, di conseguenza, si configura come un insieme complesso di parti, di funzioni e di relazioni che interagiscono per ottimizzare lo scopo.

L'Organizzazione del Lavoro non è una piramide gerarchicamente organizzata, ma è un Sistema Aperto che interagisce, al proprio interno, con altre componenti, e, all'esterno, con altri sistemi.

I sistemi sono tenuti insieme dalla "coerenza strategica", sia in funzione dell'obiettivo della singola azienda e sia in funzione dell'obiettivo del sistema di aziende, e, di conseguenza, delle organizzazioni sociali e delle organizzazioni economiche, comuni a tutte le componenti di una determinata società, in un determinato momento storico.

Si possono ottenere risultati con effetti moltiplicatori, per le interazioni reciproche e per l'integrazione tra le componenti del sistema, ovviamente tutto dipende dalla coerenza strategica e organizzativa tra le relazioni, i bisogni, i prodotti e/o i servizi.

Se intendiamo assumere come terreno di confronto e di iniziativa l'Economia, dobbiamo declinare il nostro approccio culturale alle tematiche specifiche, che riguardano le esigenze ed i comportamenti caratterizzanti il modo mazziniano di concepire i rapporti sociali.

Il riferimento al patrimonio del Pensiero Mazziniano diventa la base dei valori a cui ispirarsi e delle azioni da sviluppare.

L'attuale crisi economica impone a ciascuno di noi, per quanto riguarda la disponibilità delle proprie risorse e del proprio sapere, di dare un contributo di pensiero, o, quanto meno, di apportare un sostegno alla riflessione e al ripensamento del ruolo e delle caratteristiche della Economia Italiana, nella prospettiva di concorrere a ridefinire un nuovo Modello di Sviluppo.

Nelle scelte da compiere intervengono vari tipi di fattori individuali e contestuali, non si ha, tuttavia, la chiarezza delle proprie preferenze; si possiede, infatti, solo una capacità cognitiva limitata di elaborare informazioni e solo una quantità parziale di informazioni raccolte e selezionate.

Prendendo in considerazione l'influenza di altri fattori, quali: l'esperienza, l'educazione, l'età, la formazione, il contesto sociale, la famiglia, le relazioni con i colleghi, il sesso, la razza, le ambizioni, il coinvolgimento, l'entusiasmo per il lavoro, si comprende la complessità nel compiere delle scelte, che vanno ben al di là delle

informazioni “razionali” relative al mercato, al settore merceologico, alle tecnologie di prodotto e alle tecnologie di processo.

Si assume, quindi, il criterio della “Razionalità Limitata”, che restringe la competenza, che assimila l’incertezza sui fini e sui mezzi, sul contesto e sulle conseguenze delle decisioni da prendere.

Secondo tale criterio, si è in grado di riconoscere, solo, un numero parziale di alternative e si è consapevoli, soltanto, di alcune delle conseguenze di ciascuna alternativa. Le abilità umane sono fallibili, limitate e le informazioni non sono mai perfette; in definitiva, ci si accontenta di minimizzare le perdite, perché vi è la consapevolezza di una razionalità “parziale” e limitata alla sfera del “sapere soggettivo”.

Così una espressione “organizzata” è il risultato della cooperazione di tutti i soggetti coinvolti, le azioni da svolgere sono:

- Coinvolgere : formare le persone a svolgere il lavoro e nello stesso tempo comunicare il senso e le logiche delle attività comuni, non solo la conoscenza dei compiti e degli obiettivi, ma anche *il cosa, il perché, e il come* ci si prefigge;
- Far Condividere : costruire dei meccanismi premianti tangibili e non tangibili, tesi a far convergere gli obiettivi degli individui verso quelli dell’organizzazione aziendale, per far sì che gli individui abbiano le competenze richieste per lo svolgimento dei compiti, che condividano lo scopo comune, che abbiano la volontà di contribuire alla sua realizzazione;
- Generare Fiducia: esprimere una riconosciuta onestà intellettuale, la capacità di comunicare, l’ascolto continuo, continui contatti tra le persone;
- Generare Responsabilità : praticare l’esercizio della delega attraverso la formazione e la educazione alla responsabilità.

