

Economia di Comunzione nella Libertà

Chiara (Silvia) Lubich nasce a Trento il 22 gennaio 1920.



Durante gli anni della seconda guerra mondiale (1943) dà vita al **Movimento dei Focolari**. Oggi sparso in quasi 200 nazioni, conta circa 5 milioni di aderenti di ogni razza, lingua, fede e religione. **La nascita del Movimento ...**

Per la sua attività è stata insignita di numerosi riconoscimenti



- 1977 premio Templeton per lo sviluppo delle religioni (Londra)
- 1996 premio Unisco per l'educazione alla pace
- 1998 premio del Consiglio d'Europa per i diritti umani



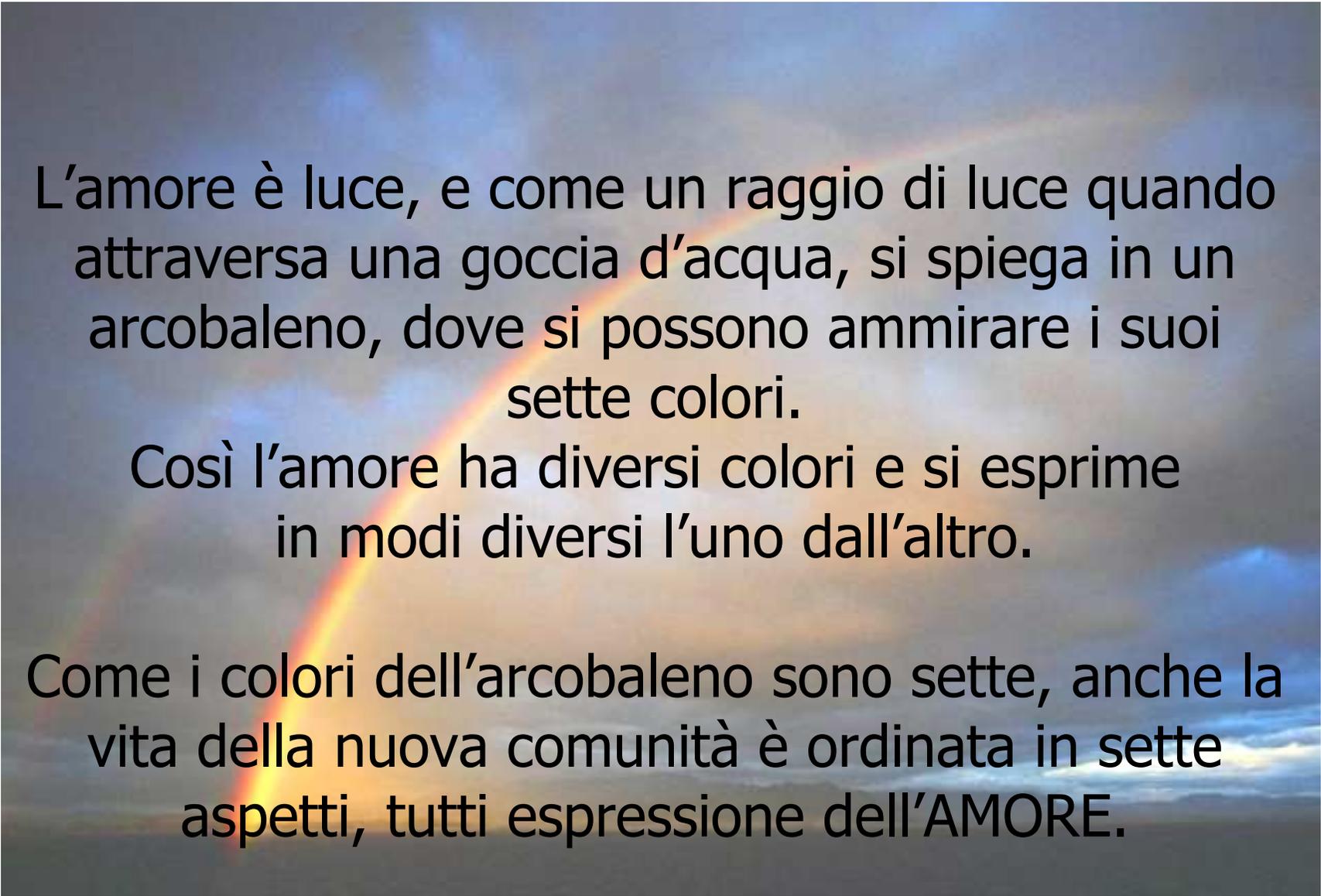
Ha ricevuto 12 cittadinanze onorarie, tra cui quella delle città di Torino, Roma, Buenos Aires, etc...



