

JOB

l'uomo, il lavoro e i suoi dintorni



ZONE

“... si vede per esempio che la specializzazione, richiesta sempre più universalmente, limita la personalità, ma dove si raggiunge una certa universalità, non si tratta di totalità reale, ma di diletantismo ...”

Marcello Guardini

il foglio del lavoro della lettera delle aclì di cernusco

“Il cambiamento in senso meritocratico della società non arriverà dall’alto, ma dipenderà dalla volontà di tanti nostri concittadini di farsi apertamente e trasparentemente Campioni del merito”.
*In questa frase ci si imbatte approdando al sito www.meritocrazia. La parola **merito**, oggi, sta riscuotendo un insospettato successo, viene sbandierata dai più, in particolare da una parte dell’establishment professionale e culturale, come l’elemento mancante per un vero cambio di passo nel nostro paese, e soprattutto ripetuta come un mantra.*

*Così qua e là, leggendo o ascoltando se ne incontrano proprio di belle, quand’anche fossero solo provocazioni, come quanto riportato nelle pagine della **Letture** del Corriere della Sera* dove, tra l’altro, veniva data indicazione di riformulare l’art. 1 della Costituzione in **“L’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro e sul merito”**.*

Insomma, con proclami che vanno tra il sacro e il profano, scopriamo i paladini della meritocrazia. Pensiamo sia giusto parlarne, anche perché come non concordare sulla necessità di riconoscere il vero merito! Perciò proviamo a dire qualcosa anche noi.

Buona lettura

* “Cambiamo Costituzione per una repubblica fondata sul merito” di Gianluca Barbera – 14/10/2012

Di cosa parliamo

“La **meritocrazia** è una forma di governo dove le cariche amministrative, le cariche pubbliche, e qualsiasi ruolo che richieda responsabilità nei confronti degli altri, è affidata secondo criteri di merito, e non di appartenenza lobbistica, familiare (nepotismo e in senso allargato clientelismo) o di casta economica (oligarchia).”⁽¹⁾

Parliamo quindi di una caratteristica, che non sembra trovare molto spazio in Italia, come ai più conosciuto. Naturalmente il tema ha una connotazione più ampia e investe tutte le forme di organizzazione, anche quelle private, seppure in questo caso regole e prassi interne ne sanciscono l’applicazione fattuale. In ambito pubblico, assistiamo continuamente ad esempi di familismo imperante che fa gridare vendetta o crea profonde perplessità nei cittadini: dalle strutture universitarie agli enti previdenziali, dalle società pubbliche partecipate alla RAI, e così via, dove il merito non si sa fino a che punto abbia rappresentato un criterio di selezione del valore. Il problema del me-

rito è quindi importante, ma non è così semplice da affrontare nella sua configurazione e struttura: come determinare un metodo condiviso che consenta una corretta rilevazione con possa garantire che la persona prescelta possieda quella discrezionalità nell’agire che contempererà allo stesso tempo dei criteri di opportunità e convenienza non solo economica e finanziaria nel suo operare? Un interrogativo questo, come si vede, non banale, e a supporto ci permettiamo di scomodare un filosofo del passato come David Hume, forse il più grande teorico del liberalismo moderno, al quale non si può certo imputare di essere di parte, quando affermava: **«In una perfetta teocrazia, dove ogni cosa fosse governata dalle volizioni di un essere infinitamente intelligente, questa legge certamente varrebbe a conseguire gli scopi più saggi; ma se essa dovesse essere applicata dal genere umano, così grande è la incertezza del merito, sia per la sua naturale oscurità sia per la presunzione di ciascun individuo, ...»**

••► *che non ne risulterebbe nessuna regola determinata, e ne seguirebbe immediatamente la totale dissoluzione della società».*⁽²⁾ Ciò detto, non vogliamo passare per fatalisti o peggio ciechi e sordi, anzi, concordiamo sulla necessità di rendere effettivo il riconoscimento di coloro che posseggono veri talenti, perché vogliamo che attraverso l'affidamento di maggiori responsabilità ai più meritevoli, tutta la collettività ne possa trarre maggiori benefici. Piuttosto, come cercheremo di sostenere ed evidenziare, il merito è di casa dove si riscontra «...*intelligenza collettiva e non solo competenza tecnica...*».⁽³⁾

