

Guido Piangatello (www.piangatello.it - guido@piangatello.it)

E5d su TULLY per capire che il matrimonio per sempre manda via la voglia di vivere

Questo file contiene anche 1h 54' di Teoria dell'organizzazione



I problemi di un matrimonio negativo si manifestano durante il matrimonio, naturalmente, e il film TULLY (USA 2018) mostra molto chiaramente la brutta aria che tira, attribuita ad una depressione post-partum della moglie dopo il secondo figlio e/o al marito poco attento allo stato della moglie.

Ma perché essere depressa alla nascita di un figlio, se quello è il momento in cui sboccia un nuovo amore? E perché il marito prima di dormire ammazza zombie a letto con le cuffie in testa invece di avere una relazione con la moglie?

Perché dentro ad un matrimonio negativo l'amore tra adulti non è più permesso, vita natural durante, e se scatta l'amore con un figlio tutto bene, fino a che dura. Dopo entrambi i coniugi diventano due morti che camminano, due zombie, se è vero che a rendere vivo un cervello è il lavorare ad un amore futuro (motivo per cui la 26-enne Tully è viva e i due coniugi no).

Il problema dell'amore verso terze persone proibito al marito, e anche alla moglie, è figlio dell'ignoranza su cosa sia l'amore per il cervello, figlio del fatto che queste due persone non hanno letto il mio libro sull'amore positivo dove l'amore cessa di essere quella cosa che un uomo mette con la madre dei propri figli e che una donna mette col padre dei propri figli (spiegazione dell'amore umano col desiderio di riprodursi) e diventa il condividere con un'altra persona una stessa struttura cerebrale (spiegazione dell'amore umano come attività del cervello).

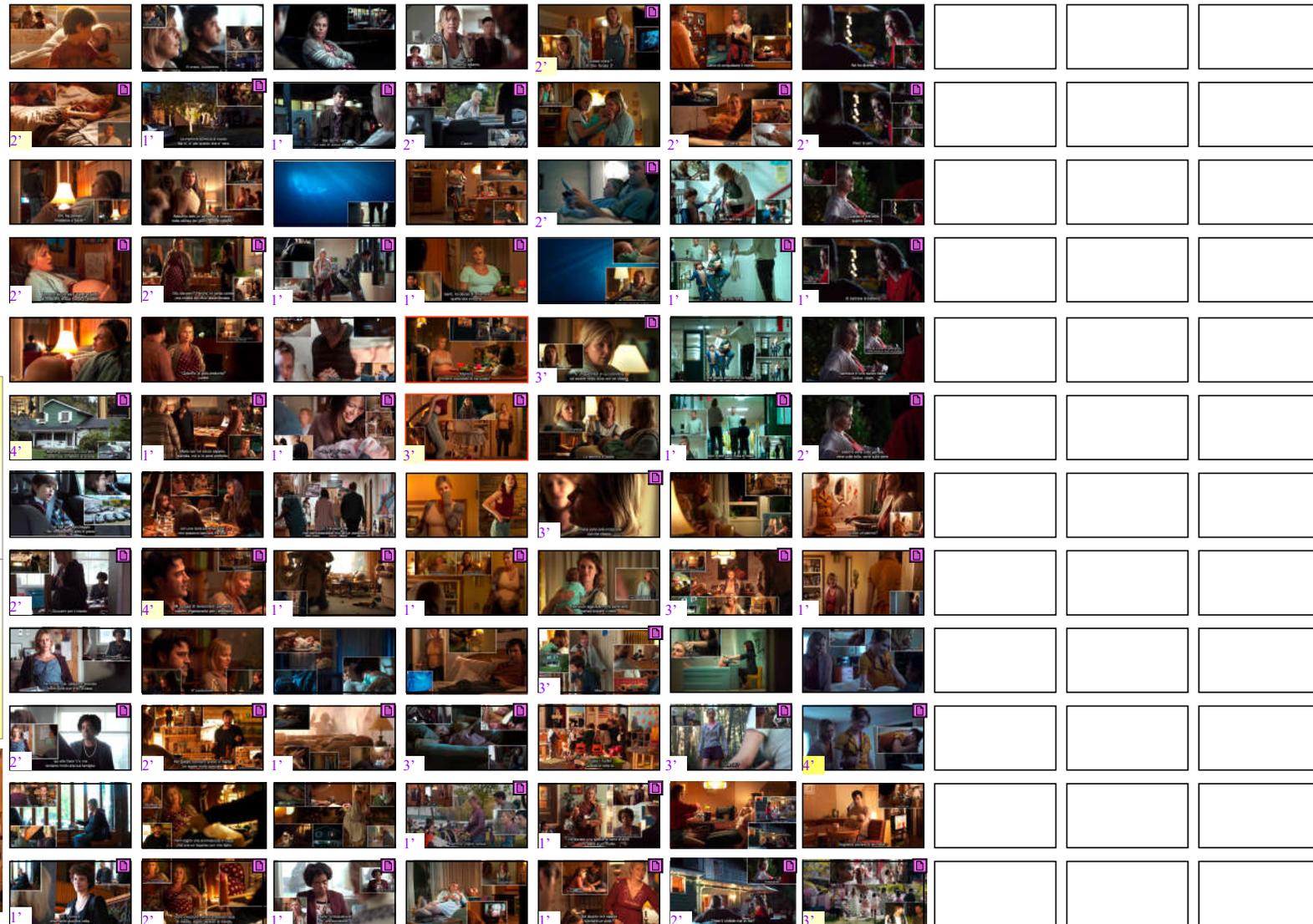
È infatti evidente che se si concepisce l'amore come quella cosa che un uomo mette con una donna che fa i suoi figli, non ha alcun senso che mentre tua moglie ti sta dando il terzo figlio tu proponi amore a una seconda donna che potresti sposare tra vent'anni (perché prima bisogna portare alla maggiore età il più giovane dei figli del matrimonio in corso), quando avrai 60 anni se ora di anni ne hai 40 come l'uomo e la donna del film. Perché a 60 anni i figli insieme non si possono fare fisicamente (ne avrebbe senso farli con una donna diversa da quella che oggi ti sta dando il terzo figlio)



Cos'è successo al suo corpo?

È successo che ha fatto un matrimonio negativo

1h 21' + 1h 54' di APPENDICI = 3h 15'



(2) La madre passa a lungo una spazzola sulla pelle del figlio poi lo bacia e va via, per cui tutta sembra ok tra madre e figlio



Madre (Marlo al figlio Jonah): - Su, piccolo, vieni a sederti. Sei pronto? Prima facciamo il braccio. Vuoi contare insieme a me?

Jonah: - Ok. 1, 2, 3...

Intanto la donna passa dolcemente la spazzola su braccia, schiena, gambe, piedi.

Finito di passare la spazzola, Marlo bacia il figlio e poi va verso la porta.

Marlo: - Devi andare in bagno, piccolo? Si tratta del tuo cosino?

Il figlio accenna di sì e la madre sorride, poi va via con un "Buonanotte, Jonah"

Una bella madre (al momento un po' ingrassata ma non si può chiedere di essere in linea ad una donna incinta al nono mese e pure già madre di due figli) che mette amorevolmente a letto suo figlio?

Al momento tutto lascia pensare che sia così, **ma dietro alle belle apparenze è un agguato un brutto mostro che si chiama matrimonio negativo o matrimonio possessivo, il quale proibisce non solo di fare sesso con altre persone (come è giusto che sia pure su terra2) ma anche di amare altre persone.**

Vi state chiedendo come mai il divieto di amare altre persone sia presentato come un problema?

Esso è un problema perché amare è un'attività fondamentale del cervello (secondo il modello P, ma essendo questo l'unico modello del cervello per psicologi disponibile non dirò più nel seguito "secondo questo modello", causa mancanza di modelli concorrenti) e se proibisci al tuo cervello di amare altri, avrai molti problemi anche ad amare quelli della tua famiglia. Avrai sicuramente problemi ad amare il coniuge e forse anche problemi ad amare i figli.

Il divieto di amare riguarda gli adulti, certo, e nessuno vieta a questa donna di amare questo figlio, ma se lei si è impostata in modo da non amare i grandi questo inciderà anche sulla sua capacità di amare i piccoli, non fosse altro perché senza amore non può essere molto contenta di se stessa e della vita



(2) Marlo e marito parlano prima di andare a letto e visto che lui ha pensato a Sarah e lei a Jonah tutto sembra ok, nonostante l'attrito col fratello di lei



Ehi, hai portato l'inalatore a Sarah?

- hai spazzolato Jonah?
- Sì.

Marlo (al marito Drew, mentre si spalma una crema sul pancione): - Ehi, hai portato l'inalatore a Sarah?

Drew: - Sì. E tu, ehm... hai spazzolato Jonah?

M.: - Sì.

D.: - Bene.



Ma sono sicura sarà super eccitato di mostrarci la sua nuova G-Wagon.

Marlo: - Non dimenticare che domani sera andiamo a cena da mio fratello.

Drew: - Craig mi odia.

M.: - Non ti odia. Essere uno stronzo è il suo marchio di fabbrica.

D.: - Credi mi rispetterà di più quando avrò la promozione?

M.: - No. Ma sono sicura sarà super eccitato di mostrarci la sua nuova G-Wagon.

D.: - Già.

M.: - "è nero opaco, come quella di Justin Bieber."

D.: - Ho 41 anni

Moglie e marito (Marlo e Drew), 40-enni, prima di andare a letto si assicurano che il coniuge abbia fatto la sua parte (lui con la figlia di 8 anni Sarah che sembra alle prese con problemi respiratori e lei col figlio che va in prima elementare Jonah e che per qualche motivo deve essere "spazzolato come un cavallo" prima di andare a letto)

Poi parlano di andare a cena a casa del fratello di lei e moglie (anche loro con tre figli all'attivo) ed emerge sia una differenza di reddito sia un apprezzamento reciproco tra tutte le parti in causa che potrebbe essere migliore.

Tutto sembra normale e funzionante, anche se una entrata maggiore a seguito di una promozione non dispiacerebbe a nessuno dei due.

Purtroppo per tutti **siamo dentro ad un matrimonio normale**, per cui è **un matrimonio negativo** e **in una relazione negativa nulla è come sembra e lo star bene non è di casa** (anche se talvolta si è fatto vedere, specie all'inizio di quello che poi è diventato un matrimonio).



(4) Per finire la giornata il marito si mette al computer e per iniziare la successiva la madre combatte con libri non trovati e scarpe che non entrano



Poi Drew si siede al computer e Marlo resta da sola coi suoi pensieri dietro al suo pancione.

Diciamolo, tanto è sicuro che ognuno di voi lo sta pensando tanto quanto lo sto pensando io in questo momento:

un marito che si mette tranquillamente al computer con una pancia come quella che vediamo qui sul suo letto...

può anche aver fatto tutto quello che gli era stato chiesto di fare dalla moglie...

ma non è di sicuro il marito che lei sognava di avere.

ATTENZIONE però, perché se voi siete una sostenitrice della tesi che dietro all'amore ci sia il desiderio (o peggio ancora l'istinto) a riprodursi – e non vedo come possiate non essere una di queste donne visto che al momento non mi risulta una sola donna favorevole allo spiegare l'amore umano col desiderio di avere vicino una persona che vede/crede/fa le stesse cose – allora mi spiace per voi ma non avete alcun diritto di lamentarvi di questo marito, che per riprodursi ha evidentemente già fatto molto e di sicuro non può fare qualcosa di più questa notte.

Prima di chiudere questa diapositiva vorrei far notare che al momento la questione non è cosa dice sull'amore questo libro sull'amore positivo, ma (1) se aprire questo libro accettando con questo di considerare l'amore come una cosa che riguarda i cervelli delle due persone..

oppure (2) NON aprirlo affatto, tenendovi stretta la tesi attuale che l'amore si spiega con quel sesso che poi ha portato a questo pancione.

Ma dopo non meravigliatevi se la vita in questa casa si rivela più una sofferenza che un piacere, perché la tesi dell'amore umano spiegabile col desiderio di tramandare i geni è la colonna portante di un amore negativo, dove negativo significa che assicura alle due persone più sofferenze che piaceri.

La mattina dopo in questa bella casa immersa in un bel verde c'è la normale agitazione di una famiglia con due figli che vanno a scuola e due genitori che lavorano (uno al momento perché lei è esonerata dal lavoro causa pancia piuttosto sviluppata):

Sarah: - Mamma, non trovo il mio libro.

Marlo: - Sarah, vai a metterti le scarpe.

M. (cercando di infilare le scarpe al figlio): - Su, mettile. Jonah. Jonah. Ora non stiamo giocando, ok? Jonah, dammi il piede. Infila il piede qui. Non incurvarlo così, dai. Forza, qui.

S.: - Non lo trovo!

M.: - Sarah, guarda in camera mia! L'avevi lasciato lì! Oh, porca... (Poi al figlio) Stai fermo. Stai fermo. Sta fermo!

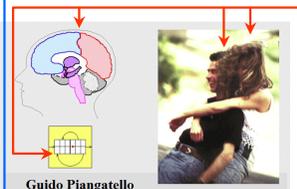
Finalmente la portiera del guidatore dell'auto si chiude e l'auto parte.

Ok, quando il tempo stringe perché si è voluto lasciar dormire i figli più possibile anche un libro non trovato o delle scarpe che non entrano per scarsa collaborazione possono agitare le persone, ma l'amore come esigenza del cervello è quella cosa che si fa più grande dei problemi anche quando i problemi sono grandi, e non è certo questo il caso.

Non si può dire la stessa cosa dell'amore come desiderio di trasmettere i propri geni, oggi sostenuto da tutte le persone, perché quest'amore i problemi non cerca di risolverli ma di scansarli, di evitarli, di farsi da parte, come il marito che non vediamo sulla scena ma mentre lui non c'è perché è già partito per il lavoro, il soggetto che l'amore lo fa per trasmettere i suoi geni non sarebbe presente perché i suoi geni non scappano mica se lui non è lì ad aiutare la moglie, per cui se non ha motivi per andarsene se li inventa.

Ma se state leggendo questo libro, voi dovrete essere per l'amore come esigenza del cervello e capire che ci vuole moltissimo amore non certo per trovare libri e scarpe guardando la lancetta dei secondi, ma per far fare al figlio 5 mila anni di scoperte da mettere al loro posto nel cervello in soli 5 anni.

Vedremo se Marlo questo molto amore ce lo mette coi suoi figli o meno e se non ce lo mette cercheremo di capire come mai non ce lo mette



Guido Piangatello

L'AMORE POSITIVO

Come si può prevedere che sarà secondo il modello P (modello del cervello per Psicologi)

In un libro che potete leggere o ascoltare (ascoltando diapositive PowerPoint con audio che dicono una frase ad ogni clic) e che vi porta su Terra2 (una terra del futuro dove l'amore sarà una relazione emozionalmente positiva)

Editore

(2) Il figlio si mette a dare calci e a urlare perché la madre non vorrebbe cercare il posto nel parcheggio già pieno e dopo la madre va dalla direttrice



- Vai nell'altro parcheggio.
- No, no, tesoro. L'altro e' pieno.



Forza.



Scusami per il ritardo.

Jonah: - Non è il nostro parcheggio.
Marlo: - Come?
J.: - Vai nell'altro parcheggio.
M.: - No, no, tesoro. L'altro è pieno. Oggi dobbiamo parcheggiare qui, ok?
J. (cominciando a dare calci al sedile della madre): - L'altro parcheggio.
M.: - Non di nuovo.
J.: - L'altro parcheggio. L'altro parcheggio. L'altro!
M.: - Jonah, dovevo vedere la signora Bell.
Il bambino continua a dire "l'altro" e a dare calci sempre più furiosi
Sarah: - Mamma, fallo smettere!
M.: - Sai che è fissato con la sua routine. Non gli piace che si faccia divers... Oh, mio Dio! Cristo Santo!
J.: - L'altro parcheggio!
M.: - L'altro parcheggio è pieno! Parcheggiamo qui e basta.
Poiché il figlio non desiste, la madre è costretta ad andare nell'altro parcheggio, aspettando una macchina che vada via.
M. (parcheggiando, al figlio): Ora sei felice?
Lui fa cenno di sì con la testa ed appare del tutto tranquillo.

Il comportamento poco ragionevole del figlio su una cosa come il dove parcheggia la madre e questa che lo descrive alla sorella come uno **fissato con la routine** possono far pensare che Jonah abbia qualche tratto autistico, il che complicherebbe il lavoro da madre di Marlo.