16 dottorati Honoris Causa tra il 1996 ed il 2008 nelle più diverse discipline, dalla psicologia all'economia.



Ha lasciato questo piano d'esistenza, dal Centro Mariapoli di Rocca di Papa il 14 marzo 2008.



L'amore è luce, e come un raggio di luce quando attraversa una goccia d'acqua, si spiega in un arcobaleno, dove si possono ammirare i suoi sette colori.

Così l'amore ha diversi colori e si esprime in modi diversi l'uno dall'altro.

Come i colori dell'arcobaleno sono sette, anche la vita della nuova comunità è ordinata in sette aspetti, tutti espressione dell'AMORE.

1. L'amore come comunione materiale e spirituale (comunione dei beni);
2. L'amore che ha la capacità di diffondersi, di irradiare (apostolato);
3. L'amore che ha la sua radice in Dio ed a Lui si eleva attraverso la preghiera, il colloquio con l'Onnipotente;
4. L'amore che sana, che si prende cura, ed è per questo la salute, anche fisica;
5. L'amore che raduna le persone in assemblea, in comunità, che si fa casa, in bellezza ed armonia;
6. L'amore in pensiero e sapienza, come luce che conosce e penetra;
7. L'amore che fa di molti Uno, che fa unità (comunicazione).

Economia di Comunione

Nasce in Brasile nel 1991

...

In sintesi:

tripartizione degli utili e motivazioni ideali (valori).

La sfida che Chiara lancia al mondo imprenditoriale è molto semplice nei suoi contenuti, ma quello che ne nasce è profondo e interessante.

Nasce un **nuovo modello di impresa.**



Alcune domande

Quali sono gli effetti economici della presenza di **motivazioni ideali e valoriali** in chi guida un'impresa (proprietario e manager)?

Cosa succede ad un'impresa classica (non un'organizzazione senza fini di lucro), che segue i criteri di distribuzione del reddito tradizionali quando attiva un **particolare stile di agire economico**?

Cosa accade quando vi è una particolare disponibilità, da parte di chi gestisce un'impresa, a **rinunciare a quote di surplus** a favore dell'uno o dell'altro dei soggetti con cui si trova ad interagire (clienti, lavoratori, fornitori, comunità ...);

disponibilità finalizzata all'obiettivo di **creare comunione** ossia **trasformare le interazioni con tutti i soggetti coinvolti da rapporti strumentali a rapporti di reciproca apertura?**

EFFETTI SULLA SPINTA A INTRAPRENDERE

Spinta aggiuntiva all'intraprendenza che si traduce in una maggiore **varietà di prodotti o maggiore competitività**, in migliori **condizioni per i consumatori** e maggiori **opportunità per i lavoratori dell'impresa stessa**.

Attenzione all'idealismo !!!!!!! REDDITIVITÀ

EFFETTI SUL MODO DI OPERARE DELL'IMPRESA

Quale differenza fa che le decisioni siano guidate anche da **finalità di bene comune**, anziché solo dalla ricerca del profitto?

Cosa succede oltre alla **distribuzione degli utili** ...

EFFETTI SOCIALI DI TIPO TRADIZIONALE

Si attivano azioni in cui beneficio ricade su altri soggetti e solo in parte sull'impresa che però ne sopporta interamente i costi.

Un calcolo di convenienza privata scongiurerebbe tali azioni, ma un'impresa che tenga al bene comune viene spinta a tali azioni **socialmente vantaggiose**.

EFFETTI SOCIALI DI TIPO TRADIZIONALE: ESEMPI

- Investire per riduzione emissioni inquinanti (oltre le richieste della legge);
- Promuovere iniziative per proibire l'impiego di sostanze a basso costo ma nocive per i consumatori (a loro insaputa);
- Astenersi dal ricorso a campagne pubblicitarie manipolative;

EFFETTI SOCIALI DI TIPO TRADIZIONALE: ESEMPI

- Adottare politiche di formazione del personale più generose di quanto previsto dai contratti;
- Assumere o tenere alle dipendenze un lavoratore che si teme renderà meno del suo costo (se destinato all'estromissione dal mondo del lavoro);
- Praticare condizioni di pagamento particolarmente vantaggiose ai fornitori.