Merito: avanti con giudizio

Il merito tempera certamente il riconoscimento di competenze possedute, le quali esplicano per un verso come conoscenze che trovano applicazione nel reale quotidiano accompagnate da capacità personali per favorire la realizzazione dei compiti affidati. Ma le competenze forniscono una legittimazione prevalentemente tecnica. Per inciso, oggi siamo in presenza di una ricerca spasmodica a valutare la qualità e correlativamente il merito di una persona a ricoprire un ruolo professionale, che viene definita sulla base di indicatori prevalentemente quantitativi (vedi Invalsi per la scuola, pubblicazioni anche su siti specializzati, ecc.). Da ciò si può dedurre che nei fatti la qualità diventa una quantità, ma se è vero che l'una non esclude l'altra, non è altrettanto possibile affermare che l'una è uguale all'altra. Ribadiamo che è indubbio che non si debbano affidare incarichi e responsabilità importanti a chi è manifestamente inadeguato per propri limiti oggettivi, seppure nel reale vediamo che ciò non è per nulla scontato, proprio per una oggettiva difficoltà facendo impiego esclusivo di simili criteri. Quello che invece deve diventare il vero discrimine per orientare verso una scelta piuttosto che un'altra, la più "azzeccata" pur con tutti i nostri limiti, ci sembra debba essere la trasparenza della persona, la sua capacità e indipendenza di giudizio e di assunzione di responsabilità personale, insomma il suo grado di libertà. Quand'anche un illustre professore oppure un avvocato di grido ricoprisse un ruolo di responsabilità, non è di per sé questo un elemento a garanzia di una buona scelta se poi, come del resto abbiamo avuto modo di vedere, ad esempio in campo politico, per logica di partito o

di bottega si assecondano fini poco nobili. Il rischio conseguente sarebbe il consolidamento di una "*lumpen meritocrazia*", ovvero quella classe intellettualmente, moralmente e politicamente "pezzente". «*Il fare è cieco senza il sapere e il sapere è sterile senza l'amore*»⁽³⁾, ovvero un amore verso la verità che è libertà, in caso contrario, tante competenze e capacità, oppure titoli accademici roboanti, non farebbero certo crescere di un millimetro né il livello di democrazia del paese né tantomeno il suo buon funzionamento oltretutto la sua credibilità.

"The dark side of the moon"

La partita è quindi suggestiva, ma proprio per questo foriera di interrogativi, che non possono essere taciuti da coloro che hanno a cuore come dare il giusto rilievo alla questione meritocratica. Tornando alla volontà di modifica dell'articolo 1 della Costituzione, ci pare si voglia proporre uno stravolgimento della volontà lì espressa, fosse anche a motivo di individuare una ipotesi di soluzione ai problemi che ci affliggono. Il passare da una affermazione di principio generale ad un'altra che tende a relativizzarne il contenuto, di fatto caratterizzandola in senso oggettivo, riduce il lavoro a sinonimo di merce, tesi oggi quanto mai gettonata, operando per una spoliatura di quella soggettività che invece il dettato costituzionale porta in sé intrinsecamente, perché coglie il lavoro come elemento antropologico, portatore della sua dignità e parte integrante a consentire la sua esistenza. Il merito che viene invocato, invece, asseconda un fine produttivistico e che non a caso assume un significato categorico nell'ambito delle organizzazioni a scopo di lucro. Le conseguenze che deriverebbero da una tale impostazione non sarebbero banali, e la possibile deriva viene perfettamente colta nell'allarme lanciato lo scorso agosto dallo storico dell'economia - **Stefano Zamagni** - a Pieve Tesino nell'ambito di una *lectio degasperiana*: «*La meritocrazia ci sta distruggendo la scuola e la società. Sta distruggendo il progetto educativo perché dove c'è non può esserci educazione, ma solo formazione*». Ergo, così facendo si finalizza il processo educativo secondo una logica "mercantile", il cui fine ultimo sta nel conferire competenze professionali tali da renderlo produttivamente occupabile per quello scopo, e come risultato il sostenere «*un concetto*

di meritocrazia inteso come dare potere a chi ha un vantaggio competitivo», contraddicendo pure all'art. 3 della Costituzione. Al contrario, concludendo la *lectio*, Zamagni faceva presente che De Gasperi «*vedeva nelle riforme uno strumento per impedire che le disuguaglianze economiche si trasformino in disuguaglianze politiche*», ovvero la volontà di un cammino atto a perseguire fino in fondo il sentiero dissodato proprio dall'articolo 3: puntualizzazione che ci trova in pieno accordo. Vi è in gioco a lungo andare un rischio per la democrazia, surrogata da quella che viene chiamata tecnocrazia ovvero il governo di quelle élite che posseggono quelle competenze tecniche che sono espressione di pochi. L'ideologia tecnocratica è particolarmente radicata oggi, perché trova nei momenti di crisi economica il suo terreno più fertile.