La cosa che vogliamo andare a studiare, però, non è quanto sia difficile crescere questo bambino, ma se la madre fa il possibile con lui o **se invece fa molto meno di quello che potrebbe fare oppure fa molto ma questo le costa troppo, mentre potrebbe e dovrebbe essere un piacere amare un bambino**

Marlo (tirando i figli perché vadano più veloci sulle scale di una scuola elementare che a giudicare dalla scritta di benvenuto deve essere una scuola importante): - Forza. Andiamo.
Marlo (dopo aver bussato, con la donna alla scrivania, Laurie Bell, che le fa cenno di entrare): - Ciao Laurie. Scusami per il ritardo. Mai visto tanto traffico a Regent.
Laurie: - Ciao, Marlo.
M.: - Ciao.
L.: - Oh. Sei già in congedo di maternità? Sembra stia per uscire.
M. - Sì, venerdì era l'ultimo giorno.

co è obbligato ad essere positivo

Il **disturbo autistico** (o l'**autismo**) è un disturbo cronico i cui sintomi includono * incapacità di sviluppare **relazioni sociali** normali, * **compromissione** dello sviluppo di **abilità comunicative**, e * **comportamenti e/o interessi ristretti** **ripetitivi** **ansaravenna**

«La maggior parte delle persone con disturbo autistico mostra **compromissioni cognitive**. La sindrome è stata denominata e caratterizzata da Kanner (1943), che scelse questo termine particolare (autismo, dal gr. *autós*: 'se stesso', significa "condizione di ripiegamento sul sé") per descrivere l'apparente auto-assorbimento dei bambini affetti»

Mentre ieri (DSM-IV) si distinguevano **due** autismi e diversi altri tipi di **disturbi pervasivi dello sviluppo**, oggi (DSM-V) si parla di un **unico** disturbo, il **disturbo dello spettro autistico** o **ASD** (Autism Spectrum Disorders), con **diverse gravità** (sono diventati tutti **autismo ad ampio spettro** meno il disturbo di Rett, che colpisce soprattutto le **donne** ed è 100 volte più raro, trasferito tra i disturbi neurologici).

L'autismo ad alta funzionalità (o **disturbo di Asperger**) «è generalmente meno grave e i suoi sintomi non includono il **ritardo nello sviluppo** delle capacità linguistiche o la presenza di deficit cognitivi importanti». **Le sue principali** sono **interazioni sociali carenti o assenti**, **comportamenti ripetitivi** e stereotipati, e **interesse ossessivo** per una ristretta cerchia di persone.

«Suggeriscono che **le compromissioni delle abilità**



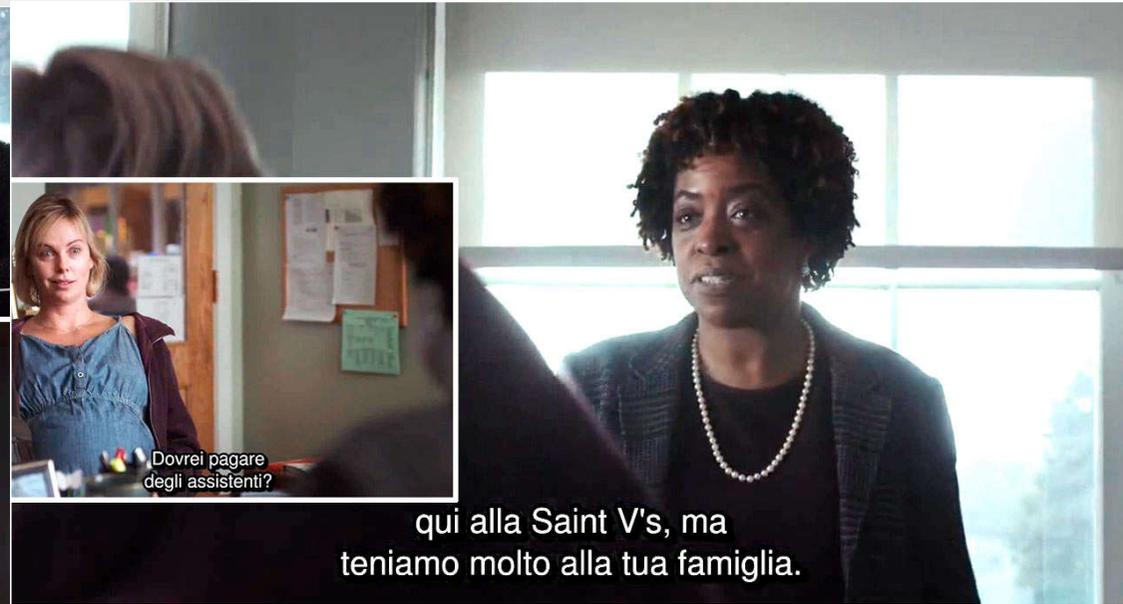
(2) La direttrice della scuola le dice che deve assumere lei un insegnante tutto dedicato a suo figlio Jonah e Marlo appare preoccupata sul come pagarlo



No, infatti. Sai, abbiamo lavorato molto sulle sue crisi, a casa.



Sì, devi assumere tu questa persona.



qui alla Saint V's, ma teniamo molto alla tua famiglia.

Laurie: - Beh, odio sembrare un disco rotto, ma devo parlarti di Jonah. La signora Marvish mi dice che ha ancora delle difficoltà in classe. E ora iniziamo a preoccuparci del suo sviluppo emotivo.

Marlo: - Beh, la prima elementare è un duro cambiamento.

L.: - Ma... siamo ad aprile. [...] E sta per arrivare un'altra grossa perturbazione nella sua vita.

M.: - Sì. Ma ho già pensato a tutto.

L.: Bene e, ascolta, Jonah è un amore. Noi lo adoriamo. Ma, come sai, è... un bambino fuori dagli schemi. È... particolare. Ci sono anche altri 24 bambini in classe e non è giusto che Jonah porti via così tanto tempo all'insegnante.

M.: - No, infatti. Sai, abbiamo lavorato molto sulle sue crisi, a casa. Va molto meglio. E stiamo provando una nuova terapia che...

L.: - Crediamo che Jonah trarrebbe molti benefici da un assistente tutto suo. È un insegnante che si occupa solo di lui, lo segue di giorno come un'ombra e gli può dare tutto il sostegno che necessita.

M.: - È fantastico. Ed è qui? Fa parte del vostro staff?

L.: - No, noi non forniamo assistenti.

M.: - Quindi dovrei trovare un assistente per conto mio?

L.: - Sì, devi assumere tu questa persona.

Marlo (preoccupata per la spesa): - Dovrei pagare degli assistenti?

Laurie: - Un assistente. Gli serve solo un assistente.

M.: - Ok. Troverò una soluzione.

L. (alzandosi): - In genere non facciamo questi accomodamenti per gli studenti, qui alla Saint V's, ma teniamo molto alla tua famiglia.

M. (dandole la mano): - Grazie mille. Lo apprezzo molto.

L.: - Non c'è di che.

M.: - Andrà benissimo. Già.

Oltre ai problemi inevitabilmente presenti ci sono anche i problemi aggiuntivi creati dai piccoli o dai grandi o dai soldi disponibili insufficienti, ma se vi è chiaro che crescere un figlio è di per se un problema enorme a causa della enorme distanza tra il cervello con cui nasce e il cervello necessario per essere un cittadino di oggi, troverete che i problemi evitabili nei casi più fortunati non incidono in modo importante.

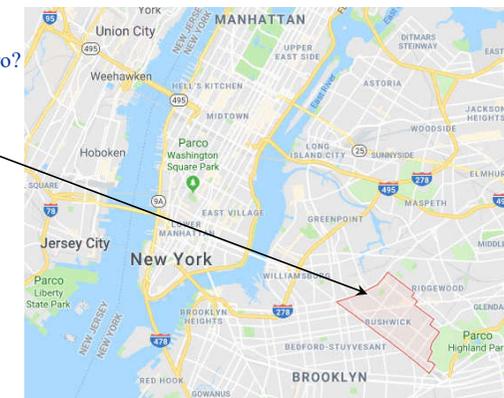
Preso atto che per crescere un figlio bisogna avere la forza di superare dei problemi, la domanda è: se una persona questa forza per crescere un figlio non ce la ha, è malata o in qualche modo deficitaria lei o è la relazione di coppia - oggi invariabilmente negativa - che facendo stare male le due persone non le aiuta di sicuro a dare il meglio di se stesse, anche coi figli ma anche negli altri momenti della giornata?

(1) Mentre Marlo fa colazione al bar incontra una sua vecchia amica, con la quale ha abitato insieme in un quartiere di Brooklyn



Marlo (in un bar-pasticceria): - Mi dia un caffelatte decaffeinato.
Donna anziana: - Lo sa che ci sono tracce di caffeina anche nel decaffeinato?
M.: - Eh? Oh, il pancione. Sì.
Anziana: - Giusto perché lo sappia.
Ragazza del bar: - Lo vuole lo stesso?
M.: - Sì (a questo punto l'anziana la guarda male). E anche un muffin.
Poi Marlo si siede per fare finalmente la sua colazione.

Donna: - Marlo?
Marlo: - Vi? Ehi. Che ci fai qui?
Vi.: - Uhm... sono in città per una commemorazione di un'amica. Sì, è morto suo padre.
M.: - Oh, mi spiace.
Vi.: - No, non preoccuparti. Era un coglione. Tu che ci fai qui? Vivi qui?
M.: - Sì. Due figli. Non è cambiato niente.
Vi.: - Già. Beh, meglio che porti questo caffè a casa, prima che diventi freddo e scuro come il mio utero. Hai ancora il mio numero?
M.: - Ho quello vecchio.
Vi.: - Sì, non l'ho cambiato. Vivo ancora a Bushwick.
M.: - Vivi ancora nel loft?
Vi.: - Sì. Dovresti chiamarmi qualche volta.
M.: - Certo.
Vi (prima di andare via): - Ok





(1)

Marlo scherza mentre vanno tutti con l'auto del marito dalla sorella, che abita in una casa più grande e elegante ma non sono le case a rendere felici



Jonah, piccolo. Quel cane non può farti nulla, peserà tipo 1 kg.



Vi prego, uccidetemi.



- Che cosa?
- No, amore, la mamma scherza,



- La mamma scherza di nuovo.
- Ma sì, e' per questo che e' nera.



Ciao, Elyse.

Marlo (mentre vanno dal fratello di lei): - Ehi, siete contenti di vedere i vostri cugini?

Sarah: - Sì.

Jonah: - Avranno messo il cane fuori?

Drew: - Jonah, piccolo. Quel cane non può farti nulla, peserà tipo 1 kg.

M.: - Com'è che si chiama poi?

D.: - Prosecco.

M.: - Vi prego, uccidetemi.

S.: - Che cosa?

D.: - No, amore, la mamma scherza, come fanno i pagliacci.

M. (girandosi e facendo la pagliaccia): - Pa-pa!

Arrivati scendono e vediamo che sono con la station wagon del padre

Jonah: - Quella è l'auto nuova di zio Craig?

Drew: - Sì. è una G-Wagon.

J.: - La prendiamo anche noi?

D.: - No.

Marlo: - No, non conviene. Prendono sempre fuoco.

D.: - La mamma scherza di nuovo.

M.: - Ma sì, è per questo che è nera. Avrà già preso fuoco.

Sarah: - Stai mentendo.

M.: - Non avvicinarti troppo.

Moglie di Craig (Elyse): - Ehi!

M.: - Ehi!

Elyse: - Sarah, te li ruberò quegli stivali, sono così carini.

Drew: - Ciao, Elyse.

E.: - Ciao.



(2) Il fratello ha una tata che quella sera cenerà coi 6 bambini in un'altra stanza e un aiutante che prepara e serve la cena, ma cosa si può lasciare a altri?



Abbiamo fatto un percorso a ostacoli nella stanza dei giochi, volete vedere?



- Abbiamo anche il karaoke.
- Sì, C'è l'impianto per il karaoke.



Ha un master in educazione infantile.



Dio, davvero? Perché mi sento come una chiatta dei rifiuti abbandonata.



- in palestra. Dammi pure il vino.
- Sì! Sì! Sono arrivati i Moreaus.

Ragazza giovane: - Ehi, ragazzi. Abbiamo fatto un percorso a ostacoli nella stanza dei giochi, volete vedere?

Bambina grande: - Lei è Shasta, la nostra tata.

Bambina piccola: - Abbiamo anche il karaoke.

La grande: - Sì. C'è l'impianto per il karaoke.

Sarah (avviandosi dietro alle due bambine insieme al fratello): - Fico!

Elyse: Shasta è fantastica. Ha un master in educazione infantile. Mi sento quasi come se dovesse dirmi lei cosa fare.

La presenza sia di una ragazza che guarda i bambini sia di un collaboratore domestico che cucina pone alla nostra attenzione la seguente domanda: una ragazza che si occupa dei bambini toglie qualcosa ai genitori o aggiunge qualcosa a quello che i genitori danno ai figli?

Uno che cucina toglie qualcosa ai padroni di casa che potrebbero parlare con quello che cucinano a figli ed ospiti o aggiunge qualcosa a quello che i padroni di casa offrono a tavola a figli e ospiti?

Elyse: - Marlo, sei radiosa.

Marlo: - Dio, davvero? Perché mi sento come una chiatta dei rifiuti abbandonata.

E.: - Eh?

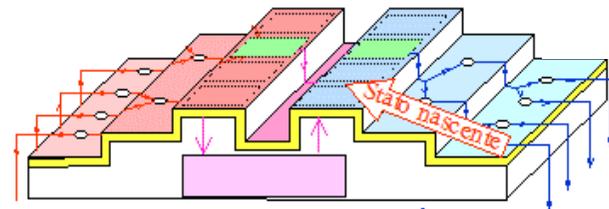
M.: - Oh. Negli anni '80, c'era questa chiatta gigante, piena di rifiuti, che... andò alla deriva e fece su e giù per la East Coast per settimane. Non sapevano dove buttarla, quindi, alla fine, attraccarono la chiatta a Brooklyn, e diedero fuoco alla spazzatura.

E. (che non sa cosa dire sui rifiuti bruciati e/o su Marlo che si sente un rifiuto per il marito): - Il nono mese è tosto. Ricordo che a stento riuscivo a andare in palestra. Dammi pure il vino. Sì! Sì! Sono arrivati i Moreaus.

L'unico modo di essere possessivi in amore (se ami me non devi amare o essere amato da nessun'altra persona) è di spiegare l'amore col sesso, cosa che ovviamente non si può fare coi bambini.

Coi bambini però l'esclusività non la vuole nessuno e ogni genitore ammette che più persone vogliono bene a tuo figlio, più possibilità avrà di crescere bene.

Con la spiegazione cerebrale dell'amore è ovvio che una persona in più che ha una relazione di amore col bambino aggiunge qualcosa in più al suo cervello perché aggiunge una nuova struttura cerebrale condivisa, oggi con la tata e domani con gli insegnanti che per mestiere trasmettono nuove culture (nuove strutture cerebrali) ai figli altrui



(1) La pancia di Marlo è lo "smorzatore di abbracci" che lei ha sempre desiderato (?) e lei non ha voluto sapere il sesso del nuovo figlio



- Quand'e' la data presunta?
- Lunedì'.



- Sarà una gran serata. Drew, come va?
- Craig. Come stai?



Marlo non ha voluto saperlo,
stavolta, ma io lo avrei preferito.



Ormai siamo 40enni,
a chi servono altre sorprese, no?

Craig (sorridente, andando ad abbracciare Drew): - Sarà una gran serata. Drew, come va? Che bello rivedervi. Marlo

Marlo (al fratello che desiste dall'idea di abbracciare anche lei): - Già, sono uno smorzatore personale di abbracci ora.

C.: - Oh, sì. Come hai sempre desiderato.

Drew: - Sì, in effetti è vero.

Elyse: - Quand'è la data presunta?

M.: - Lunedì.

C.: - Cristo, vedi di non partorire qui.

E.: - Potrebbe partorire nell'Ofuro. Abbiamo questa vasca da bagno giapponese. Ce l'ha data il capo di Craig.

M.: - Wow. L'unica cosa che mi ha dato il mio capo è stata l'influenza.

Craig: - Che ne pensate, maschio o femmina? Che dite?

Elyse: - Secondo me sarà un maschio, di sicuro.

Drew: - Marlo non ha voluto saperlo, stavolta, ma io lo avrei preferito. Ormai siamo 40enni, a chi servono altre sorprese, no?

C.: - Beh, lo scoprirai tra pochi giorni, quindi... Eccitante.

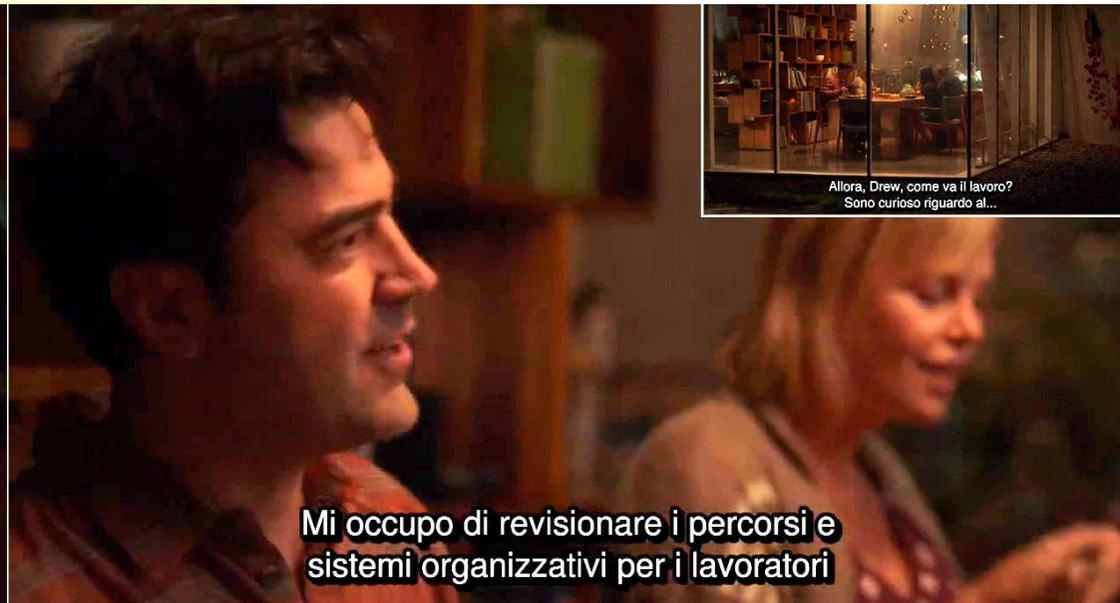
Marlo: - Già.