EFFETTI SOCIALI DI TIPO TRADIZIONALE

Questi esempi corrispondono ad un criterio di **morale utilitaristica** in cui i vantaggi superano gli svantaggi **nell'insieme di tutti i soggetti interessati** anche se

per chi li compie la scelta è svantaggiosa.

Quindi operare per un bene superiore.

ALTRI EFFETTI SOCIALI

Hanno a che fare con la **dimensione relazionale** della vita economica; fa riferimento a ciò che le due parti apportano reciprocamente di **non misurabile**, **non contrattabile** ma **personalizzabile** e **non meramente strumentale**.

Questo è un aspetto trascurato dalla scienza economica ma, se l'economia deve occuparsi del **benessere e della felicità dei cittadini**, come trascurare la **qualità delle relazioni interpersonali**, elemento fondamentale di questo benessere?

ALTRI EFFETTI SOCIALI: a tale proposito ...

Gli economisti stanno iniziando a parlare di **beni relazionali** per indicare che nella sfera delle relazioni interpersonali si creano dei **veri e propri beni rilevanti per l'economia**.

Caratteristiche:

Per la loro creazione non si può far uso degli **incentivi di mercato**, ma della **disponibilità** da parte dei soggetti coinvolti di **fornire volontariamente risorse di tempo, energie e anche denaro**. Inoltre giocano un ruolo fondamentale non solo le azioni ma le **motivazioni** (che stanno dietro alle azioni).

ALTRI EFFETTI SOCIALI: ESEMPI

- Creazione all'interno dell'impresa di un **ambiente umano positivo** che favorisca la crescita personale oltre che professionale (ricadute favorevoli su più piani sociali);
- **Recupero di soggetti deboli**;
- Creazione di rapporti di sincera **collaborazione con altre imprese** (fornitrici, clienti e concorrenti) nel rispetto delle esigenze dei consumatori e della collettività.

ALTRI EFFETTI SOCIALI: una dimensione nascosta

Vivere in un **orizzonte di senso**, trovare dei **significati intrinseci** - non solo strumentali - nelle attività che si compiono anche nel lavoro.
Compito dell'economia non può essere solo quello di fornire le risorse.

L'agire economico orientato al perseguimento di valori che vanno al di là della performance economica, sembra in grado di offrire di più, sia a coloro che lo praticano sia a chi collabora con essi.

EFFETTI PRIVATI: CONSEGUENZE PER LE IMPRESE

Una domanda:

Se le imprese rinunciano a quote non trascurabili di reddito per curarsi del bene comune o per venire incontro a esigenze di lavoratori in difficoltà o di altri soggetti, **come è possibile che esse possano sopravvivere in un ambiente competitivo?**

EFFETTI PRIVATI: CONSEGUENZE PER LE IMPRESE

- L'impegno a perseguire finalità diverse dal profitto non si traduce in **impegni predeterminati** (per salvare un posto di lavoro non si manda a mare l'azienda);
- La comunanza di valori facilita la **comunicazione e la collaborazione** tra gli attori (capitale umano collettivo) che genera maggiore **produttività**;
- Lavorare per un'azienda così orientata può diventare un **elemento motivante** per i lavoratori che si impegnano per il successo dell'impresa;

EFFETTI PRIVATI: CONSEGUENZE PER LE IMPRESE

- L'azienda può essere favorita in un'ottica di **reciprocità estesa** da altri soggetti economici che riconoscendo il valore dell'azione decidono di sostenerlo;
- Si genera un bene **capitale intangibile**, la fiducia come effetto di comportamenti corretti e disinteressati.

EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'azione economica è un'**azione comune** che per essere compiuta ha bisogno del concorso intenzionale di due o più soggetti. Ha tre elementi caratteristici:

1. Coinvolge più soggetti tutti consapevoli;
2. Ogni agente mantiene la propria titolarità, identità e responsabilità (distinzione dall'azione collettiva);
3. Richiede relazioni intersoggettive che portino all'unificazione degli sforzi (convergenza verso l'obiettivo comune).

EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'impresa (quale che sia) è tecnicamente un'azione comune perché possiede tutte e tre queste caratteristiche.

