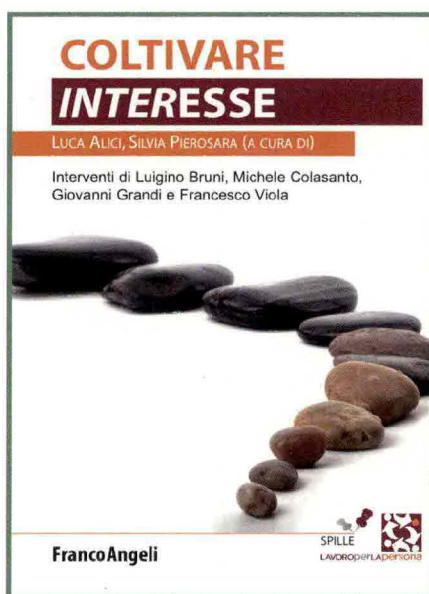


COLTIVARE INTERESSE



Le organizzazioni, le imprese, in quanto costruttrici – spesso non del tutto consapevoli – di contesti esterni sono la prima chiave interpretativa di queste agili, dense pagine che la collana della Fondazione “Lavoro per la Persona”, ci propone in una prospettiva di confronto dialogico.

La seconda chiave interpretativa, all'interno della complessa tematica gestionale dei “beni relazionali” – questo è il tema centrale dell'esperienza formativa promossa recentemente dalla Fondazione citata e registrata dal volume presentato – è la sfida e insieme la necessità di impegnarsi in una gestione capace di contenere prospettive apparentemente opposte: occorre riuscire (anche e soprattutto nelle politiche e nelle pratiche delle Direzioni delle Risorse Umane) a “unire senza togliere, ad accomunare senza fondere, a mediare senza perdere”.

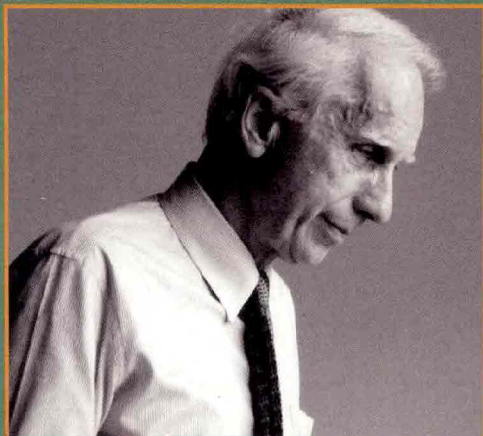
I linguaggi inventano mondi e le parole sono plastiche, attraversano vicende simili a quelle delle donne e degli uomini: dimenticano talvolta le proprie radici originarie, cambiano adattandosi alle derive del tempo in una sclerosi impoverente, segnata da

una significazione in sé rassicurante, definita una volta per tutte. **Interesse** è una parola che ha vissuto una vicenda di riduzione del suo potenziale significativo: si è arenata in una significazione riferibile alla sfera privatistica individuale; ha perso per strada quel trattino (**inter-esse**) insieme capace di separare ma anche di connettere,

essere insieme “un ponte e un muro” verso una possibile interrogazione relativa ad alternative tra ciò che è “comune” e ciò che è “mio”. **Inter-esse** può essere anche piattaforma dialettica fra ciò che ci unisce e ciò che ci divide, verso forme comunitarie nelle quali non necessariamente l'interesse individuale debba essere onnivoro della realtà tutta e impossibilitato a con-vivere con un interesse collettivo.

Se il tema centrale è l'interesse, proposto in una prospettiva assolutamente deviante dalle logiche più comuni, tutti i contributi di questo volume collettaneo “declinano sapientemente un tipo di interesse che non escluda dall'agire umano gli aspetti legati al bisogno, all'utilità, ma li ricomprenda entro un orizzonte più ampio, subordinandoli alla logica del ‘noi’, alle pratiche del cooperare, alla restituzione di dignità come cura della vulnerabilità, in cui è in gioco ciò che più conta” (ivi pag. 20).

La prospettiva di economia civile di **Luigino Bruni** sottolinea l'urgenza di ricomprendere gli interessi individuali entro la dinamica dell'inter-esse collettivo, scoprendo casi di strumentalizzazione del linguaggio partecipativo

**Giuseppe Varchetta**

giuseppe.varchetta@tiscali.it

Psicosocioanalista, consulente di formazione e sviluppo organizzativo e Socio Onorario AIDP

Psicologo dell'organizzazione di formazione psico-socioanalitica, socio fondatore e past president di Ariele, dopo una lunga esperienza nell'area della formazione, dello sviluppo organizzativo e della gestione del Personale, è stato professore a contratto presso l'Università Statale Bicocca di Milano, dove ora collabora come cultore della materia. Membro della redazione della rivista *Educazione sentimentale*, ha al suo attivo molte pubblicazioni in tematiche di formazione e sviluppo organizzativo.

Unire senza togliere, accomunare senza fondere, mediare senza perdere

ai meri fini del profitto.

È necessario varcare una frontiera e mettere in comune ciò che ci è donato, per esempio i talenti individuali. Questa la riflessione centrale del secondo contributo, dell'antropologo **Giovanni Grandi**, fino a ipotizzare che si possa mettere in comune anche la fragilità, all'insegna della fiducia reciproca.

Dal vertice della fiducia il filosofo politico **Francesco Viola**, nel suo terzo contributo introduce due categorie, cooperazione e coordinazione, come due punti di vista diversi nel pensare un inter-esse, che non rifletta riduttivamente la sola somma degli interessi individuali: occorre distinguere "tra il lessico della cooperazione, ...orizzonte di senso dell'agire comune in vista di un obiettivo non ascrivibile a una soggettività individuale, e quello della coordinazione che si limita a sincronizzare gli interessi individuali" (ivi pagg 21-22).

Dal vertice della fiducia il sociologo **Michele Colasanto** designa tre scenari di un processo di rivalutazione del lavoro con tre esiti diversi, tra adattamento, cooperazione e una radicale innovazione di tipo sistemico-sociale: il primo scenario designa "la società

come variabile dipendente dei nuovi assetti economico-produttivi ..., in una prospettiva, va da sé, neo-liberale, ... ove la celebrazione dell'innovazione tecnologica si accompagna a quella di un forte individualismo. ...Il secondo scenario celebra il rimanere innovazione e capitale come variabili centra-

li, ma all'interno di una sostenibilità sociale garantita dalla presenza di un robusto *welfare* e dalla legittimazione del valore politico (nel senso lato di questo termine) del lavoro organizzato. ...C'è ...una terza via, più vicina, invece, al senso del lavoro nella prospettiva del suo essere costitutivo della persona:..., che introduce e dà valore alla cura. ...Non si nega la forza del capitale tecnologico e di quello umano senza i quali, ad oggi, incombe una decrescita che può essere felice solo se non si traduce in una mera deprivazione ...Occorre dare valore ...alla cura delle persone e dei servizi ad essa riferiti, ma anche alla cultura, al patrimonio artistico ...alla felicità pubblica prima ancora che a quella privata" (ivi pagg 96-97).

Che dire? Un dono inatteso queste pagine, una salutare pausa di riflessione. Si chiude l'ultima pagina del piccolo libro andando alle sottolineature di **Ernst Bloch**: "Nulla vi è di più umano che oltrepassare ciò che è", interrogandosi se non valga tale affermazione anche per l'impresa e in caso di risposta positiva quale possa essere in tale "utopia" il ruolo della Direzione del Personale. ■