(4) I bambini cenano a parte, ma gli emarginati non sono loro bensì i “vecchi”, i 40-enni. Drew si occupa di sistemi organizzativi ed è molto occupato



con una lama bollente, così non possono beccarsi tra loro.



Mi occupo di revisionare i percorsi e sistemi organizzativi per i lavoratori



Allora, Drew, come va il lavoro? Sono curioso riguardo al...

Marlo: - Dove... dove si siedono i bambini?
Elyse: - Oh, stanno con Shasta. Con la loro tovaglietta a misura di bambino. Maccheroni al tartufo e formaggio, del cibo sano.
Craig: - Già, stronzetti fortunati.
Drew: - Wow, quindi possiamo avere una vera conversazione. (Poi guardando Marlo) Fantastico, vero?
E. (parlando al suo cellulare): - Siri, metti musica hip-hop.
D.: - Bene.
Jonah (al tavolo dei piccoli con Tusla): - Per caso avete dei chicken nugget [crocchette di pollo ovvero pollo fritto]?
Sarah: - Lui mangia solo chicken nugget.
Tusla: - I chicken nugget sono pieni di ormoni della crescita. Sapete cosa fanno ai pulcini negli allevamenti intensivi?
Bambina seduta vicina a Tusla: - Cosa?
T.: - Gli tranciano il becco con una lama bollente, così non possono beccarsi tra loro.

Non c'è solo la 26-enne Tully che fornisce il titolo al film a mostrarci la Marlo che c'è stata, un tempo, ma che ora non c'è più, ma anche questa ragazza, Tusla, coi capelli fatti strani ma con un master [laurea specialistica] in educazione infantile.

Perché in soli 15 anni (dai 25 anni ai 40 anni) una donna può andare incontro a una devastante decadenza (ben rappresentata dai 23 Kg di peso che l'attrice Charlize Theron ha accettato di prendere per fare la parte di Marlo in questo film)?

Ogni persona avrà la sua risposta e in omaggio al sacrosanto diritto per cui culture diverse sono autorizzate a dare spiegazioni diverse allo stesso evento, nessuna di tali risposte potrà pretendere di essere più giusta delle altre.

D'altro canto se un chirurgo va a fare un'operazione deve avere molto chiaro quale è la parte malata da asportare e quale è la parte sana da lasciare esattamente dove si trova e non è per nulla ammissibile che uno dica "secondo me la parte malata è questa" e qualcun altro "non è vero, secondo me la parte malata è quest'altra".

Se non c'è accordo sulla diagnosi chirurgica, ovviamente non ha senso fare un'operazione chirurgica e bisogna rassegnarsi ad avere anche domani il problema che si ha oggi.

Se invece si concorda su una diagnosi, allora si può estirpare il male alla radice con la stessa soluzione radicale di una operazione chirurgica ben fatta.
La diagnosi che il modello P propone all'approvazione di tutte le donne e gli uomini della terra è che il problema della Marlo di questo film e di tutte le donne oggi sposate sulla terra è **l'aver fatto un matrimonio negativo che chiede come atto di fedeltà non solo la rinuncia al fare sesso con terze persone, ma anche l'amare altre persone** (ovviamente i bambini sono esclusi tale divieto, ma se si stira il proprio sistema emozionale corticale per impedirgli di desiderare tutte le persone belle del sesso opposto che incontra, dopo può succedere che non sia in grado di amare neppure un figlio e in ogni caso non potrà dare il meglio di se dopo aver rinunciato a quella cosa fondamentale per la qualità della vita che è l'amare altre persone maggiorenti.

La cosa che nessuno riesce a capire di cui si occupa Drew, ovvero i sistemi organizzativi, fanno parte della disciplina (laurea) "Teoria dell'organizzazione", la quale merita una **appendice** perché la "prospettiva simbolica" ha affermato la positività nell'impresa prima che l'AD la affermasse in psicologia clinica e il mod. P la recepisce nel funzionamento del sistema emozionale corticale



Craig: - Allora, Drew, come va il lavoro? Sono curioso riguardo al... L'ultima volta mi dicevi del...
Drew: - Sì, nessuno riesce a capire quello che faccio. Mi occupo di revisionare i percorsi e sistemi organizzativi per i lavoratori di strutture pre-aziendali.
C.: - Oh, sì, certo. Sembra divertente.
D.: - Ehm, ultimamente ci sono stati degli intoppi, quindi ora c'è molto da fare, ma...
Marlo: - Sei molto occupato con un grosso progetto.
C.: - Beh, quello è il fatto che ora sono tre. Sai, no, quella cosa che hai nella pancia.
M.: - Oh. Già, tre figli.
Elyse dice che 3 figli sono fantastici, che il 3° è più facile e che Fred è "così calmo". Marlo dice che "uno calmo sarebbe fantastico"



Foto ripresa da PisaToday 27 maggio 2015



(2) Il regalo molto speciale del fratello per il bambino è una tata notturna



Gia', Jonah e' molto impegnativo.

E' particolare.

Marlo, ricordami dopo cena, che voglio mostrarti una cosa molto carina.

Elyse: - Già, Jonah è molto impegnativo. (Poi vedendo Marlo farsi molto serio) Ehm, non in senso cattivo. Voglio dire, è un caro bambino.

Drew: - È particolare. La scuola ci ha consigliato un assistente, forse perché le maestre non riescono a gestirlo.

E.: - Oh, ma è fantastico. Ehm, sapete no, che capiscano ciò di cui ha bisogno.

Marlo: - Sì, no, loro si preoccupano molto.

D.: - Già.

Craig: - Marlo, ricordami dopo cena, che voglio mostrarti una cosa molto carina.

M.: - Ho già visto la G-Wagon.

C.: - Non parlavo della G-Wagon. È davvero fantastica. Ti piacerà.



Per questo bambino avevo in mente un regalo molto speciale.

o un mese e si occupa del neonato di notte, così mamma e papà riposano.

Craig (riferendosi alla stanza): - Ti piace?

Marlo (dopo aver toccato un uccello esotico-lampada): - Gli uccelli quand'è che cantano?

C.: - Ok, sai, mi sono ispirato a uno dei posti più belli che abbia mai visto.

M.: - Epcot? [parco a tema della Disney]

C.: - Tahiti. Siediti, stronza. Ti preparo un drink. Ecco, ehm, volevo parlarti. Per questo bambino avevo in mente un regalo molto speciale.

M.: - Oh, si tratta di soldi?

C.: - No.

M.: - Non è un problema se si tratta di soldi. Lo sai che non sono così schizzinosa, vero?

C.: - Lo so, sì. Lo sai cos'è una tata notturna?

M. (alzando gli occhi al cielo per mostrare tutta la sua disapprovazione): - Oh.

C.: - Ok, sai cosa, tutti lo sanno. Almeno, tutti quelli che conosciamo. È come una tata normale, solo che viene di sera. Sai, resta per qualche settimana o un mese e si occupa del neonato di notte, così mamma e papà riposano.





(2)

Marlo dice che non la vuole una sconosciuta in casa, ma il fratello le dà lo stesso un foglietto giallo con un numero di telefono invitandola a usarlo



Craig: - Non è niente di che.

Marlo: - E cosa fa? Lo allatta?

C.: - No, non allatta tuo fig... Non siamo nella Cina feudale. No. Ti sveglia, così che tu possa, sai, no... Allattare e poi le lasci il bambino, quando hai finito e puoi tornare a dormire. E tutti sono contenti.

M.: - Non voglio una sconosciuta in casa, che crei un legame con mio figlio. È come un film di Lifetime, dove la tata cerca di uccidere la famiglia, la madre sopravvive e alla fine se ne va in giro con un bastone.

C.: - Ok. Beh, noi ne abbiamo avuta una.

M.: - Non me lo ricordo.

C.: - E infatti non puoi ricordarlo perché veniva soltanto la notte. Sono come ninja, entrano ed escono di nascosto, li noti a malapena. Elyse ha detto che era fantastica.

Marlo: - Craig, dimmi ti prego che non me ne hai assunta una. Oh, mio Dio, l'hai fatto.

Craig: - Ok, Marlo, hai tante cose per la testa. So che questo bambino non era nei piani. E sì, sì, è la cosa migliore che sia mai successa. È un miracolo mandato dal cielo, bla, bla... Ma... Non voglio che capiti la stessa cosa dell'altra volta.

M. (girandosi dall'altra parte con la testa): - Non fare così.

C.: - Ehi. Ti voglio bene.

M.: - Stai facendo lo stronzo.

C.: - Drew si concentra sulle pre-strutture e tu devi essere felice, specialmente per Jonah. Conosco quello sguardo. So che pensi che questa è solo... una cosa snob che solo ricchi di merda fanno, e forse lo è, ok? Forse. Ma... non dimenticare, non sono sempre stato un ricco di merda. Sono cresciuto nella tua stessa casa di merda, stessi genitori di merda...

M.: - O mio...

C.: - stessa Buick color merda. E ti dico, Marlo...

M.: - Cosa?

C. (mettendo sul tavolo un foglietto giallo col numero di telefono): - Falla finita. Chiamala. La raccomando altamente.



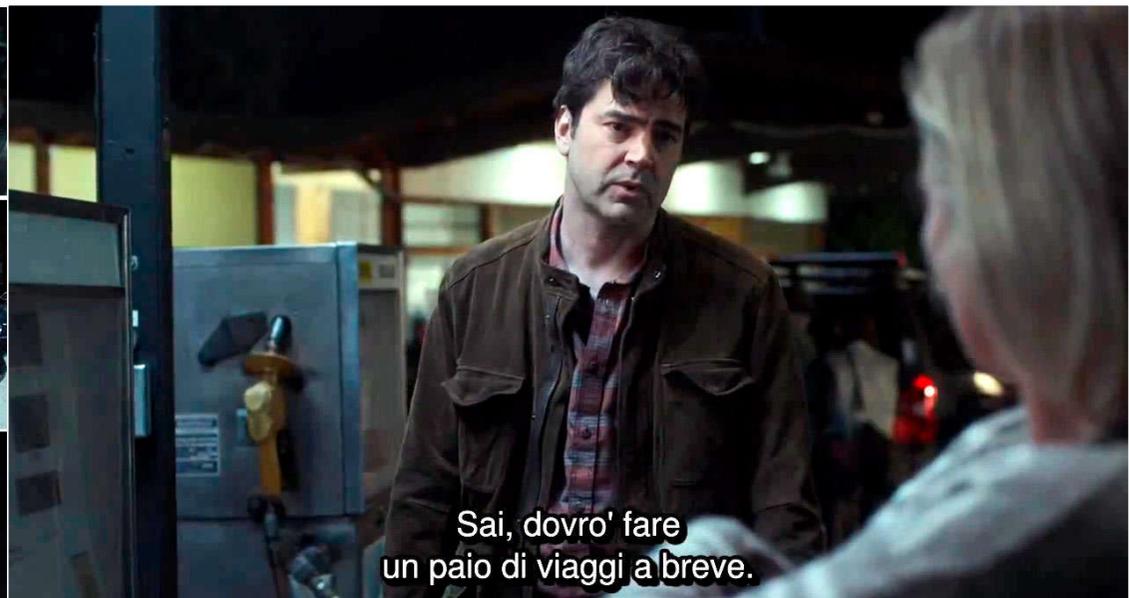


(1)

Alla pompa della benzina Drew dice di trovarla un'ottima soluzione, anche perché lui dovrà assentarsi per il lavoro



Sulla via del ritorno, mentre i figli dormono, si fermano a fare benzina.
Marlo: ... Non puoi semplicemente delegare tutta la tua vita.
Drew: - A me sembra un'ottima soluzione. Non doversi svegliare 5 volte a notte?
Marlo: - Tu non ti svegli comunque.
D.: - Beh, non ho delle tette.
M. (guardandolo e sorridendo): - Non ancora [ma ti stanno venendo].
D.: - Non posso comunque fare niente.
M.: - Non fa niente. Davvero. Hai un grande anno.

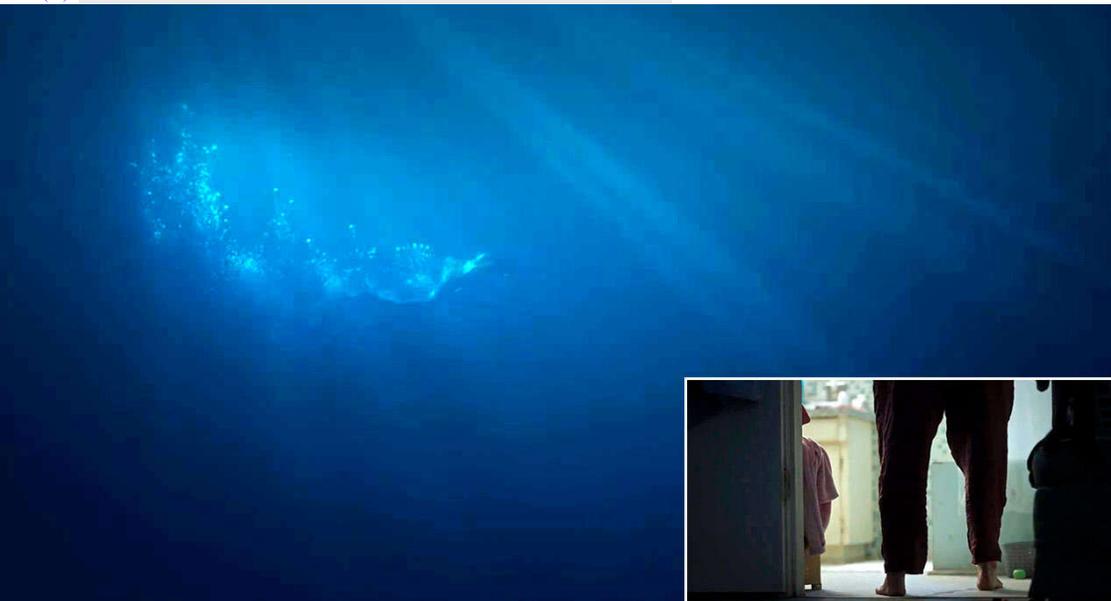


Drew: - Sai, dovrò fare un paio di viaggi a breve. Pensi che starai bene?
D. (a Marlo che ha uno sguardo perso nel vuoto e non dice nulla): - Tesoro?
M.: - Cosa?
D.: - A cosa pensavi?
M.: - Hai detto qualcosa?





(1) Arriva il momento del parto e Drew porta la moglie in ospedale



Marlo sogna di essere una sirena con la coda di pesce che nuota dentro al mare. Poi va in bagno e vede che gli si sono rotte le acque.

Corsa in auto, ricovero ("siamo qui per avere questo bambino" dice Drew) e preparazione al parto. Infermiera (con la siringa in mano): - Sentirai un pò di freddo, ok? Sentirai un piccolo pizzico. Tre, due, uno, pizzico. Tra poco sarà anestetizzato per bene. Ottimo lavoro. Sei fantastica.



(1) Il parto va bene, il marito tiene la mano della moglie e dopo il fratello di Marlo e la moglie vengono a vedere la nuova arrivata



Drew dorme in sala di attesa. Marlo è in sala travaglio, monitorata, e guarda qualcosa sul cellulare.
Poi entrambi sono in sala parto e alla fine si sente un piccolo pianto, mentre dicono che è una femminuccia e Drew bacia sulla testa una sudatissima Marlo

Elyse (alla neonata): - Ehi, tesoro... Ciao. Ok. - Oh, è così dolce.
Craig: - Sì.
E.: - Marlo, è la tua versione in miniatura. Guarda queste labbra.
C.: - Vorremmo poter restare, ma dobbiamo andare al Talent Show scolastico di Emmy.
Marlo: - Qual è il suo talento?
C.: - Pilates.
M. (a Elyse che gli porge la piccola): - Ti dispiacerebbe rimetterla nella culla?
E.: - Oh, certo.
M.: - Grazie.
C. (prima di andare): - D'accordo, vacci piano, ok? Fai le congratulazioni al papà quando si sveglia.
M.: - Sì.

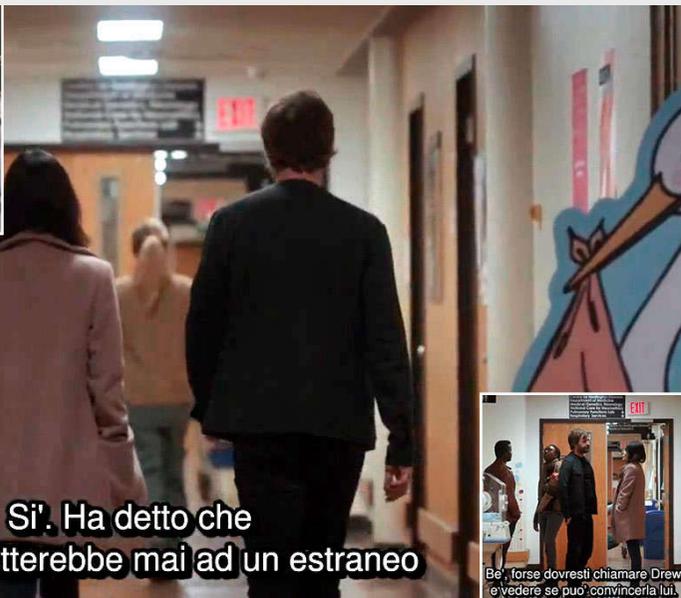


(1)

Andando via dall'ospedale il fratello dice che Marlo la tata notturna non la vuole, ma visto il disordine nel suo salotto un aiuto sarebbe stato utile



Le hai parlato alla fine della tata notturna?