Capitalismo e meritocrazia

Il capitalismo (detto anche modello antropologico prevalente della società), nel suo stadio più avanzato di capitalismo democratico, si propone di realizzare una società giusta, e proprio per questo motivo rappresentare il sistema meglio in grado di affrontare il problema della disuguaglianza, non legata al censo, in grado di offrire a tutti la possibilità di realizzarsi. Uno dei suoi massimi teorici, Ludwig Von Mises, sosteneva che «*Il processo selettivo del mercato... stabilisce chi deve dirigere e chi fare altro... e che nessuna di queste decisioni è presa una volta per tutte... (infatti) non v'è sicurezza nel diritto a preservare una posizione acquisita in passato*».

Un inno alla vera meritocrazia. Ma proprio di questo modello di organizzazione della società, che è innegabilmente meritocratico, possiamo affermare che presenti non pochi problemi di incoerenza. Basta guardare cosa è progressivamente avvenuto in tutti i paesi del mondo a base capitalistica. Quello a cui stiamo assistendo, sembra più una corsa alla **retorica della meritocrazia**, mentre nella realtà l'ascensore sociale è fermo alle condizioni di partenza, e l'aumento della disuguaglianza nel mondo ne è conferma. Ancora in proposito ci piace ricordare il saggio che nel 1969 Laurence J. Peter pubblicò – “*The Peter principle*” (più conosciuto come “principio di Peter”) – un testo imperniato su un enunciato altrimenti detto *principio di incompetenza*, formulato con

un occhio di riguardo al mondo delle imprese: «*In una gerarchia meritocratica ogni membro tende a raggiungere il proprio livello di incompetenza*», a significare che ognuno tende ad arrivare al livello di ciò che non sa fare e lì rimane. Tipico è il caso di aziende dove sappiamo che gli avanzamenti di carriera e responsabilità sono spesso legati alle cosiddette cordate formate da persone di fiducia del capo, che hanno più lo scopo di garantire il vertice da scalate al potere avverse, il meno che può avere a che fare con il merito, con le conseguenze che ben si possono immaginare. Questo consta del fatto che il concetto di merito è perlomeno “plastico”.

Veri talenti

Per chiudere, è forse opportuno riproporre “*la parabola dei talenti*” con un commento sul suo profondo significato di vivere con responsabilità, la più degna casa nella quale poter ritrovare le radici del merito.

“*Avverrà come di un uomo che, partendo per un viaggio, chiamò i suoi servi e consegnò loro i suoi beni. A uno diede cinque talenti, a un altro due, a un altro uno, a ciascuno secondo la sua capacità, e partì. Colui che aveva ricevuto cinque talenti, andò subito a impiegarli e ne guadagnò altri cinque. Così anche quello che ne aveva ricevuti due, ne guadagnò altri due. Colui invece che aveva ricevuto un solo talento, andò a fare una buca nel terreno e vi nascose il denaro del suo padrone. Dopo molto tempo il padrone di quei servi tornò, e volle regolare i conti con loro. Colui che aveva ricevuto cinque talenti, ne presentò altri cinque, dicendo: Signore, mi hai consegnato cinque talenti; ecco, ne ho guadagnati altri cinque. Bene, servo buono e fedele, gli disse il suo padrone, sei stato fedele nel poco, ti darò autorità su molto; prendi parte alla gioia del tuo padrone. Presentatosi poi colui che aveva ricevuto due talenti, disse: Signore, mi hai consegnato due talenti; vedi, ne ho guadagnati altri due. Bene, servo buono e fedele, gli rispose il padrone, sei stato fedele nel poco, ti darò autorità su molto; prendi parte alla gioia del tuo padrone. Venuto infine colui che aveva ricevuto un solo talento, disse: Signore, so che sei un uomo duro, che mieti dove non hai seminato e raccogli dove non hai sparso; per paura andai a nascondere il tuo talento sotterra; ecco qui il tuo. Il padrone gli rispose: Servo malvagio e in- ...►*”

