



L'ETICA:

IL VERO VALORE DEL PROJECT MANAGER

Carlo Notari, *PMP®*

Presidente – PMI Northern Italy Chapter

Credo che l'Etica ed i Valori (sì, con la V maiuscola) debbano essere una delle maggiori preoccupazioni dei nostri tempi. Uno dei professionisti più esposti alle problematiche connesse all'Etica è senza dubbio il Project Manager.

Tale ruolo, infatti, può essere considerato il primo della scaletta del Management: si comincia a gestire Progetti via via sempre più complessi, fino ad arrivare alla gestione di quello che potremmo definire il “progetto per eccellenza”, ovvero l'Impresa. E' quindi il PM la figura che meglio può incidere nella generazione di una cultura dell'Etica all'interno delle strutture organizzative.

Il problema è che anche la crescita professionale dei PM è oggi spesso guidata da principi che, soprattutto nelle fasi più avanzate del percorso di carriera (dove la misura del risultato è sempre meno oggettiva), con il merito e la competenza hanno poco a che fare, ma che, come vedremo nel seguito, rispondono a logiche meschine di volgari interessi personali, spesso neanche di ordine economico. E' quindi importante che da questo primo gradino della scaletta del Management, quello del PM, ognuno si impegni ad utilizzare l'Etica, riferendosi a valori di base ed addestrando le persone che lavorano sul progetto a condividere questi valori ed a sviluppare la propria professionalità rispettando un modello di Etica condiviso con il mondo che lo circonda.

In questo scritto riporto le mie considerazioni sull'Etica, che sempre più spesso ho sentito essere condivise, quando mi capita di parlarne.

Per prima cosa ho cercato su internet delle definizioni della parola “etica” e ne ho scelto tre:

"Il termine deriva dal greco ethos, costume. Branca della filosofia che ha come oggetto i valori"¹; "Categoria analogica (o sfera esperienziale) relativa ai comportamenti e ai sentimenti attivi nelle relazioni interpersonali"²; "Dal greco ethos ("condotta", "carattere"). L'etica è la disciplina che si occupa di considerare e valutare l'insieme degli atti che costituiscono la condotta (l'agire) dell'individuo"³.

La mia interpretazione è che, sostanzialmente, si parla di esperienze vissute e valori (determinati anche dalle esperienze!?) che producono condotte e comportamenti relazionali, ovvero, in parole povere, l'agire dell'individuo.

Io credo che gli ingredienti principali di un comportamento etico "di valori" siano la trasparenza nei rapporti interpersonali, l'equilibrio nella gestione delle azioni professionali, ma, soprattutto, ciò che li comprende entrambi, ovvero il rispetto delle persone e del lavoro che sono chiamate a svolgere.

Questi sono i valori di base cui bisognerebbe fare riferimento e sui quali costruire quelli più marcatamente politici che indirizzino, da punti di vista diversi, diverse possibili condizioni (o linee guida) di una vita che riesca il più soddisfacente possibile.

Ma oggi questi valori costituiscono ancora un punto di riferimento per le persone? Se sì, per quali persone o quali gruppi di persone?

Oggi si dice comunemente che, almeno in "occidente", stiamo vivendo un periodo di decadentismo culturale e sociale, insomma un decadentismo di VALORI.

Forse perché esistono sempre meno punti di riferimento ideologici e politici comuni a gruppi consistenti di individui, oppure perché gruppi consistenti di individui di pochi contenuti hanno preso il sopravvento su gruppi "di contenuto", ma a volte distratti a curare le proprie piccole vanità o, altre volte, a crogiolarsi in una sorta di nuvoletta snob?

Io credo che sia corretta la seconda delle due ipotesi, ma sarebbe incorretto attribuire questo stato delle cose al solo livello politico, come taluni cercano di fare. La verità è che il gruppo dei "vuoti", mi si passi il termine enfatico, cresce in ogni livello ed in ogni settore della società.

Il "vuoto", per definizione, non può avere i valori di base come riferimento, altrimenti le sue *chance* di successo sarebbero ridotte ad un lumicino.