Sì. Ha detto che non permetterebbe mai ad un estraneo



Beh, forse dovresti chiamare Drew e vedere se può convincerla lui.



Quanta cazzo di pipì ti serve?

Elyse (a Craig): - Le hai parlato alla fine della tata notturna?

Craig: - Sì. Ha detto che non permetterebbe mai ad un estraneo di prendersi cura del suo bambino.

E.: - Cosa? Sta quindi giudicando noi ora?

C.: - Rivoglio solo indietro mia sorella. Sento come se in questi ultimi anni qualcuno l'avesse rimpiazzata con una copia.

E.: - Beh, forse dovresti chiamare Drew e vedere se può convincerla lui.

C.: - Drew mi odia.

Marlo (dopo che si è sentito un poco di pipì): - Ehi, hai sentito?

Infermiera: - Non è abbastanza.

M.: - Ho fatto la pipì. Dai, perché è così importante?

I.: - Se non fai presto la pipì, dovremmo rimettere su il catetere.

M. (perdendo la pazienza e mettendosi a urlare): - Quanta cazzo di pipì ti serve? Vuoi che te la spruzzi per tutto il bagno? Vuoi una cazzo di doccia dorata?

I. (andando via): - Hai bisogno di riposo, mamma.

Una volta a casa, però, direi dalla confusione che ci sia poco da riposare



(1) Le neonata impegna molto la madre, soprattutto di notte ma anche di giorno, mentre il padre non è molto presente



È notte e la neonata (Mia) piange. Mentre la cambia strilla ancora più forte. Forse aveva fame perché mentre la allatta sta zitta e dopo si addormenta. Dorme anche Marlo quando passa il marito e la bacia sulla guancia.

Ancora notte, ancora pianti, ancora pannolino cambiato, ma la piccola piange sempre e continua anche se tenuta in braccio e passeggiata. Il giorno dopo Marlo dorme sul divano, mentre i figli grandi giocano. Poi si toglie il latte con due tiralatte.



(1) Oltre a lavorare alla neonata giorno e notte, Marlo deve subire anche l'espulsione di Jonah dalla scuola, che lo aveva preso perché Craig la finanzia



La notte dopo nuovo pianto, nuovo cambio, nuova passeggiata in braccio ma questa volta senza pianto. Marito che va via dopo un bacio, mentre è ancora piena notte.

Di giorno Marlo pesta un giocattolo mentre cammina in soggiorno a piedi scalzi.

Una donna anziana viene a visitare la piccola, ma non toglie lavoro a Marlo

Marlo è convocata da Laurie Bell e ci va dopo aver lasciato Jonah con la bambina al seguito.

Laurie: - Abbiamo quindi un piccolo visitatore oggi, eh?

M.: - Sta dormendo.

L.: - Ok. Siamo vicini alla fine all'anno di scuola materna, e volevo parlarle di Jonah.

M.: - Stiamo per assumere l'assistente, un assistente. Dobbiamo solo capire come fare a pagarlo.

L.: - Beh, quando avete fatto richiesta, avevamo espresso delle preoccupazioni se la Saint Vitus fosse la scelta giusta per Jonah, ma amiamo la vostra famiglia, e abbiamo un così bel rapporto con suo fratello e sua moglie.

M.: - Capisco.

L.: - Cosa?

M.: - Lo capisco, Laurie, sono qui solo per mio fratello.

L.: - No, non è vero, in realtà.

M.: - Sono dei grandi donatori, hanno chiesto un favore.

L. (ammettendo che è andata così): - Sì, d'accordo. Pensiamo che Jonah potrebbe star meglio in un'altra scuola.

M.: - Lo state espellendo?

L.: - No, Marlo, un'espulsione è una punizione.



(2) Tra la scuola da ricchi che non vuole suo figlio e la neonata che piange sempre, Marlo è presa da un attacco di disperazione e chiama la tata notturna



Laurie: - Vorremmo vederlo come un congedo. Ci sono posti più adatti a bambini come Jonah.

Marlo: - Che significa "bambini come Jonah"?

L.: - Beh, lui è... particolare, e ha bisogno...

M.: - Oh, mio Dio, perché dicono tutti che è particolare? È una stupidaggine. Cosa dovrebbe significare? Ho un figlio o un cazzo di ukulele [una specie di chitarra]? Di quello che vuoi dire e basta. Pensi che Jonah sia ritardato.

L.: - No.

M.: - Sì, e sta rovinando tutto per tutta la sua classe, che legge cose tipo... l'Iliade, o qualunque cazzo di cosa è che leggono! Mi scuso per il mio figlio ritardato, Laurie. Oh, mi dispiace, "particolare", perché è come un orologio da tasca. (Alzandosi) Fanculo!

L.: - No, no, no. Jonah è intelligente, è grandioso. È solo che non è qui il suo posto.

M.: - Oh, mio Dio. Di ciò che intendi. Odi mio figlio!

L.: - Cosa?

M.: - Ci odi!

L.: - Non vi odiamo. Non odiamo tuo figlio. È solo che non è adatto qui da noi. Dallas, potresti accompagnarla?

M.: - Non toccarmi cazzo, Dallas.

L.: - Senti, no, devi calmarti. Non lascerò che te ne vada così.

M.: - Non lo stavo per fare. Vado via così ogni giorno. Ogni giorno. È solo che non lo vedi. È questa la vera me quando non ti sto leccando il buco del culo. Sorpresa? (Poi dopo aver preso la bimba per andare) Stia bene

La bambina piange con tutte le sue forze e continua a farlo anche dopo che l'ha messa in auto.

Allora Marlo, che sta andando verso il posto di guida, caccia un grande urlo di disperazione.

Rientrata in auto e col sottofondo della figlia che strilla, prende dalla borsetta un ciucciottino e prega la figlia di accettarlo, ma questa non lo fa perché sentiamo che continua a piangere.

Allora lei fruga disperatamente nella borsetta cercando questa volta il foglietto giallo col numero di telefono della tata di notte che il fratello pagherebbe per lei e alla fine lo trova.

(1) Una Marlo molto stanca informa il marito di aver chiamato la tata notturna e lui ne è contento, anche se teme che il fratello di lei rinfaccerà tale aiuto



Marlo ritira dal microonde un sacchetto e lo apre, poi si siede con l'aria di chi non ce la fa più

Drew (entrando): - Ehi, ragazzi.

Jonah (con un grande sorriso): - Ciao papino!

D. (alla piccola nella culla): - Fammi un sorriso. Vuoi fare un sorriso per papino? Sì, ecco il sorriso per papino. (Poi guardando Marlo e la tavola): - Ehi, pizza congelata, fantastico. Pensavo non fosse permesso stare davanti ad uno schermo. Cioè, per me va bene, è... è una tua regola

Marlo: - Senti, ho deciso di chiamare quella tata notturna.

Drew: - Sì?

M.: - Perché?

D.: - No, cioè, è... Sai, è Craig che la paga. Ce lo rinfaccerà con molta probabilità.

M.: - No, hai ragione, la disdico. Tu fai quello che devi fare (per il lavoro). Io me ne starò qui, mi farò dell'altro caffè, per non dormire mai più.

D.: - No. Non è quello che intendevo, è solo che... Ma tu stai bene? Ehi ragazzi, sta bene mamma?

Jonah: - Non lo so.

M.: - Verrà alle 22:30.



(3) Marlo è molto ingrassata, mentre la 26-Tully che viene per la prima volta è magrissima e sembra anche giovanissima



Mamma,
che e' successo al tuo corpo?

Jonah rovescia qualcosa sopra a Marlo e lei si toglie la maglietta.

Jonah: - Mamma, che è successo al tuo corpo [perché sei ingrassata così, per l'esattezza di 23 Kg, tanto ha dovuto aumentare di peso l'attrice]?

Nessuno risponde nulla, ma perché è ingrassata lo vediamo dal fatto che è notte avanzata e lei continua a mangiare, poi guarda la TV e intanto mangia patatine fritte.

Perché dopo i 18 anni solo il 50,5% degli italiani ha un peso normale e un 10% è obeso (ovvero gravemente sovrappeso)?

Cosa hanno di diverso qui la 26-enne Tully e la 40-enne Marlo, in grado di spiegare anche la differenza di peso ma non solo quella, perché Marlo sembra svuotata di forze e Tully (come vedremo meglio nel seguito) piena di forze?

Perché Marlo ha detto "sì" a un matrimonio per sempre, per cui ora ha due possibilità: o ritorna giovane mettendosi nei panni dei suoi giovani figli o aspetta solo di morire, nonostante la vita media negli USA (80, in Italia 85) le dia ancora altri 40 anni di vita.

Se avesse detto "sì" a un matrimonio a termine ora anche Marlo come Tully avrebbe un matrimonio nel suo futuro e quindi potrebbe mettere amore con tutti quelli che incontrasse, per vedere se quello può diventare il suo futuro secondo marito, proprio come fa Tully dai suoi 12 anni (pubertà) fino ai 32 (se si sposa a 32 anni).

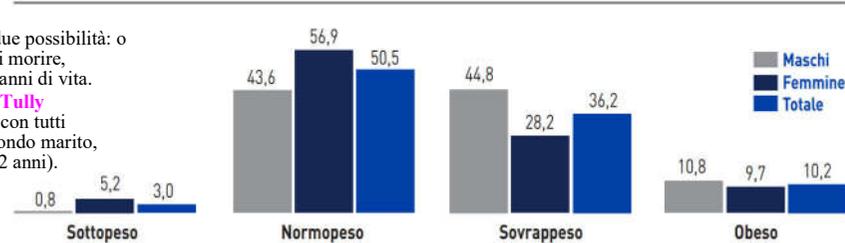
Se non ha letto il mio libro sull'amore positivo, però, Marlo non ha idea di cosa sia un matrimonio a termine e se riesce a guardare la vita con gli occhi dei figli, bene (fino a che essi non vanno per conto loro).

Se non riesce a mettere amore coi figli, NON c'è amore e dunque NON c'è vita reale (creativa) nel suo futuro. A che scopo allora tenere in forma e desiderabile agli occhi degli uomini che incontra il suo corpo?

Indice di massa corporea (IMC): si ottiene dal rapporto tra il peso corporeo, espresso in chilogrammi, ed il quadrato della statura, espressa in metri. Un individuo è sottopeso per valori IMC inferiori a 18,5; normopeso da 18,5 a 24,99; sovrappeso da 25 a 29,99; obeso per valori uguali o maggiori di 30

PERSONE PER INDICE DI MASSA CORPOREA

Anno 2014, per 100 persone di 18 anni e più



Mentre aspetta la tata notturna, Marlo vede alla TV un programma che si intitola "I gigolò"

Un gigolò dalla TV: - Adoro sculacciare le donne, durante... Sai, l'amore. Immagino che sculacciare non sia fare l'amore? Non lo so. Hai un culo fantastico.

Si sente bussare.

Ragazza alla porta: - Salve. Sono Tully. Tu devi essere Marlo.

Marlo: - Sì.

Tully: - Posso entrare?

M.: - Sì.

T.: - Chi è questa?

M.: - Intendi la bambina?

T.: - Sì, come si chiama?

M.: - Si chiama... Mia. Era il nome di mia madre. Ho sempre voluto usarlo, ma... poi è diventato molto comune, e... ci sono due Mia nella classe di mio figlio.

T.: - A chi importa?

M.: - Cosa?

T.: - A chi importa se è comune? È un nome stupendo.

M.: - Scusami, quanti anni hai? Non intendo... è solo che non mi aspettavo...

T.: - No, succede spesso. Sono più grande di quello che sembro.





(1)

Tully dice che è qui per prendersi cura di Marlo, giustificandolo in modo un poco artificioso ma visto che Marlo aveva bisogno di aiuto va benissimo



e benché Mia sarà un giorno una persona indipendente,



E tu la conosci meglio di tutti, l'hai creata dall'alluce in su.



Marlo: - Come funziona di solito?

Tully: - Come vorresti che funzionasse tu?

M.: - Non lo so.

T.: - Ok. Sono qui per prendermi cura di te.

M.: - Pensavo fossi qui per curarti della bambina.

Tully: - Sì ma sei praticamente tu la bambina. Cioè, anche se sono 3 settimane che è sulla Terra, il suo DNA è ancora dentro di te.

Marlo: - Già.

T.: - No, in realtà le sue cellule ti rimarranno nel sangue per anni, e benché Mia sarà un giorno una persona indipendente, per adesso è ancora praticamente un'estensione di te. Conosce il tuo odore, la tua voce, il tuo battito. E tu la conosci meglio di tutti, l'hai creata dall'alluce in su. "E ora a letto."

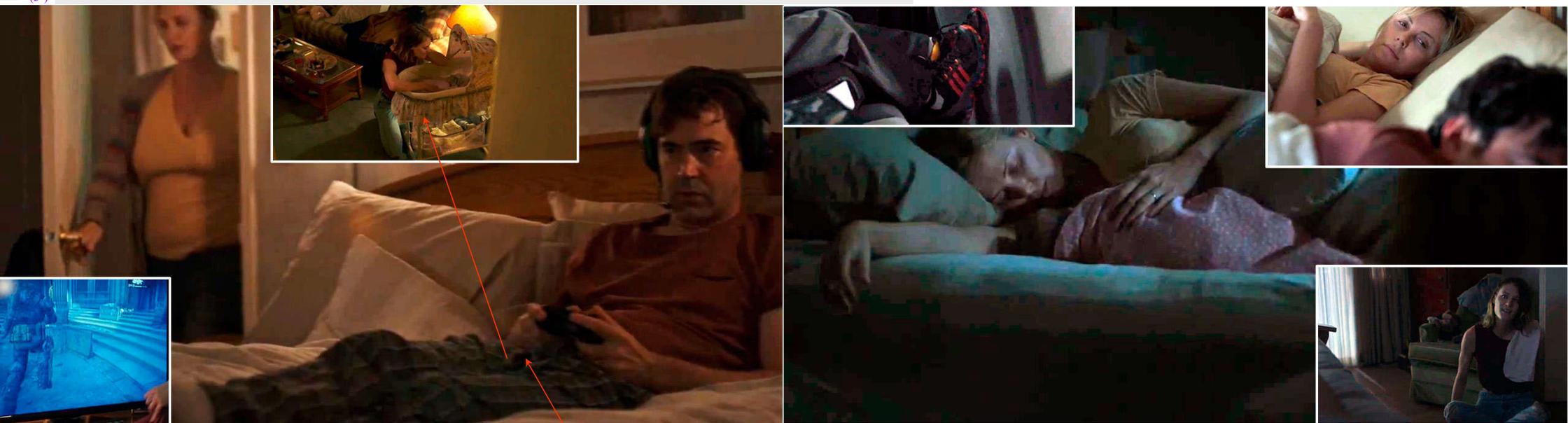
M.: - Cosa?

T.: - Samuel Pepys. Aveva un diario durante la Restaurazione inglese.

M.: - Giusto, Samuel Pepys.



(3) Marlo dice al marito che gioca stando sul letto che la tata è strana ma poi la notte va benissimo e lei sta sveglia solo il tempo per allattare Mia



Tully: - Io mi sistemo qui con Mia. Tu vai su e riposati un pò.

Marlo: - Vuoi che ti mostri come...

T.: - No, abbiamo un posto dove dormire, abbiamo pannolini, siamo a posto. Giusto?

M.: - Sì.

T.: - Ok. Vengo a svegliarti quando è ora di allattarla.

M.: - Ok. Notte.

In camera Drew ammazza Zombie in TV e si toglie una cuffia dall'orecchio perché vede Marlo che vuol parlargli.

M.: - La tata notturna è di sotto.

Drew: - Com'è?

M.: - Strana.

D.: - Cosa?

M.: - Strana.

D.: - La lasciamo di sotto con Mia?

M. (entrando nel bagno): - Sì, immagino.

D.: - Ok.

Un uomo che resta in camera a giocare alla TV invece di andare a conoscere questa bella ragazza che passerà la notte a casa sua al piano di sotto e venendo anche in camera sua, è un uomo che ha modificato qualcosa nell'assetto del suo sistema emozionale (del suo cuore) rispetto a quando era giovane, come lo ha modificato sua moglie con la conseguenza che ha poche energie e desideri da mettere nell'amore coi suoi figli

Quando Tully viene a svegliarla per allattare Mia, Marlo sta facendo un sogno nel quale Jonah prende a calci il suo sedile mentre guida l'auto e lei gli urla invano di fermarsi

Mentre Mia prende il latte, Tully è seduta in terra davanti al letto ed è sorridente.

Quando Marlo si sveglia la mattina dopo si sente in lontananza Mia che strilla, mentre Drew dorme tranquillo a fianco di lei

Se il compito di Tully è quello di aiutare Marlo a vivere con gioia la relazione coi figli (la quale è una relazione di amore e se procede come dovrebbe procedere produce da sola le energie che servono per risolvere i problemi), perché il marito sta a giocare invece di aiutare lui Marlo a vivere con gioia la relazione coi figli?