C'è però una differenza che emerge rispetto al tema della comunanza:

**La comunanza può essere esercitata
nei fini o nei mezzi**

EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Comunanza nei mezzi

L'impresa tradizionale, commerciale, familiare, ...

La forma giuridica dominante è il **contratto**.

In un contratto le parti concorrono alla sua esecuzione (mezzo) ma ciascuna persegue fini diversi. L'impresa è un **nesso di contratti** infatti, tra manager e dipendenti, manager e azionisti, tra l'impresa e gli altri attori tutti i rapporti sono regolati da contratti.

EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Comunanza nei fini

L'impresa di comunione è declinata sui fini.

Il fine è condiviso da tutti coloro che, a vario titolo e in vario modo, vi partecipano e operano per il suo raggiungimento.

EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Quando la comunanza è nei mezzi il problema che si pone da un punto di vista organizzativo è il **coordinamento** fra persone che svolgono mansioni diverse (formazione manageriale).

Quando la comunanza è nei fini, il coordinamento non basta più, ci vuole la **cooperazione**.

E i due modelli sono molto diversi.

EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per coordinare è sufficiente essere individualisti e strumentalmente razionali, per cooperare è necessario essere capaci di entrare in relazione con gli altri.

Oggi si vuole insegnare ai manager ad essere leader e ai collaboratori a lavorare in squadra, fornendo loro strumenti relazionali (p.e. intelligenza emotiva), ma non si modifica il modello organizzativo (basato sui mezzi) nel quale poi devono operare.

EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Siamo alla fine dell'epoca *fordista*, nella quale il processo lavorativo veniva **parcellizzato** in mansioni tali che chi le eseguiva non aveva bisogno di conoscere il senso del tutto. Doveva obbedire agli schemi predisposti dei capi e rispettare i tempi.

I capi pensano gli altri eseguono.

Il *taylorismo* oggi genera inefficienza perché si lavora con la conoscenza e **la conoscenza non può essere codificata.**

EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Questo fa sì che oggi tutti i lavoratori possono apportare miglioramenti, non c'è più solo qualcuno che pensa e tanti che eseguono.

Ciò però implica che il coordinamento tra le risorse coinvolte in un processo non può essere definito prima, ma in itinere.

Cosa cambia?

Che le persone per dare il loro massimo contributo in quel momento non codificato a priori devono concordare non sui mezzi ma sui fini.

EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In altri termini:

In un contesto lavorativo dove ognuno cura il proprio orticello ed i propri vantaggi eseguendo ciò che viene richiesto con il minimo sforzo e contributo (accordi sui mezzi), non si può richiedere la cooperazione che invece si basa sul presupposto che tutti stiamo lavorando per il raggiungimento di un bene superiore al proprio personale e che la parcellizzazione delle attività e l'organigramma aziendale sono solo un'illusione.

EFFETTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'impresa di Comunione ha la possibilità (non la certezza), proprio perché mossa da valori ideali, di lanciarsi nella sfida di **realizzare un modello organizzativo nuovo che risponda ai bisogni del mercato del lavoro di oggi**, dove la categoria **comunione** è capace di generare risultati economicamente più avanzati e umanamente più felicitanti.

CONCLUSIONI: I NUMERI DI EDC

Oggi le aziende di Economia di Comunzione sono oltre 800 nel mondo distribuite nei cinque continenti.

Sono state prodotte oltre 250 tesi di Laurea aventi per oggetto l'Economia di Comunzione e sono ormai decine i libri che ne trattano in profondità i diversi aspetti.

Conclusioni: settembre 2004 convegno EdC

... Sin dall'inizio del Movimento siamo rimasti ammirati dal fatto che il Verbo di Dio, divenendo uomo, negli anni della sua vita privata, non si è ritirato in solitudine a pregare ma ha fatto il lavoratore.

Questa sua scelta ci ha fatto capire quanto il lavoro sia costitutivo dell'uomo e come esso sia, nel pensiero di Dio, un aspetto così importante della vita umana che, se mancasse, si dovrebbe vedere l'uomo meno uomo.



Conclusioni: settembre 2004 convegno EdC

È soprattutto mediante il suo lavoro che l'uomo si realizza e adempie il disegno che Dio ha su di lui. Conviene allora cercare di compierlo nel miglior modo possibile.

...