Infatti "valori" significano anche, come dicevamo, contenuti da proporre, rispetto delle persone e, quindi, anche meritocrazia, concretezza di obiettivi, crescita solidale, etc. Tutte cose che renderebbero impossibile la scalata del potere ai "vuoti", il cui interesse si riduce alla ricerca della supremazia, del riconoscimento e del benessere materiale personale, anche a discapito di quello altrui, facendo leva su doti di furbizia e su una assoluta mancanza di considerazione per tutto ciò che non appartiene alla propria sfera personale.

* Tratto da Carlo Notari, "Etica e Valori: un rapporto continuo" – Computer Business Review Italia, 07 2005

¹ it.wikipedia.org/wiki

² not-only-bright.exactpages.com/glossariodr.htm

³ www.forma-mentis.net/Filosofia/Dizionario_02.htm

Una volta conquistata la dimensione voluta, i “vuoti” la difendono a denti stretti e, per questo, diventano pericolosi per la stabilità della parte di società che li circonda e che va dalla famiglia, al Paese, al mondo.

Alcuni degli strumenti utilizzati da chi ha come riferimento i valori di base sono il dialogo, la trasmissione delle conoscenze, il carisma e la leadership di contenuto, elementi dei cui risultati fruiscono i “vuoti” che, come strumento per le loro “strategie”, utilizzano il *mobbing* (per rimuovere le minacce alla propria immeritata crescita), l'appropriarsi delle altrui idee (hanno bisogno di sventolare contenuti anche se non li capiscono), la fidelizzazione di gruppi di individui (con le stesse ambizioni e le stesse vacuità, ma funzionali al raggiungimento dei propri scopi: il cosiddetto “codazzo”).

IL MOBBING

In realtà questo termine pare sia stato usato per la prima volta dall'etologo Konrad Lorenz per descrivere il comportamento di alcuni uccelli che rispondono al pericolo di invasione del proprio territorio attaccando in gruppo l'intruso (generalmente un rapace). Nel mondo animale il *mobbing* è quindi un atteggiamento difensivo contro un invasore che minaccia la propria esistenza. Generalmente il comportamento degli esseri umani si differenzia da quello degli animali per un fattore importante: l'intelligenza. L'uomo, nella sua interpretazione del *mobbing*, non mi pare abbia utilizzato tanto l'intelligenza, quanto l'altra cosa che, ne sono convinto, ci differenzia dagli animali, cioè il gruppo di sentimenti negativi (in “magnitudo” inversamente proporzionale, sempre secondo me, al quoziente di intelligenza) quali l'invidia, la gelosia, la sopraffazione e l'aridità.

Si dice che uno dei primi “mobbizzati” sia stato Cincinnato che, dopo le glorie delle vittorie e dei successi, fu emarginato e fatto oggetto di negatività quali, appunto, la gelosia e l'invidia, che lo portarono a ritirarsi a vita privata. Oggi, come allora, il *mobbing* si muove, più pericolosamente, su queste direttrici: sono mobbizzati i giovani neolaureati di talento che lavorano per dare lustro ai propri professori nella speranza di una futura luminosa carriera che spesso arriva solo in presenza di vincoli di parentela; sono mobbizzati i giovani apprendisti di talento negli studi professionali e i giovani, come i meno giovani, talenti gestori di Progetto in strutture organizzative di elevato contenuto professionale che attraverso identici meccanismi si vedono derubati dei propri successi e delle proprie meritate soddisfazioni dai loro referenti organizzativi.

L'atteggiamento del mobbizzato è, generalmente di due tipi: adeguarsi e sperare che la fedeltà al “vuoto” un giorno paghi, oppure combattere perseguendo l'obiettivo di annientare il fenomeno.

Forse è più facile il primo dei due atteggiamenti. In questo caso la vittima, se riuscirà ad agguantare una qualche soddisfazione, diventerà un giorno anch'egli “vuoto” ed aguzzino.