Bisogna capire che in un matrimonio negativo il divieto di amare altre persone e quindi il sentirsi privi di entusiasmi vale per entrambi i coniugi.

Un marito che non ha più voglia di vivere neppure lui (che è il motivo per cui si riduce ad ammazza zombie in TV) non può far tornare a Marlo la voglia di vivere, mentre può fare questo una come Tully che ha ancora voglia di vivere.

Insomma, il fatto che un matrimonio negativo non mette le persone in grado di dare il meglio di se stesse vale per entrambe le persone, e se qui il sintomo lo vediamo solo su Marlo è soltanto perché è lei che per la divisione familiare dei compiti si è incaricata di avere una relazione di amore coi figli (costruendo con loro una struttura cerebrale condivisa)



(1) Marlo, al parco con marito e figli, dice di non ricordare l'ultima volta che ha dormito così e che ora è tornata a vedere i colori



- Ehi.
- Mamma, voglio l'acqua.

Sarah (la mattina dopo): - Perché è così pulita la casa?

Drew (nel parco): - Quindi, aspetta, era nella nostra camera ieri sera?

Marlo: - Sì. Ha portato Mia per allattarla, e poi si è seduta nell'ombra, aspettando che finissi.

D.: - Inquietante. Come ho fatto a non svegliarmi?

M.: - Cristo, non saprei.

D.: - E poi è scesa e ha rimosso 8 anni di sporcizia dal pavimento.

M.: - Lo so. Forse è un tipo notturno.

S.: - Mamma, voglio l'acqua.

D.: - La partita ancora non è iniziata.

S.: - E allora? Ho sete.

M.: - Comunque sia, è come se avesse preso il comando. Sapeva esattamente cosa fare.

D.: - Come me a letto, quindi.

M.: - No, lei sostiene il contatto visivo.

D.: - Allora, come ti senti?

M.: - La verità? Non ricordo l'ultima volta che ho dormito così. Cioè... Ora riesco vedere di nuovo i colori.

D.: - Possiamo tenerla?

M.: - Non è un cane.



(2) Marlo dice a Tully che vuole essere per lei quello che è il gigolò della TV per le donne (che lo pagano per essere amate da lui)



Mentre aspetta Tully con Mia in braccio, Marlo guarda in TV il programma "I gigolò"
Uomo: - Una Una cosa da sapere su Billie é questa. Vuole quello che vogliamo tutti, cioè compagnia e amore [ma con amore intende sesso]. E credo che le piacciono i veri uomini. Le piacciono gli uomini che non hanno paura di sporcarsi le mani.

Arriva Tully.

Marlo: - Buonasera. Grazie per aver pulito casa, l'altro giorno. Non... Non dovevi, davvero.

Tully: - No, mi ha fatto piacere. Sono come l'Arabia Saudita, ho un eccesso di energia.

L'eccesso di energia di Tully è l'energia abbondante che ha chi ci mette amore in una relazione e la carenza di energia di Marlo è l'energia scarsa che ha chi non ci mette amore nella relazione (coi figli ma anche con tutte le altre persone)

Sì, Marlo riporta l'amore in quella casa, che non è una cosa tra due sessi come evidentemente pensano quelli che hanno fatto questo programma TV girato in camera da letto, ma una cosa tra due cervelli (tra il cervello della madre e quello di un figlio, ma anche tra il cervello di Tully e quello di Marlo)

Se volete capire l'amore come una cosa tra due cervelli, però, dovete per forza leggere il libro sull'amore positivo secondo il modello P (primo e che io sappia unico modello del cervello per psicologi)

Tully (guardando la TV): - Questo cosa é?

Marlo: - Oh, Dio. Scusa. é...

T. (mentre sulla TV delle mani accarezzano un seno nudo): - No, cosa é?

M.: - È...é un reality. Si chiama "I gigolò".

T.: - E di che parla?

M.: - Gigolò.

T.: - Lui chi é?

M.: - Quello é Brace. È il gigolò più vecchio.

T.: - E le donne pagano per andare a letto con lui?

M.: - Beh, no. È invecchiato e gli hanno dato un posto da manager anziano. Sai che c'è? Spengo questa roba.

T.: - No, no, no, non farlo, ti prego. Lo stavi vedendo.

M.: - Oh, no, era solo... Ci sono capitata per caso.

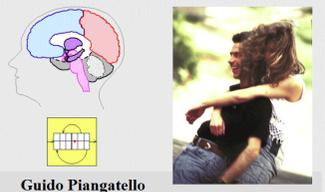
T.: - Marlo... Non puoi sentirti imbarazzata con me. Questa cosa non funzionerà.

M.: - È che non sono abituata alle persone che fanno le cose per me. Tutto qui.

T.: - Ok. Fai finta che io sia Brace.

M.: - Beh, sei più un Ash. È questo gigolò tantrico indiano. Gli piace... meditare e parla giapponese.

T.: - Kon'nichiwa [Buongiorno in giapponese]



Guido Piangatello

L'AMORE POSITIVO

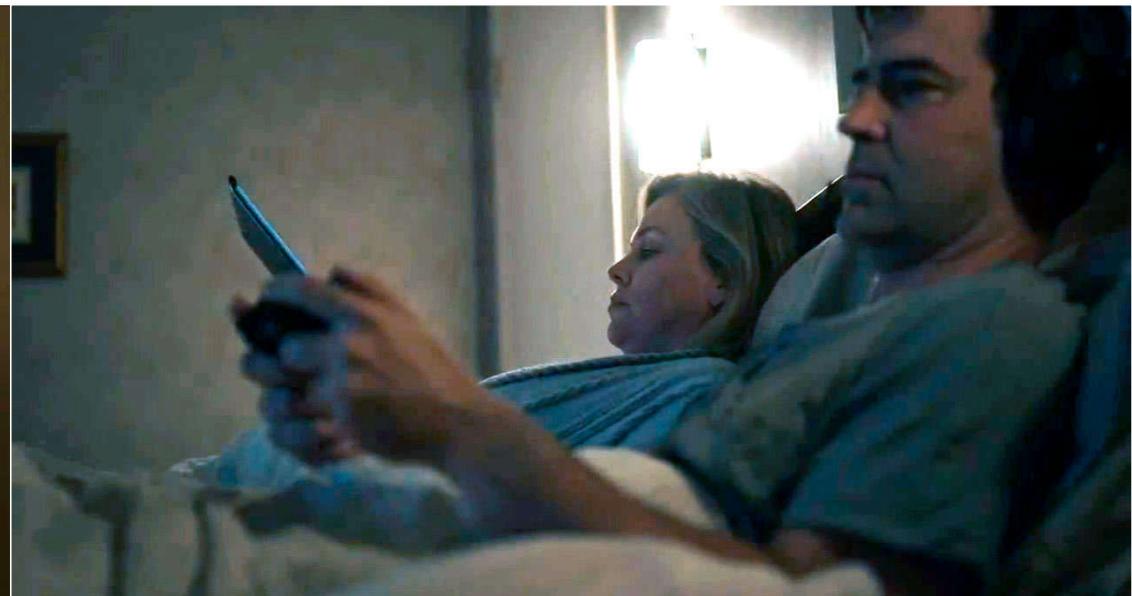
Come si può prevedere che sarà secondo il modello P (modello del cervello per Psicologi)

In un libro che potete leggere o ascoltare (ascoltando diapositive PowerPoint con audio che dicono una frase ad ogni clic) e che vi porta su Terra2 (una terra del futuro dove l'amore sarà una relazione emozionalmente positiva)

Editore



(2) Marlo va a letto col marito ma non si dicono nulla e non mostrano alcun interesse a metterci amore



Marlo (consegnandogli la bambina): - Ok, vado di sopra.

Tully: - Ok.

M.: - Guardo un film con Drew.

T.: - Ok. Divertitevi. Oh, posso mettermi le cuffie se volete fare un po' di rumore.

M.: - Oh, no, noi non... Io... Siamo a posto così. Ok.

T.: - Ehi, il bacio della buonanotte. [Lei] sarà diversa domattina.

M.: - Che dolce.

T.: - No, davvero. Crescerà un pochino di notte. E anche noi. (Alla bambina, mentre la avvicina alla madre) Ehi, tesoro, dai la buonanotte alla mamma.

Marlo bacia la figlia, poi dice Buonanotte a Tully e sale le scale

In camera c'è Drew che gioca usando la TV e Marlo si mette a letto, con quello che credo sia un tablet, senza dire una parola e senza che il marito smetta di giocare.

Tra marito e moglie non ci sarebbe bisogno di amore perché l'amore serve quando si tratta di creare nelle due teste la stessa struttura, ovvero quando si tratta di confezionare un accordo, e loro l'accordo lo hanno trovato e memorizzato quando si sono sposati, se non fosse che ogni giorno si cambia un poco, come fa notare Tully.

Per ripristinare un accordo al 100% bisogna che ogni tanto anche due sposati ci mettano amore e intimità fisica (che di regola finisce col sesso fatto).

Il patto di fedeltà di un matrimonio attuale (matrimonio negativo) che proibisce non solo il sesso con altri ma anche di mettere amore con altri, però, può essere rispettato solo impostando il proprio sistema emozionale (il proprio cuore) in modo che non offra e chieda amore alle persone che incontra.

È a seguito di questa impostazione che Marlo sta trovando difficile mettere amore coi figli, mentre per Tully è facile mettercelo perché lei resta impostata a offrire e chiedere amore a tutti fino a che non fa un matrimonio negativo.

Tra le persone con le quali è difficile che Marlo metta amore c'è anche il marito, il quale a sua volta fa altrettanto.

In un matrimonio positivo, invece, non è proibito lavorare a un nuovo accordo perché si sa che ci vogliono 20 anni a costruire la struttura cerebrale da condividere e in questi 20 anni i due possono vivere insieme e crescere i loro figli.

Potendo mettere amore con chi vogliono mettercelo, le prime persone a beneficiare di questo sono i figli e il coniuge attuale, che verranno amati, quando serve, al massimo livello

(3*) Mentre allatta Marlo racconta a Tully che Sarah ha 8 anni e che Jonah è fantastico, ma anche estenuante, perché ha ansie e comportamenti strani



E' in quest'eta' in cui comincia ad essere molto dura con se' stessa.

Be', le cozze sono dannose per le barche, ma non per le balene.

Mentre dorme, Marlo sogna di essere una sirena e quando si sveglia il seno le fa male perché è pieno di latte Tully (guardando Mia che si è attaccata al seno con determinazione): - È bella attaccata.

Marlo: - Già, è una piccola cozza.

T.: - Ok, e se lei è una cozza, tu sei una barca o una balena?

M.: - Non lo so.

T.: - Beh, le cozze sono dannose per le barche, ma non per le balene. Se una cozza si attacca a una balena, non le fa nulla. è solo un piccolo parassita obbligato che fa le sue cose. Ti sembra come gli altri tuoi figli?

M.: - Sì.

Marlo: - Sembra molto mia figlia, Sarah.

Tully: - Com'è Sarah?

M.: - Ha 8 anni. È in quest'età in cui comincia ad essere molto dura con sé stessa. Mi preoccupa perché le cose non diventano più facili per le ragazze, no?

T.: - No, infatti. E Jonah?

M.: - Jonah è fantastico. Cioè, è estenuante. Non sappiamo bene cos'abbia. Siamo andati da 3 dottori diversi e tutto ciò che hanno saputo dirci è che è atipico. Ha delle ansie e comportamenti strani.

Marlo ha molto meno forze rispetto alle forze che ha normalmente una persona impegnata in uno degli amori più grandi, se non il più grande in assoluto: quello di far diventare uguale un figlio che nasce diversissimo dai genitori. Secondo il modello P, lei ha molto meno forze perché è dentro ad un matrimonio che proibisce di amare le persone della stessa età.

Tully qui propone una spiegazione diversa della situazione, perché ipotizza che le forze di Marlo siano normali, mentre quello che viene chiesto a lei dai figli è troppo grande.

Questa ipotesi la fanno tutte le persone che non trovano nulla di male nel matrimonio attuale, ovvero tutte le persone in assoluto visto che solo io distinguo tra matrimonio negativo e matrimonio positivo.

Se ci contiamo per decidere chi ha la spiegazione migliore, non c'è partita visto che sono io contro tutti gli altri.

Ma a cosa serve adottare la spiegazione di Tully se essa il problema non lo risolve?

Sulla spiegazione del modello P non possiamo dire che funziona ma neppure che non funziona, perché il matrimonio positivo non è mai stato provato

Permettere l'amore temporaneo risolve il problema, perché riporta Marlo nella stessa situazione da giovane in cui si trova Tully, che costruisce coi suoi amori temporanei le condizioni per il suo primo matrimonio, una cosa che Marlo non può fare se è in un matrimonio per sempre...

...a parole, perché a fatti un matrimonio per sempre nasce già morto

Il vero per sempre è quello di terra2 e si ottiene facendo l'ultimo matrimonio col padre (o con la madre) dei propri figli, anche se in mezzo c'è stato un altro matrimonio,

Non credete che sia ora di provarlo?

In pratica basta provare un matrimonio è a termine che permette l'amore temporaneo.



(3*) Il protocollo Wilbarger che sembra serio ma sembra e basta e Marlo troppo stanca per fare dolci che sembrano Minions che si occupa di risorse umane



Marlo: - Lo... Lo... spazzoliamo... Tipo... Gli spazzolo tutto il corpo di notte... come si fa ai cavalli.
Tully: - Perché?
M.: - Non saprei, un terapista ci ha detto che dovrebbe ridurre la sua sensibilità alle cose quotidiane. Non possiamo più permetterci il terapista, così ho guardato... questi video su YouTube e ho imparato a farlo. Si chiama... Protocollo Wilbarger.
T.: - "Protocollo." "Sembra serio."
M.: - Lo sembra e basta.



Cupcakes minions, da cookaround.com/ricetta/

Tully: - Beh... tu sembri una brava mamma.
Marlo: - Le brave mamme organizzano feste di classe e serate al casinò. Cucinano muffin che sembrano Minions. Tutte cose che sono troppo stanca per fare. Davvero, anche vestirmi è estenuante. Apro l'armadio e penso, "Ma non l'ho appena fatto?"
T.: - Sì, ma è lo svantaggio di vivere su un pianeta con i giorni brevi. Anche se su Giove durano ancora meno.
M.: - Sei come un libro di fatti interessanti per bambini sfigati.
T.: - Di cosa ti occupi?
M.: - Risorse umane, in un'azienda che produce barrette proteiche. La mia favolosa laurea in Inglese è servita a qualcosa.
T.: - Ok. Ma cosa avresti voluto fare?
M.: - Non... Cioè, se avessi un sogno mai realizzato, almeno potrei essere incazzata col mondo. Invece sono solo incazzata con me stessa.
T.: - Sei vuota.
M.: - Già.
T.: - No, sei vuota [di latte] su questo lato. Ha finito.

Non voglio dire nulla sull'attendibilità di questo sistema di spazzolamento che si propone di aiutare bambini con percezione sensoriale diversa da quella media, ma vorrei far notare che può solo sembrare seria una psicologia come quella che si insegna oggi nelle aule universitarie, perché in 7 anni di frequentazione di tali aule non ho mai sentito parlare di un modello del cervello per psicologi e senza tale modello non si sa di cosa parlino gli psicologi in termini cerebrali

Saper usare bene le **risorse umane di una impresa** (ovvero **i lavoratori considerati come investimenti dell'impresa**) è ovviamente un compito da psicologi e il fatto che a farlo sia quella che in Italia sarebbe una laureata in italiano ci dice una seconda volta che **la psicologia attuale non è una cosa seria**.

Voi vi fareste operare da un chirurgo che invece di studiare come è fatto il corpo umano ha studiato cosa scrivono gli scrittori?

Ovviamente avrete risposto di no, ma attenzione perché tale risposta è possibile solo perché ci sono dei chirurghi competenti sul corpo umano. Se nelle aule dove si formano i futuri laureati in psicologia lo studio del cervello umano non fosse considerato importante, dopo diventerebbe un problema pretendere di non ricevere un trattamento psicologico da chi non ha studiato abbastanza come il cervello umano comandi il comportamento



(3*) Non puoi aggiustare una parte sola senza toccare il resto significa che non è facile mettere amore coi figli se è proibito di mettere amore con gli estranei



Non puoi aggiustare una parte sola senza toccare il resto.

Tully (prendendo Mia): - Ciao, orsacchiotta. Ciao, bambolina. Marlo? Sono qui per aiutarti in tutto, non solo con Mia. Non puoi aggiustare una parte sola senza toccare il resto.

Marlo: - Sì, Beh, nessuno ha toccato il resto per molto tempo.



Tully resta con la bambina in braccio, che lei chiama “la mia bambina”

Durante la notte succede qualcosa nella casa che vediamo qui, perché la mattina dopo, quando Marlo sale le scale con un Jonah che risponde “miao” alla domanda della madre (Oggi sarà una bella giornata?) trovano ad aspettarli dei muffin che sembrano Minions

Attenzione, perché se l'amore fosse una cosa di sesso allora il divieto vigente dentro ad un matrimonio (e voluto in modo prevalente dalla parte femminile se accettiamo che il ruolo femminile sia quello del dirigente) di non amare altre persone, sarebbe il divieto di fare sesso con ogni persona incontrata fuori di casa.