••► *fingardo, sapevi che mieto dove non ho seminato e raccolgo dove non ho sparso; avresti dovuto affidare il mio denaro ai banchieri e così, ritornando, avrei ritirato il mio con l'interesse. Toglietegli dunque il talento, e datelo a chi ha i dieci talenti. Perché a chiunque ha sarà dato e sarà nell'abbondanza; ma a chi non ha sarà tolto anche quello che ha. E il servo fannullone gettatelo fuori nelle tenebre; là sarà pianto e stridore di denti.”⁽⁴⁾*

– Non c'è differenza tra coloro che ricevono di più e coloro che ricevono di meno. Tutti ricevono secondo la loro capacità. Ciò che importa è che il dono sia posto al servizio del Regno e che faccia crescere i beni del Regno che sono l'amore, la fraternità, la condivisione. La chiave principale della parabola non consiste nel produrre talenti, ma indica il modo in cui bisogna vivere la nostra relazione con Dio. I primi due impiegati non chiedono

nulla, non cercano il proprio benessere, non guardano i talenti per sé, non calcolano, non misurano. Con la più grande naturalità, quasi senza rendersene conto e senza cercare merito per loro, cominciano a lavorare, affinché il dono ricevuto frutti per Dio e per il Regno. Il terzo impiegato ha paura e, per questo, non fa nulla. Secondo le norme dell'antica legge, lui agisce in modo corretto. Si mantiene nelle esigenze stabilite. Non perde nulla, ma nemmeno guadagna nulla. Per questo perde perfino ciò che aveva. Il Regno è rischio. Chi non vuole correre rischi, perde il Regno! –

Riferimenti

⁽¹⁾ definizione tratta da Wikipedia

⁽²⁾ David Hume “Essays, Moral, Political and Literary”

⁽³⁾ Benedetto XVI “Caritas in veritate”

⁽⁴⁾ Matteo 25, 14-30 con commento preso dalla rete

Lavoro e letteratura

(La nobiltà del lavoro)

“... L'argomento era centrale, e mi sono accorto che Faussonne lo sapeva. Se si escludono istanti prodigiosi e singoli che il destino ci può donare, l'amare il proprio lavoro (che purtroppo è privilegio di pochi) costituisce la miglior approssimazione concreta alla felicità sulla terra: ma questa è una verità che non molti conoscono. Questa sconfinata regione, la regione del rusco, del boulot, del job, insomma del lavoro quotidiano, è meno nota nell'Antartide, e per un triste e misterioso fenomeno avviene che ne parlano di più, e con più clamore, proprio coloro che meno l'hanno percorsa. Per esaltare il lavoro, nelle cerimonie ufficiali viene mobilitata una retorica insidiosa, cinicamente fondata sulla considerazione che un elogio o una medaglia costano molto meno di un aumento di paga e rendono di più; però esiste anche una retorica di segno opposto, non cinica ma profondamente stupida, che tende a denigrarlo, a dipingerlo vile, come se del lavoro, proprio od altrui, si potesse fare a meno, non solo in Utopia ma oggi e qui: come se chi sa lavorare fosse per definizione un servo, e come se, per converso, chi lavorare non sa, o sa male, o non vuole, fosse per ciò stesso un uomo libero.

È malinconicamente vero che molti lavori non sono amabili, ma è nocivo scendere in campo carichi di odio preconcepito: chi lo fa, si condanna per la vita a odiare non solo il lavoro, ma se stesso e il mondo. Si può e si deve combattere perché il frutto del lavoro rimanga nelle mani di chi lo fa, e perché il lavoro stesso non sia una pena, ma l'amore o rispettivamente l'odio per l'opera sono un dato interno, originario, che dipende molto dalla storia dell'individuo, e meno di quanto si creda dalle strutture produttive entro cui il lavoro si svolge...”

(da “La chiave a stella” di Primo Levi)

Se volete contribuire, consigliare, inviare scritti, porre domande, segnalare quello che accade nel vostro lavoro o nella vostra ricerca di lavoro, scrivete a questa e-mail: acli.cernusco@libero.it specificando nell'oggetto Job Zone. Ve ne saremo grati.