La nostra società ha bisogno di persone del secondo tipo se vuole sopravvivere ed è auspicabile che la politica aiuti chi vuole lottare, attraverso la promulgazione di leggi sempre più severe e di regolamenti organizzativi sempre più oggettivamente meritocratici.

L'APPROPRIAZIONE DELLE IDEE ALTRUI

Questo è un fenomeno spesso non disgiunto dal *mobbing*, ma altrettanto spesso lontano da esso. E' molto più subdolo, in quanto sviluppato attraverso azioni apparentemente innocue e sicuramente rassicuranti che abbassano le difese della vittima che si accorge troppo tardi del tranello.

In questo caso è praticamente impossibile intervenire a livello legislativo e l'unica difesa è quella di allenare le proprie barriere difensive, cercando il giusto equilibrio tra diffidenza ed eccessiva apertura.

Per proteggere, allora, il proprio patrimonio di creatività, si lascia sempre l'uscio socchiuso in modo che chi ci chiede di entrare abbia sempre bisogno del nostro intervento.

Oggi, chi ha idee è costretto a difendere il suo personale patrimonio e non permettere ai "vuoti" di intromettersi ed alimentare la schiera dei "potenti per caso". Purtroppo, però, questo atteggiamento, per quanto comprensibile, produce effetti negativi anche sulla crescita dei veri talenti, che trovano con maggiori difficoltà il "maestro" di riferimento.

I "CODAZZI"

Sono gruppi di persone composte da "vuoti", futuri "vuoti" e qualche ingenua persona "di contenuto" destinata al *mobbing* o, quanto meno, all'emarginazione al primo risultato raggiunto. La costituzione del "codazzo" è funzionale al raggiungimento del successo da parte del "vuoto" capo branco (o "capo vuoto") che spesso è un ex personaggio "di contenuti" schiacciato, però, da una smisurata vanità ed una eccessiva considerazione per il denaro.

Il "codazzo", infatti, ne esalta, appunto, la vanità, che cresce di successo in successo fino a convincerlo di possedere effettivamente elevatissimi contenuti e di avere avuto effettivamente lui tutte le idee importanti.

I "codazzi" scompaiono solo con la improvvisa caduta in disgrazia del "capo vuoto" (qualche volta accade quando la sua ambizione lo porta a minacciare il suo livello superiore e se quest'ultimo è a sua volta "vuoto") o quando questi va in pensione senza lasciare delfini (cosa abbastanza rara, in quanto il delfino assicura anche una buona vecchiaia).

CONCLUSIONI

Occorre dare nuovo impulso agli antichi valori dei nostri nonni che dovrebbero sempre essere attuali. Non gettare la spugna, combattere per l'affermazione del merito e per l'incoraggiamento dei talenti, distruggere le baronie che hanno prodotto sul nostro Paese il guasto di una seria ricerca inesistente a quasi tutti i livelli ed in quasi tutti i settori.

Un mio caro amico mi raccontava che la sua figliola, ricercatrice negli Stati Uniti, gli si era rivolta con un "...voi italiani" che lo ha fatto infuriare. Il mio amico ha avuto l'atteggiamento giusto. Bisogna far capire ai baroni che l'epoca dell'appropriarsi dei testi dei propri allievi di talento è finita, e far capire ai talenti fuggiti

che hanno l'appoggio delle menti sane (e, soprattutto, piene!) della nostra società, per coinvolgerli in questa lotta.

La nostra è una società in trasformazione, non ci si illuda di poter crescere in casa altre FIAT che diano lavoro a masse di operai ed a tante famiglie. Il secondo ed il terzo mondo sono alla porta ed i nostri "prodotti" dovranno essere la creatività e l'innovazione applicate in ogni settore ed alle materie prime del nostro Paese: il turismo, l'arte, la cultura millenaria. Gli antichi operai dovranno trasformarsi nei futuri Custodi di questo patrimonio.

Ma per fare questo, dobbiamo assolutamente liberarci dei "vuoti", attraverso l'unica arma che le persone "di contenuto", messa da parte ogni debolezza narcisistica, possiedono: l'Etica dei valori.