Se accettiamo invece la proposta del libro “Amore positivo” allora l'amore è una cosa che riguarda il cervello e per modificare qualcosa sulle corteccie di terzo livello o si ama qualcuno (mettendoci obbligatoriamente intimità fisica ma questo non obbliga affatto a metterci sesso fatto) o si va a scuola (dove al posto dell'intimità fisica c'è quel cervello memorizzato all'esterno del cervello che si chiama libro, dopo che 5 mila anni fa la specie umana ha inventato la parola scritta).

Oggi a scuola non ci va nessuna delle persone del film, da Marlo al marito Drew fino alla tata di notte Tully, per cui questa via per “toccare i contenuti del cervello a livello di cortecchia associativa o cortecchia di terzo livello” è preclusa.

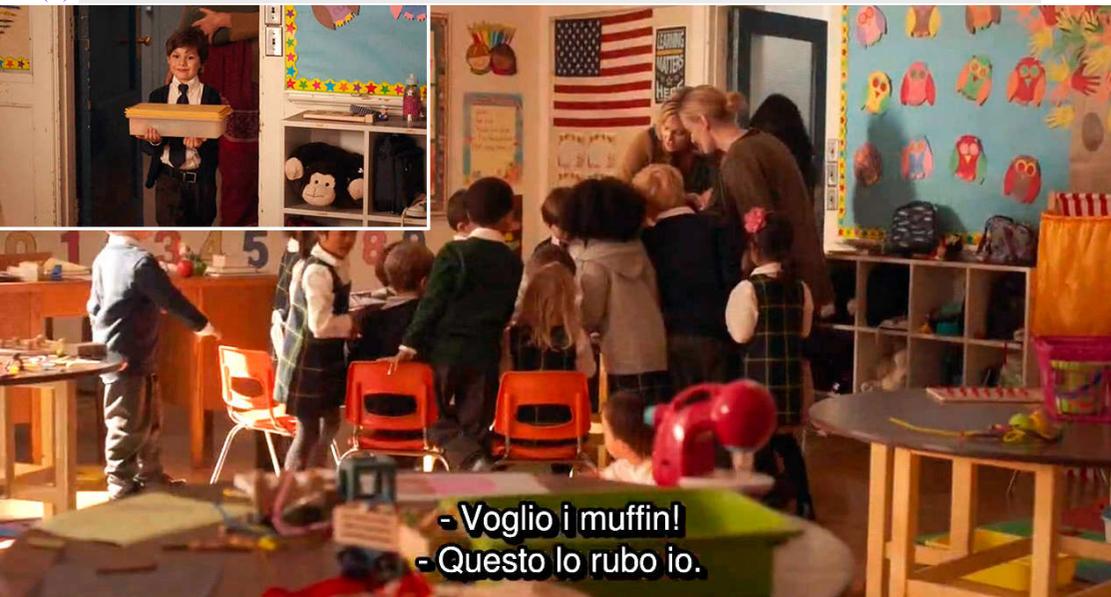
La via che prevede l'intimità fisica non è preclusa, visto che Tully sta abbracciando Mia e un attimo prima la neonata era bella attaccata al seno di Marlo. Amare altre persone mettendoci intimità fisica è però precluso per tutto il tempo che passano fuori di casa ai coniugi di un matrimonio negativo.

Entrati in casa tale divieto non vale più, ma se il cervello era impostato per non farsi attrarre da persone dell'altro sesso molto diverse (motivo per cui sollecitano molto fortemente un amore) non si farà attrarre da persone dell'altro sesso molto uguali (motivo per cui sollecitano molto poco un amore).

La conclusione è che sì, certo, nessuno ha toccato il contenuto del cervello e quindi i comportamenti delle persone che usano quei contenuti (tra molti anni se l'amore è in incubazione, subito se l'amore è quello in corso), ma il **principale motivo è che esiste un divieto al mettere amore con estranei**, dopo di che diventa difficilissimo mettere amore col coniuge e forse anche coi figli

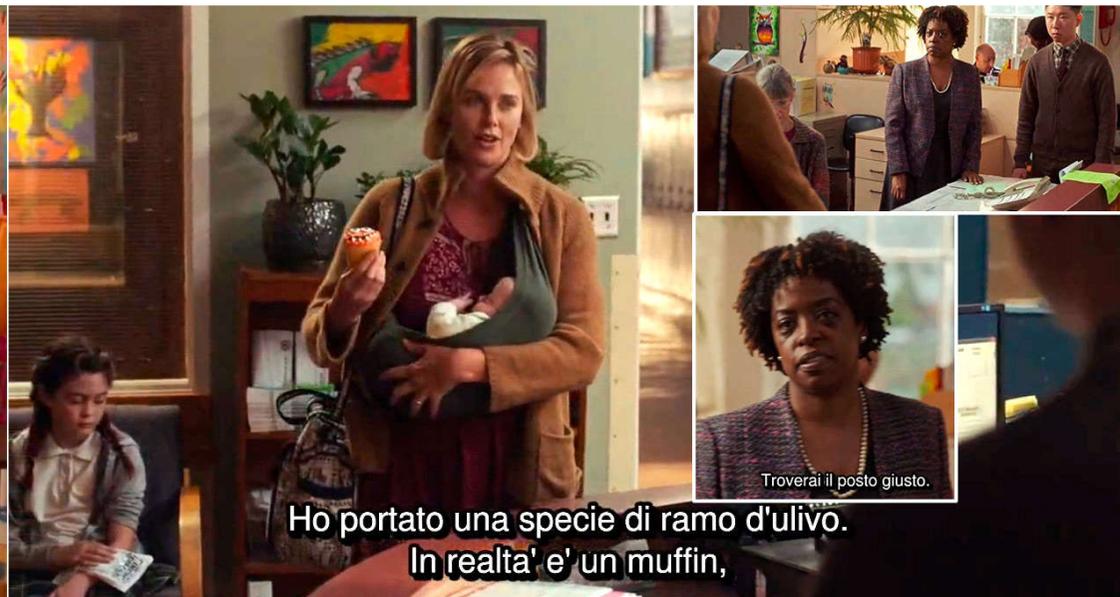


(1) Jonah porta i muffin in classe e Marlo va a scusarsi dalla direttrice offrendo come ramo d'ulivo un muffin



Jonah porta i muffin nella sua scuola (ultimo anno di asilo per quello che vediamo qui), mentre Marlo dice: "Va bene se portiamo delle merendine? Non ci sono noccioline" e Jonah aggiunge un "Le ha fatte la mia mamma".

Quella scuola non vuole più Jonah, ma i muffin i bambini li vogliono, con molto entusiasmo



Marlo (alla direttrice della scuola): - Ciao. Sono qui per scusarmi per l'altro giorno. Ho portato una specie di ramo d'ulivo. In realtà è un muffin, ma chi lo vuole un ramo d'ulivo, no? Mi dispiace, Dallas, ne ho portato solo uno. E senti, riguardo quella cosa di Jonah, lo capisco, sì. A volte, non va bene e basta

Direttrice: - Troverai il posto giusto.

M.: - Sì. Lo troveremo.



(1)

Drew aiuta Sarah a fare i compiti e Marlo cucina il pollo per la cena



Drew aiuta Sarah a fare i compiti, che trattano di un argomento spinoso: Terzo capitolo di "Odio le regole!": "Katie Kazoo decide che non dovrebbero più esserci regole a scuola."

Drew: - Quali sono le conseguenze?

Sarah: - Non lo so.

D.: - E George? Ha 10 dolcetti. Che succede?

Sarah mette la testa sul tavolo, dichiarando con questo di essere troppo stanca per continuare.

Marlo: - Venite! é pronta la cena!

D.: - Oh, mio Dio.

M.: - Sei stupito che sappia cucinare un pollo?

D.: - - In realtà, sì.

M.: - È così facile. Prendi un pò di limoni e li ficchi nel buco, un pò di sale e pepe, ed é pronto.

S.: - Il buco sarebbe il sedere?

D.: - Non si dicono queste cose.

M.: - Non é il sedere.

S.: - E cos'è?

M.: - É solo la cavità in cui stavano gli organi della gallina. Passami il pane.

S.: - È peggio del sedere.

M.: - Lo so, Sarah. È omicidio.



(2) Drew parte presto la mattina dopo, ma per andare al lavoro e non per andare a spassarsela, e la sera prima gioca invece che fare l'amore



Arriva Tully, la quale va dritta al frigorifero perché dice che muore di fame.

Marlo: - Che hai fatto oggi?

Tully: - Quello che faccio tutti i giorni. Cerco di conquistare il mondo. (Poi, dopo aver riso) Oh, Dio. No, per lo più dormo.

Dopo Tully va a salutare la piccola Mia e Marlo le dice "grazie per quei muffin".

A seguire Marlo dice "mi ritiro nelle mie stanze".

Nella sua camera da letto, Marlo trova Drew che fa la valigia.

Marlo: - E un giorno, fece le valigie e se ne andò.

Drew: - Già. Parto domattina presto.

M.: - Portland?

D.: - Phoenix. Per un server farm [Un insieme di server web]. Mi mandano con una compagnia sgangherata senza posto assegnato, quindi voglio arrivare presto. Starete bene?

M.: - Uhm, uhm.

D.: - Starete bene?

M.: - Sì.

D.: - E tu come ti senti?

M.: - Sto bene.

Dopo questa rassicurazione Marlo si gira dall'altra parte sul letto e Drew si mette le cuffie, cominciando ad ammazzare zombie in TV.

Quando la mattina dopo suona la sveglia, Marlo allunga il braccio sulla parte del letto dove dovrebbe essere il marito, ma il marito non c'è

Visto che il marito non c'è per motivi di lavoro, si potrebbe pensare che il lavoro può essere di ostacolo allo star bene di una coppia, ma la verità è tutt'altra: la famiglia negativa è così priva di soddisfazioni che, se una persona non ottenesse soddisfazioni dal lavoro rischierebbe di suicidarsi dalla tristezza. Questo significa che il lavoro sorregge la famiglia ricaricando quelle pile che in una casa negativa vengono solo scaricate.





(1) Nella nuova scuola Jonah crea vecchi problemi e uno che passa propone una cosa strana come “fare gli alberi”



Marlo: - Sei contento della nuova scuola?

Jonah: - Ho paura.

M.: - è normale. Anche io che sono grande ho sempre paura delle cose nuove.

J.: - Tipo la tua bambina nuova?

M.: - Non ho paura della bambina. Che succede?

J.: - Devo fare pipì.

M.: - Oh, Dio. Ok, vieni. Veloce, veloce, veloce.

J.: - Sicura che nessuno tirerà lo sciacquone?

M.: - Non c'è nessuno qui. Nessuno tirerà lo sciacquone, lo prometto.

J.: - Non voglio che si senta!

M.: - Oh, mio Dio. Jonah, non c'è nessuno!

Lo sciacquone, però, è automatico e il “povero” Jonah che non sopporta gli sciacquoni si mette a urlare disperato, mentre la madre gli dice prima che “il mondo è pieno di bagni rumorosi”, poi che “Il mondo è un bagno rumoroso!”

Uomo della nuova scuola: - Ehi. Salve. Che succede, piccoletto?

Marlo: - Scusi. Certi rumori lo spaventano. Mi scusi. Ce ne andiamo.

Uomo (alla madre): - No, no. Non dovete andarcene. (Poi al figlio) Ehi. Che ne dici se ci fermiamo e facciamo gli alberi per un po'? Ti va?

U. (a Jonah): - Ok?

U. (mettendosi su un solo piede): - Riesci ad alzare il piede così?

U. (allargando le braccia): - Vogliamo avere qualche ramo?...Gran bei rami.



“Fare gli alberi” si rivela una buona idea e prima ammiriamo la soluzione brillante/geniale, poi ci ricordiamo che cercavamo una soluzione strutturale



U. (Inspirando): - Fai un bel respiro.

U. (espirando rumorosamente): - Ed espira attraverso le foglie.

U. (a Jonah): - Va meglio, no?

U. (alla madre, che apprezza facendo un sorriso): - Non deve scusarsi. Non dovete andarvene. Non avete fatto nulla di male.

U. (andando via): - Oh, andiamo. Divertiti in classe.



(3) Marlo dice che si trucca perché vuole essere più carina e va a correre per perdere peso



Sarah: - Mamma? Perché ti trucchi, ora?
Marlo: - Voglio solo essere più carina, certe volte. Perché? Non ti piace?
S.: - Mi piace. Sembri solo diversa. Come Draculaura.
M.: - Qual era Draculaura?
S.: - È la figlia di Dracula in Monster High.
M.: - Monster High. È il liceo dei mostri, vero?
S.: - Sì.
M.: - Com'era la storia di Draculaura?
S.: - Ha 1600 anni.



Marlo corre per consumare calorie e perdere peso.
Quando si vede superata da questa ragazzina, accelera e la sorpassa ma poco dopo cade a terra sfinita.
Ragazzina: - Sta bene?
M.: - Sì. (Poi guardando i suoi seni bagnati) Che c'è? Oh, è latte. Allatto.
La ragazzina va via, continuando a correre.

Per non diventare grasse basta mangiare meno calorie o perdere quelle in eccesso con una camminata, qui fuori di casa ma esistono anche i tapis roulant, che con la cifra non proibitiva di 200€ permettono a ogni persona di camminare mentre guarda la TV o un film al videoproiettore.

Le donne sono tutte negative nella relazione di coppia di lunga durata (ovvero in un matrimonio), ma ci sono due tipi di negatività: la negatività seduttiva (nella quale una donna fa stare male l'uomo facendo del male a se stessa) e la negatività aggressiva (nella quale una donna si impone minacciando di fare del male all'uomo).

Una donna sovrappeso ha una negatività di tipo aggressivo, che crea sofferenza da subito, mentre una donna in linea all'inizio procura piacere e la sofferenza è rimandata ad un secondo momento (se l'uomo non è scappato prima, dopo aver preso la fase piacevole iniziale).

Comunque ora quello che ci interessa è solo di capire che quando le donne diventeranno positive nella relazione di coppia, essere sovrappeso diventerà una vera rarità e anche truccarsi diventerà molto meno frequente

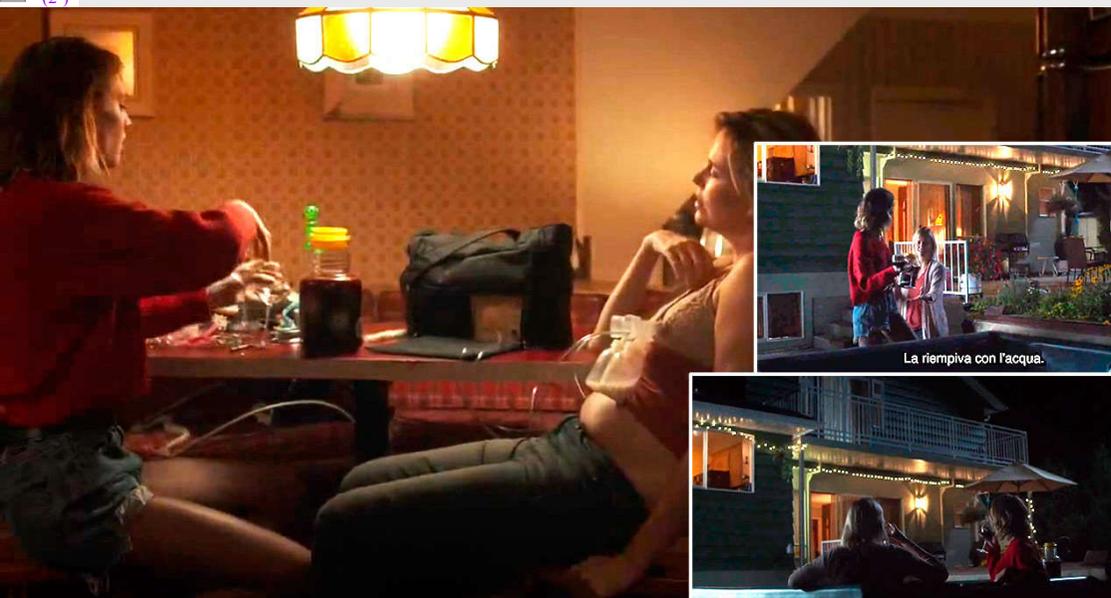
Perché le donne si truccano e gli uomini no?

Se voi negate l'esistenza delle relazioni negative e di quelle positive, sicuramente spiegherete questo truccarsi delle donne in qualche altro modo, ma secondo il modello P la risposta è questa: perché le donne propongono e impongono relazioni di coppia negative dove è tutto un trucco, mentre gli uomini per via del loro ruolo propongono relazioni positive, salvo poi dover accettare la negatività di una relazione matrimoniale per mancanza di alternativa.

Il giorno in cui le donne saranno belle non perché si sono truccate bene ma perché fanno cose belle all'interno di una relazione positiva sarà un grande giorno, ma per ora possiamo solo sognare come sarà perché non c'è nemmeno l'ombra di una donna interessata ad essere positiva nella sua relazione di coppia.

Questa non bellissima situazione ci aiuta però a inquadrare in modo corretto la storia di una Marlo che non esiste fuori dalla finzione cinematografica ma che purtroppo rappresenta non qualche coppia ma tutte le coppie della terra attuale: per quale motivo dovremmo essere tristi per una Marlo che è triste perché ha scelto per se stessa e per suo marito un matrimonio triste, nel quale è proibito l'amore verso altre persone di pari età ma questa proibizione poi rende difficile anche amare i propri figli?