Una domanda sorge spontanea, ovvero come sia possibile tradurre questi “pezzi di ragionamento” in una dimensione di utilizzo pratico ed accessibile a tutti.

Penso che la prima riflessione da compiere riguardi il “lavoro”, per la sua caratteristica principale, ovvero la “pro-attività”, vale a dire che è un atto che si compie anticipando la domanda di beni e/o di servizi, che verranno richiesti successivamente.

Il lavoro su “commessa” è un atto “reattivo”, il cui compimento è successivo alla richiesta di un determinato bene e/o servizio.

Le aziende, di solito, lavorano su grandi volumi allo scopo di realizzare le economie di scala, per ottenere i ricavi necessari a coprire i costi di produzione e i costi fissi; lavorare su ordini, raccolti in anticipo, consente di programmare la produzione e di predisporre gli

impianti, le attrezzature e le risorse umane idonee a realizzare i piani di produzione, atti a soddisfare la domanda di mercato.

La contrazione degli ordini induce ad un eccesso di offerta di beni e di servizi, poiché si crea una diseconomia rispetto agli investimenti effettuati e alle risorse impegnate.

La conoscenza e le informazioni rivestono un ruolo strategico per le imprese e per i sistemi economici, poiché la loro mancanza determina effetti negativi su tutte quelle attività, che hanno richiesto le anticipazioni di investimenti e i notevoli tempi di preparazione.

Di conseguenza la predisposizione nell'utilizzo delle risorse, tra le quali le competenze, i saperi, le attrezzature e quanto altro sono collegati alla capacità di avere tutte quelle informazioni necessarie per procedere alla pianificazione di quanto occorre alla soddisfazione delle esigenze.

In relazione a questo scenario, maggiori sono la conoscenza e le informazioni, maggiore è la capacità di adattamento alle nuove situazioni; la "Flessibilità" nell'Organizzazione del Lavoro diviene una condizione necessaria per l'adattamento alle mutate situazioni.

Ma la flessibilità non può essere "gestita" in una logica di carattere contabile/amministrativo, che rasenta la speculazione; al contrario la flessibilità ha una sua complessità, che riveste una dimensione strategica per le aziende, in quanto è il risultato di competenze e di saperi che hanno bisogno di gestori, competenti e preparati, capaci di assumere una "governance", che richiede responsabilità condivise e relazionali nuove rispetto al passato.

Questi orientamenti, che sono sottoposti alla valutazione dei componenti del team aziendale, rappresentano, altresì, un ulteriore stato di avanzamento di un "ragionamento", che dovrà affinarsi lungo un percorso al quale sono chiamati a partecipare gli attori coinvolti.

L'obiettivo è di giungere ad una sintesi unitaria e di coinvolgere, nel percorso, esperti o addetti ai lavori per poter fornire ulteriori contributi, tali da formare una vera e propria "dottrina economica" attualizzata alle esigenze di questo particolare momento storico contingente.

Bibliografia Consultata:

1. **“La Pubblica Amministrazione in Italia”**, E. Gualmini con G. Capano, Il Mulino, Bologna 2006 .
2. **“Gestione e Strategia di Impresa”** Vol. 3: Competenze Manageriali – Leadership e Gestione dei Collaboratori, AA. VV., Editore Il Sole 24 ore – La Repubblica, 2007.
3. **“Gestione e Strategia di Impresa”** Vol. 14: Le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane – Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, AA. VV. Il Sole 24 ore , La Repubblica, 2007.
4. **“Causalità, Razionalità, Organizzazione”** Herbert A. Simon, Il Mulino 1985
5. **“Corso di Tecnica Imprenditoriale”** Vol. 1°, G. Ceccanti, CEDAM 1996.
6. **“La Gestione degli Uomini”** AA. VV. Editore ETAS/LIBRI 1985.
7. **“Organizzazione Aziendale”** Richard L. Daft, APOGEO 2001.