(2) Bevendo del vino rosso, le due donne parlano di Drew che ammazza zombie fino a collassare ma il sesso non lo cerca da mesi



Mentre Marlo si toglie il latte in eccesso col tiralatte, Tully cerca qualcosa nel frigo.

Tully: - È sangria?

Marlo: - Sì. Sì, mi ricorda sempre il college.

T.: - Vedi? Sei una donna di casa.

M.: - Perché ho preparato la sangria? Sai che la preparano anche nei cessi delle prigioni, sì?

T.: - Lo so, la chiamano pruno. (Poi indicando due bicchieri) Che ne dici [la beviamo]?

M.: - Ok



A bere vanno fuori di casa, entrando e sedendo dentro ad una specie di piscina vuota.

Bicchieri che si toccano, salute e poi si beve.

Tully: - Drew ti chiede mai di me?

Marlo: - Sì. Cioè, trova la faccenda un po' strana.

T.: - Sì. Gli piace essere papà?

M.: - Certo. Alla maniera dei papà. Cioè, lavora sodo, poi torna a casa. Fa i compiti, le letture, tutte quelle cose. Ceniamo insieme... poi lui va di sopra, si mette le cuffie e ammazza zombie fino a collassare.

T.: - E non fate mai...

M.: - Sesso? No, non da mesi. Cioè, è come se... volessimo andare a cena, ma non riuscivamo a scegliere il ristorante o non sapessimo se abbiamo fame.

T.: - Beh, perché non ne parlate?

Marlo e Drew **non parlano del calo di desiderio di fare sesso da sposati** perché esso è totalmente fisiologico ma secondo la parte femminile è colpa degli uomini e quindi c'è uno e un solo motivo per parlarne: il piacere della moglie nel mettere in croce il marito.

Se Marlo non è una con la passione del torturare il marito, questo le fa onore e inoltre **non si preclude da sola la strada per cercare una vera soluzione al calo di desiderio dentro ad un matrimonio negativo che proibisce anche di amare terze persone, oltre che farci sesso.**



(2) Drew era la panchina (la fine dei giochi di amore) perché l'istinto primordiale è tenere in braccio una bambina tutto il giorno significa amore negativo



Ne ho diverse.

Ero così anch'io.

Marlo: - Tu hai una relazione?

Tully: - Sì. Ne ho diverse.

M.: - Ero così anch'io. Già. Salivo su ogni giostra, prima di incontrare Drew. E...

T.: - Drew che giostra era?

M.: - Drew era la panchina.

Il plurale di Tully, cioè il suo mettere amore in diverse relazioni e non in una sola, è il segno della sua giovinezza, intesa come situazione prematrimoniale nella quale si mette amore con molte persone prima di trovare la persona con cui sposarsi.

Anche Marlo metteva amore con molti uomini, prima di sposare Drew.

Poi ha smesso di mettere amore con molti uomini per colpa di un matrimonio negativo che proibisce l'amore, e non per colpa di Drew, come dice lei quando dice che "Drew era la panchina", la fine dei giochi, invece di dire che la fine dei giochi era il matrimonio (negativo oggi è sottinteso, perché tutti i matrimoni sono negativi)

Il segno del matrimonio non lo sceglie il marito, ma la moglie. Per cui è Marlo ad aver deciso che dopo sposati l'amare altre persone adulte di sesso diverso era proibito.

Se il matrimonio è positivo, però, il mettere amore con altre persone adulte non è proibito.

Ma bisogna capire molto bene perché non è proibito, altrimenti si va incontro a così tanti problemi e così pochi piaceri che la panchina era molto meglio, nonostante fosse una vita senza vita.



Pero' lo ami.

Tully: - Però lo ami.

Marlo: - Sì. Decisamente. So di avere scelto la persona giusta.

T.: - Allora perché non fate sesso?

M.: - Tengo una bambina in braccio tutto il giorno, siamo io e lei, è l'istinto primordiale. Siamo come due gorilla allo zoo.

Se si spiega l'amore umano con l'istinto primordiale a fare figli, allora non ha senso amare altre persone durante un matrimonio.

Se invece l'amore umano si spiega col cervello, allora Marlo può tornare ad amare tanto quanto Tully.

Ovviamente bisogna sapere che cos'è l'amore temporaneo e perché esso non danneggia il matrimonio ma lo rafforza



Allora perché non fate sesso?

Tengo una bambina in braccio tutto il giorno,

siamo io e lei, e' l'istinto primordiale.



(1) Secondo Tully, Drew ha bisogno di ricaricare le pile e visto che a lei piace...



Poi, quando viene la sera dovrei solo cambiare marcia, tipo...



"Guarda le mie tette, quanto sono..."



Capisco.



Mi piace Drew.



di ricaricare la batteria.

Marlo: - Poi, quando viene la sera dovrei solo cambiare marcia, tipo... "Ehilà, ora sono in modalità sexy. "Guarda le mie tette, quanto sono... "sexy." é...

Tully: - Capisco.

M.: - Ovviamente.

Stendiamo un velo di pietoso silenzio su questa spiegazione del motivo per cui alla sera non c'è desiderio di far sesso di nessuno dei due e notiamo invece che questa mancanza di desiderio (ma più correttamente questa forte riduzione del desiderio) varrebbe sia nel matrimonio negativo che in quello positivo, se non fosse che in quello positivo ci si permette il desiderio di amare altre persone e questo fa parzialmente tornare il desiderio anche col coniuge

Tully: - Mi piace Drew.

Marlo: - No.

T.: - Davvero. Cioè, per quel che lo conosco.

M.: - Non voglio che i miei figli crescano come me. Ho avuto tre matrigne, è stato... è stato pazzesco.

T.: - Ok. Allora dobbiamo sistemare le cose. Perché Drew ha bisogno... di ricaricare la batteria.

M.: - La batteria?

T.: - La batteria.

Anche questo bisogno di Drew di tornare a desiderare una donna si può spiegare con entrambi i modi di intendere l'amore, ma a noi interessa capire l'amore come esigenza del cervello e allora Drew ha bisogno di rapportarsi con una donna nuova perché con la moglie scoprirebbe solo quello che sa già





(2)

... Tully chiede cosa piace particolarmente a Drew e Marlo le parla di una fantasia con le cameriere che lavoravano con lui quando era al liceo



lavorava in una tavola calda,
lavava i piatti,



vedono vene sulle gambe,
vene sulle tette, vene sulle vene.

Tully: - Che cosa... gli piace particolarmente?

Marlo: - Una volta ho controllato la sua cronologia e c'era... roba molto semplice.

T.: - Tipo?

M.: - Cosa?

T.: - Cosa? Dimmi, devo saperlo, cos'è?

M.: - Mi ucciderebbe.

T.: - È strano?

M.: - No, è... No. Però... quando era al liceo, lavorava in una tavola calda, lavava i piatti, e le cameriere indossavano questi completi con il cappellino... Da allora è sempre stata una sua fantasia.

T.: - Oh, tutto qui?

M.: - Sì.

T.: - Oh, ok, bene. pensavo fosse qualcosa di inquietante, cazzo.

M.: - In realtà ho comprato una di quelle uniformi, un pò di tempo fa, pensando che l'avrei messa per fargli una sorpresa. Ma poi non l'ho mai fatto.

T.: - E perché?

Marlo: - Così. E mi si... vedono vene sulle gambe, vene sulle tette, vene sulle vene. Non lo so, il mio corpo sembra una mappa di una zona di guerra.

Ecco la spiegazione ridicola data da Marlo al problema creato al marito dalla fedeltà richiesta nel matrimonio negativo-possessivo, il quale non chiede solo al marito di non fare sesso con altre ma anche di non mettere amore con altre.

Secondo Marlo il problema che ha Drew nel desiderare di fare sesso con lei dipende dal fatto che le si vedono vene sulle gambe e sulle tette.

Ma cosa cambia per Drew se si vedono le vene sul corpo della moglie? Cosa cambia se indossa una uniforme da cameriera o qualcosa di diverso?

In realtà una logica c'è in questa risposta, perché se il desiderio di Drew è basato sul desiderio di riprodursi, allora vedere una moglie che non dimostra vent'anni può essere un problema, dato tra i 20 e i 30 anni è l'età fisicamente migliore per fare figli per una donna.

È però questa spiegazione dell'amore umano col desiderio di riprodursi che risulta inadeguata, tanto inadeguata da giustificare la qualifica di spiegazione ridicola.

La spiegazione del sesso non più desiderato dal marito è molto diversa se l'amore umano è spiegato col desiderio di avere vicino una persona (di sesso femminile perché la società riconosce alle donne il ruolo di approvatrici finali e definitive delle proposte maschili ritenute valide) che vede le cose allo stesso modo per poter credere che quel modo di vedere le cose è valido



(1') Tully indossa il vestito da cameriera e va a prendere in giro Drew



Tully: - Hai ancora quell'uniforme?

Marlo: - Sì.

T.: - Dov'è?

M. (dopo che Tully l'ha indossata): - È fantastico. Fammi vedere.

T. (girandosi e facendo un gesto a presa di giro): - Vuole un panino?

M.: - Sì, no. Te la tieni tu. Oh, Dio. Tu non hai avuto figli.

T.: - La tengo mentre andiamo di sopra?

M. (facendo la meravigliata): - Di sopra? Stai scherzando.

Tully: - Aspetta. Era una tavola calda anni '50? Voglio essere coerente col periodo.

Marlo: - No, era una tavola calda normale.

T.: - Ok. Devo essere impertinente?

M.: - No, fai una cameriera amichevole, carina e che non parla molto.

T.: - Ok.

M.: - Ok.

Tully può fare la parte della cameriera che vuole, tanto in amore ci si spoglia e si hanno contatti fisici diretti per andare oltre alle parti recitate.

Se invece ci si ferma alla parte recitata, quello che si sta facendo di sicuro non riguarda l'amore



(4) Una Tully che va a prendersi gioco di Drew non risolve nulla, mentre un amore relazione tra cervelli e il costruire una nuova struttura risolve tutto



Tully (a un Drew che si è appena svegliato perché lei è salita sul letto): - Salve.
Drew: - Ehi.
T.: - Noi non ci siamo mai visti.
D.: - Io... Veramente...
Marlo (salendo sul letto anche lei): - Se ancora non conosce il nostro menu, io le consiglio lo zabaione.
D. (con voce preoccupata): - Che sta succedendo?
Marlo: - Va tutto bene Drew, stai al gioco.

Tully (mentre Marlo slaccia i bottoni dell'uniforme indossata da lei): - Abbiamo anche un meraviglioso assortimento di pasticcini e ho appena fatto del caffè bollente.
Drew: - Ok.
Marlo (alle spalle di Tully e parlando al suo orecchio): - Ti dirò che cosa gli piace.
T.: - Grazie. (Poi a Drew) Sono un'apprendista.
Dopo Tully si abbassa fingendo di abbracciare Drew, il quale ha il respiro affannoso di uno molto eccitato mentre fissa la moglie, alla quale sembra chiedere cosa vorrebbe che facesse.

Questo film non l'ho fatto io **che propongo un matrimonio dentro al quale il marito sia libero di abbracciare ed amare altre donne e la moglie di essere abbracciata e amata da altri uomini**, ma senza fare sesso come non lo fanno qui, però il regista che ha fatto tale film propone esattamente questo e non per risolvere i problemi del marito ma quelli della moglie. Probabilmente il regista non ha mai sentito parlare di **amore temporaneo** e non ha coscientemente la più pallida idea del **perché un tale amore non solo non offende il coniuge ma lo favorisce**, per cui il coniuge lo incoraggia come qui fa Marlo quando invita Drew a stare al gioco. Non lo sa la parte razionale del regista, ma lo deve sapere e pure bene la sua parte emozionale, se non non avrebbe messo questo episodio del letto nel punto centrale della storia raccontata, quando la vita matrimoniale di Marlo passa dall'essere una vita triste/spenta all'essere una vita allegra/accesa. Ma non è il solo sistema emozionale a saperlo, perché lo sanno tutti i sistemi emozionali che non sono nati ieri, e forse anche quelli nati ieri. Vogliamo esplicitarlo o non vi sentite ancora pronti per **un matrimonio positivo dove amare terze persone è ammesso e pure gradito da entrambi i lati della coppia?** **Per fare questa rivoluzione sono necessarie due cose:** 1) pensare che in amore non si incontrano due sessi ma due cervelli; 2) avere molto chiaro che la struttura cerebrale a preparare la quale si lavora oggi sarà usata tra 18 anni, mentre si continua a utilizzare la struttura preparata in passato e condivisa quando si è formata la coppia, per cui col cervello si è fedeli al 100% (l'infedeltà col cervello c'è infatti quando si modifica con altri la struttura condivisa col coniuge, dopo di che non si sa più cosa rimane valido e cosa no dell'intesa, per cui diventa inutilizzabile tutto l'accordo).

Vediamo di capire come mai non ci sono problemi pensando a cosa significherebbe che Drew desideri di amare Tully sia nell'ottica attuale che vede l'amore mosso dal desiderio di riprodursi sia nell'ottica futura che lo vedrà mosso dal desiderio di trovare un'altra persona che pensi le stesse cose: - se l'amore fosse desiderio di riprodursi, Drew chiederebbe alla 26-enne Tully di fare un figlio per lui, che è quanto di più inopportuno può chiedere uno con 3 figli dei quali l'ultima ha pochi settimane di vita ad una molto più giovane e pure davanti a sua moglie; - se invece l'amore fosse desiderio di condividere una struttura cerebrale capace di rendere la vita migliore ad entrambi, allora Drew direbbe a Tully questo: ho pensato a qualcosa che può rendere migliore la tua vita e vorrei sapere da te se ti piace. Perché non provare una soluzione nuova che ambisce ad essere più valida delle soluzioni attuali? Per cui Tully potrebbe tranquillamente dire "sì, la provo e poi ti dico". Male che vada, ha perso un poco di tempo. Ma perché Marlo non dovrebbe offendersi se Drew chiede questa prova a Tully invece che a lei? Perché Drew divide già con Marlo la struttura con le soluzioni migliori possibili trovate per l'oggi. Ma sa già che domani, diciamo pure tra 18 anni perché prima deve crescere i figli di oggi, serviranno soluzioni nuove, perché il mondo è cambiato. Queste soluzioni nuove è meglio cercarle con una persona nuova, perché altrimenti interferiscono con le soluzioni di oggi. Tutto qui. Tutto semplice, corretto verso Tully, verso Marlo, verso i figli e verso se stesso. Buon lavoro allora per costruire la vita di domani, come vent'anni prima Drew e anche Marlo hanno lavorato per costruire la vita di oggi.

(3') A Drew piacerebbe amare Tully, ma non dà seguito a questo desiderio perché non sa come amarla senza far danni al suo matrimonio



Pupazzo giallo alla TV (la mattina dopo a colazione): - Ciao, Elmo.
Pupazzo rosso: - Oh, ciao, Zoe.
P. giallo: - Vuoi parlare con un amico?
Drew (a Marlo che gli ha appena versato il caffè): - Vogliamo parlare di ieri notte?
Marlo: - Non è necessario.
D.: - Ok. È stato fantastico!
M.: - Sì?
D.: - Sì. Perché tu non lo pensi?

Marlo partecipa ad una festa di classe come fanno le brave mamme, si lascia truccare e va a cantare insieme alla figlia. Tutto questa fa dire a Drew che la tata notturna "ci ha cambiato la vita"

Se pensavate che la storia di Tully sul letto matrimoniale di Marlo col marito di Marlo fosse una piccola cosa e non [quella cosa rivoluzionaria che fa passare un matrimonio da terra1 a terra2 come detto nella dia precedente](#), cominciate pure a ricredervi, perché Drew la mattina dopo non l'ha affatto dimenticata e dice pure che è stata una cosa fantastica.

Anche un abbraccio (come un bacio) è un "ti amo" e un "ti amo" è sempre una cosa importante, mai una piccola cosa.

Ad un uomo farebbe di sicuro piacere amare una donna diversa dalla moglie e Drew non fa eccezione a questa regola. Se non lo fa è solo perché non sa come si ama un'altra donna senza fare danni alla relazione con la moglie, ma anzi migliorando questa relazione.

Tale strada però c'è e spiegarla è il compito che si è dato il libro "l'amore positivo".

Raccontata in poche parole bisogna fare due cose:

- 1) Dire che una volta cresciuti i figli devono entrambi fare un secondo matrimonio, anche tra di loro se il nuovo modo di vivere piace anche al vecchio coniuge, altrimenti con altre persone.
- 2) Come vivere tra 20 anni si immagina con l'incubazione di una nuova struttura cerebrale, che è una cosa che si fa da soli, ma poi si testa con altre persone nel corso di amori temporanei che durano poche ore, durante le quali si cerca il massimo del piacere e dell'intimità fisica ma senza fare un sesso che indicherebbe che le due persone sono pronte per sposarsi tra loro (una cosa che non può essere vera prima che siano passati almeno 10 anni, meglio se 20)

Guido Piangatello

L'AMORE POSITIVO

Come si può prevedere che sarà secondo il modello P (modello del cervello per Psicologi)

In un libro che potete leggere o ascoltare (ascoltando diapositive PowerPoint con audio che dicono una frase ad ogni slide) e che vi porta su Terra2 (una terra del futuro dove l'amore sarà una relazione emozionalmente positiva)

Editore

Perché un amore temporaneo offerto da Tully a Drew col consenso di Marlo (molto temporaneo perché dura minuti invece che ore) dà una svolta alla vita di Marlo?

Se una moglie proibisce l'amore temporaneo al marito, lo deve necessariamente proibire anche a se stessa, col risultato che diventa una persona triste come una vecchia che non chiede più nulla alla vita invece di essere una persona giovane come Tully che alla vita chiede tanto (perché lei può amare e farsi amare).

Qui Tully torna a dare valore alle cose che fa perché l'amore che permette a se stessa (visto che lo permette al marito) è prima di tutto un creatore di valore (visto che si cerca a cosa dare valore).

Creare valore significa anche creare piacere, e la rimozione del divieto di amare si rivela un passo fondamentale per passare da una vita priva di piaceri a una vita piena di piaceri

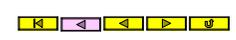


(?) M

M

F

Moglie



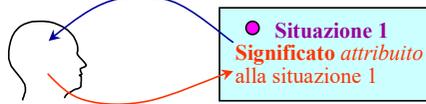
Prospettiva moderna, simbolica, postmoderna nella teoria organizzativa

Il significato è attribuito secondo la Hatch, che apre il suo libro con "Potreste essere sorpresi dal sapere che ogni giorno ciascuno di noi utilizza delle teorie" (pag. 21), spiegando poi che state creando o utilizzando teorie "ogniquale volta attribuite significato a qualcosa o cogliete un significato attribuito da altri" (p. 21)

Il concetto che la teoria intende spiegare si chiama **fenomeno di interesse** (es.: in $E = mc^2$ il fenomeno di interesse è E).

Nella teoria organizzativa il principale fenomeno di interesse a cui si cerca di dare un significato è l'organizzazione.

Il cervello di un osservatore legge il significato che la situazione ha di suo?

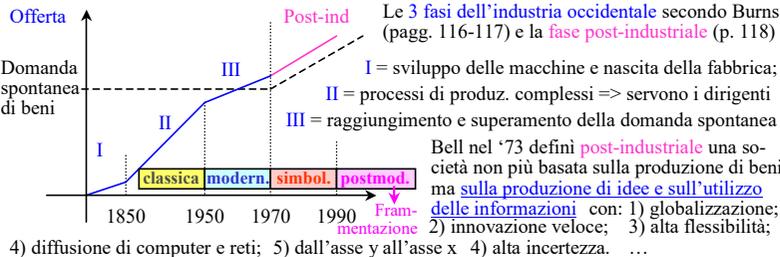
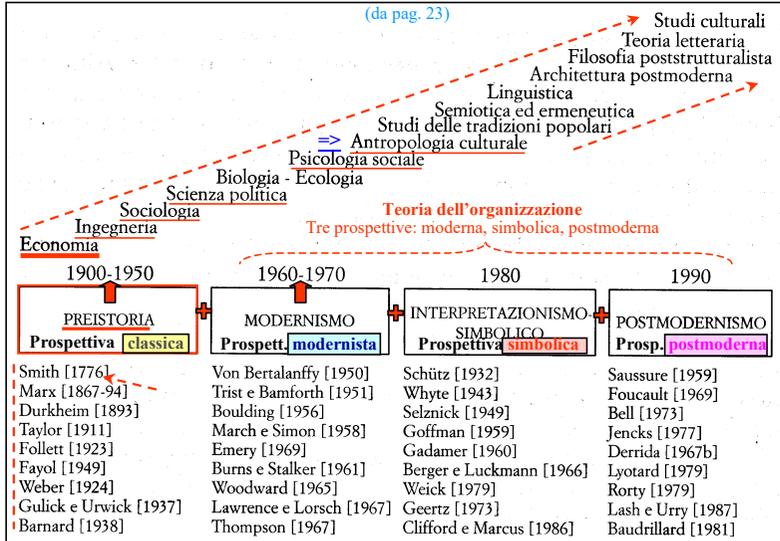


o attribuisce lui un dato significato a quella situazione?

Cosa è una organizzazione?

- Una org è ... (teoria 1)
- Una org è ... (teoria 2)
- Una org è ... (teoria 3)
- ...

(da pag. 23)

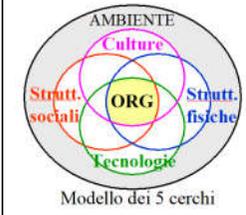


L'ontologia si occupa di quello che noi consideriamo essere vero (da *ontos*, p. pres. di essere)
L'epistemologia (dal greco *episteme* "conoscenza scientifica") studia come si può conoscere

TAB. 1.2. Una sintesi delle tre prospettive della teoria organizzativa (da pag. 31)

MODERNISMO	INTERPRETATIVISMO-SIMBOLICO	POSTMODERNISMO
<p>Verità unica e immutabile</p> <p>Ontologia</p> <p>Oggettività: esiste una realtà esterna e oggettiva, la cui esistenza è indipendente dalla sua conoscenza, ed essa è unica.</p> <p>Epistemologia</p> <p>Positivismo:</p>	<p>Costruire accordi che non ci sono</p> <p>Verità mutevole e contrattata</p> <p>Soggettivismo: non è possibile conoscere un'esistenza esterna o soggettività senza averne una consapevolezza soggettiva; ciò che esiste è ciò che noi crediamo esistere, e a farlo esistere siamo noi!</p> <p>Epistemologia</p> <p>Interpretativismo: la conoscenza dipende dal soggetto che conosce e può essere compresa soltanto dal punto di vista degli individui che ne sono direttamente toccati. La verità è una costruzione sociale, frutto della molteplicità di interpretazioni degli oggetti del conoscere. Essa quindi è mutevole nel tempo</p> <p>Le ORGANIZZAZIONI SONO delle entità reali oggettive, che operano in un mondo reale. Se sono ben progettate e gestite, esse sono dei sistemi di decisione e azione che si ispirano ai criteri della razionalità, dell'efficienza e dell'efficacia con degli obiettivi definiti</p> <p>Focus della teoria organizzativa</p> <p>Trovare delle leggi universali, dei metodi e delle tecniche per il controllo e l'organizzazione. Promuovere le strutture razionali, le regole, la standardizzazione delle procedure e la routinizzazione delle pratiche</p>	<p>Demolire gli accordi che ci sono</p> <p>La Verità non c'è e non va cercata</p> <p>Postmodernismo: il mondo ci appare attraverso il linguaggio ed è collocato in un discorso; ciò di cui si parla esiste e quindi ogni cosa che esiste è un testo che deve essere letto o rappresentato</p> <p>Epistemologia</p> <p>Postmodernismo: la conoscenza non può costituire una rappresentazione fedele della verità, in quanto i significati non possono essere definiti stabilmente. Non esiste una realtà indipendente e non esistono fatti, ma solo interpretazioni. La conoscenza è una questione di potere</p> <p>Le ORGANIZZAZIONI SONO siti in cui si sviluppano i rapporti di potere, e si manifestano fenomeni di oppressione, irrazionalità, cattiva comunicazione o, in alternativa, arena di divertimento e ironia. Le organizzazioni sono dei testi prodotti da e nel linguaggio. È possibile riscriverli per emanciparsi dalla follia umana e dalla degradazione</p> <p>Focus della teoria organizzativa</p> <p>Decostruire i testi organizzativi; destabilizzare le ideologie manageriali e i modelli modernisti di organizzazione e teorizzazione; dare voce ai punti di vista marginali e sofferocati; incoraggiare le forme di teorizzazione e organizzazione riflessive e comprensive</p>

Le parole non corrispondono a oggetti reali, non danno un significato condiviso a qualcosa che esiste o viene fatto esistere, ma sono definite da altre parole non definite.



Parte I: INTRODUZIONE

Parte II: CONCETTI FONDAMENTALI

- Cap3 - L'ambiente organizzativo
- Cap4 - La strutt. sociale organizzativa
- Cap5 - La tecnologia
- Cap6 - La cultura organizzativa
- Cap7 - La struttura fisica delle org
- Cap8 - Potere, controllo e conflitto

Parte III: QUESTIONI PRATICHE

Prefazione alla seconda edizione

Parte prima: che cos'è la teoria dell'organizzazione

I. Perché studiare la teoria dell'organizzazione

- Le teorie e la teorizzazione sulle organizzazioni
- I concetti e il processo di astrazione
- Le diverse prospettive
- Schema del libro

II. Una breve storia della teoria dell'organizzazione

- Agli albori della teoria dell'organizzazione
- Le influenze moderniste
- Le influenze simbolico-interpretative
- Le influenze postmoderne

Parte seconda: concetti fondamentali e teorie

III. L'ambiente organizzativo

- Definire l'ambiente organizzativo
- Teorie moderniste sul rapporto tra organizzazioni e ambiente
- L'analisi dell'ambiente nella prospettiva simbolico-interpretativa
- Il postmodernismo e le relazioni tra organizzazione e ambiente

IV. La struttura sociale organizzativa

- Le origini del concetto di struttura sociale
- Teorie moderniste sulla struttura sociale organizzativa
- Gli approcci simbolico-interpretativi
- Gli approcci postmodernisti

V. La tecnologia

- Le definizioni moderniste
- La tecnologia nella prospettiva simbolico-interpretativa
- Postmodernismo e tecnologia
- Combinare la tecnologia con la struttura sociale e l'ambiente

VI. La cultura organizzativa

- Che cos'è la cultura organizzativa e come è diventata parte della teoria dell'organizzazione?
- L'approccio modernista

Mary Jo Hatch

Teoria dell'organizzazione

il Mulino Strumenti

VII. La struttura fisica delle organizzazioni

- Gli elementi della struttura fisica
- Collegare tecnologia, struttura fisica e struttura sociale
- Struttura fisica, cultura organizzativa e identità

VIII. Potere, controllo e conflitto nelle organizzazioni

- La concezione modernista
- Gli studi critici sul potere e il controllo
- Le interpretazioni femministe e postmoderne
- Il conflitto organizzativo in rapporto all'ambiente, alla struttura sociale, alla tecnologia, alla cultura, alla struttura fisica e al potere

Parte terza: questioni pratiche e nuove prospettive nella teoria dell'organizzazione

IX. La teoria in pratica

- La progettazione dell'organizzazione
- Il cambiamento organizzativo
- Il cambiamento organizzativo e il knowlege management

X. Nuove prospettive nella teoria dell'organizzazione

- La guerra dei paradigmi
- Il realismo critico
- La teoria della complessità
- Teorie dei processi organizzativi basate sui network
- L'identità organizzativa
- L'estetica delle organizzazioni e dei processi di «organizing»

Riferimenti bibliografici

Storia della prospettiva classica

(15')

La prima teorizzazione in campo organizzativo risale però ad un secolo prima ed è quella del filosofo ed economista scozzese **Adam Smith**, che nel 1776 spiega l'efficienza della divisione del lavoro in una fabbrica di spilli.

“Un operaio non addestrato in questa attività [della fabbricazione di spilli] né abituato all'uso delle sue macchine potrebbe forse a malapena, impegnandosi al massimo, fare uno spillo al giorno” scrive Smith ma “ho visto una piccola fabbrica di questo tipo dove lavorano soltanto **10 uomini** [...] fare complessivamente oltre 48 mila spilli al giorno”

Oss.: la divisione del lavoro era diffusa sin dal tempo degli egizi e forse era anche una caratteristica dei tempi preistorici.

Secondo Smith e secondo i modernisti “il **progresso economico** generato dall'industrializzazione avrebbe condotto al **progresso sociale**. Questa tesi viene però messa in discussione dai postmodernisti”

“Nella sua teoria del capitale, **Marx** sostenne che il capitalismo si basa su un fondamentale **antagonismo** tra gli interessi del capitale e gli interessi della forza-lavoro” (p.45).

L'antagonismo è necessario intanto per assicurare il **profitto**, senza il quale la singola impresa e l'intera società capitalista non sopravviverebbero, e poi antagonismo sulla ripartizione del profitto.

Per aumentare il profitto occorre (p. 43) “far pressione sulla forza-lavoro perché lavori in modo più efficiente, inventando nuove forme di **controllo manageriale** sull'operato dei lavoratori.

L'**alienazione** è il concetto che Marx propone per definire la sottrazione ai lavoratori del prodotto del proprio lavoro”. Sfruttamento e alienazione aumenteranno se i lavoratori non organizzano una resistenza (ad es. dei sindacati che lottano contro la dirigenza)

Fanno riferimento a Marx gli autori della **teoria critica dell'organizzazione**. Si rifanno alla teoria critica i postmodernisti, ma **rifiutando l'emancipazione**, che sarebbe solo la sostituzione di una forma di privilegio con un'altra.

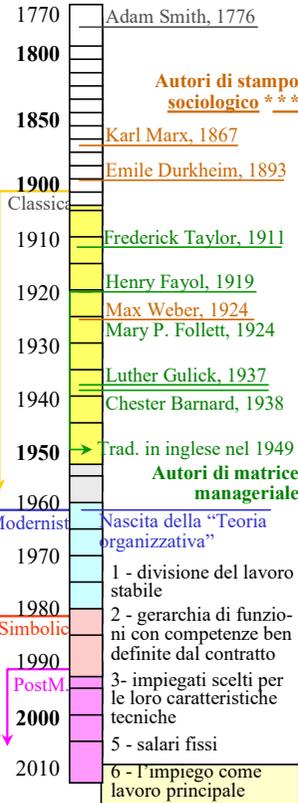
Un secolo dopo Smith, **Durkheim** portò fuori della fabbrica la divisione del lavoro e la specializzazione usandoli per spiegare il profondo mutamento che c'era stato *passando dalle società agricole a quelle industriali*.

La divisione del lavoro porta alla interdipendenza e richiede una organizzazione gerarchica, secondo Durkheim e secondo i modernisti.

Inoltre Durkheim avanzò la distinzione tra gli aspetti formali di una org, quelli esplicitati e regolamentati, e gli aspetti informali, quello che effettivamente si fa nella organizzazione e come lo si fa, che non sempre si accorda con quello che era previsto si facesse.

Relazioni industriali +
Psicologia organizzativa +
Sociologia dell'organizzazione +
Studi di management +
Scienza dell'amministrazione =

Studi organizzativi



Burocrazia ideale di Weber

Per **Weber** l'industrializzazione aveva creato una terza forma di autorità, il **potere legale-razionale**, superiore sia al **potere tradizionale** che al **potere carismatico**.

Il potere **tradizionale** è uno **status ereditario legittimato dalla tradizione**, ma pur essendo chiaro a chi spetti non è detto che questi lo voglia ne che sia bravo nel gestirlo.

Il potere **carismatico** è **legittimato dalle qualità straordinarie del leader**, ma trasmettere ad altri tali qualità non è possibile

Il potere **legale** è attribuito secondo norme prestabilite definite dalla legge e tra i molti a cui può essere dato non c'è difficoltà a trovarne uno che lo voglia e che sia anche bravo. Può essere **coercitivo-autoritario** o **attrattivo-carismatico**, ed è la struttura che sceglierà se preferisce darsi un capo autoritario o carismatico.

Per Weber **la burocrazia è uno strumento per razionalizzare l'ambiente sociale** (i modernisti attribuiscono a Weber la loro tesi che razionalizzazione burocratica ed efficienza tecnica siano collegate).

Lavorare per uno scopo è razionalità, ma **solo se lo scopo ha un valore è razionalità sostanziale**, mentre **se non ha valore è razionalità formale** e si diventa prigionieri di procedure senza senso

In “The Principles of Scientific Management” **Taylor** sostenne che per aumentare l'efficienza lavorativa bisognava studiare i singoli movimenti svolti da un operaio per eseguire un compito, cronometrarli, stabilire se c'era una via più veloce per avere lo stesso risultato eliminando i movimenti lenti o inutili e alla fine stendere la serie ottima dei movimenti. In una **direzione scientifica il lavoro di un operaio non è deciso dall'operaio ma è programmato dalla direzione**, che stende istruzioni scritte dettagliate su cosa deve fare, su come deve farle e in quali tempi.

Tale ricerca della massima efficienza è definita **scientifica** perché non viene affidata all'intuito, dell'operaio o del dirigente, ma viene studiata scientificamente da persone e uffici specializzati.

Il compito della **macchina-uomo** era di eseguire movimenti predeterminati, ad una cadenza predeterminata, riguardanti una serie limitata di operazioni, avendo la delega a decidere solo sulle eccezioni rispetto alla normalità. La preparazione di questa macchina umana prevedeva la scelta del lavoratore adatto per carattere e capacità, la sua istruzione, il suo addestramento e poi il controllo del suo operato col cronometro alla mano.

La **standardizzazione** con assegnazione di compiti ben definiti è spinta al massimo e non vale solo per gli operai ma per ogni persona, per ogni ufficio e pure per le macchine, permettendo di **cambiare persone e macchine senza che l'org ne risenta**.

La struttura di comando prevista è di tipo **gerarchico-militare**. Non solo il lavoratore ma **tutta l'organizzazione deve funzionare come una macchina** perché la modalità più efficiente per svolgere un'operazione è quella meccanica e ripetitiva.

Sono le persone che devono adattarsi all'org.

La **remunerazione è collegata alle prestazioni**.

Nello stesso 1911 una donna, **Mary Parker Follett**, proponeva “**forme organizzative più democratiche e la partecipazione dei dipendenti alla loro gestione**” (pag. 51). In un secondo libro, nel 1924, “lei sosteneva che i membri di un gruppo, attraverso **l'interazione diretta finalizzata al raggiungimento di obiettivi comuni**, sarebbero riusciti a soddisfare se stessi e anche a far crescere il gruppo”. Le opere della Follett “anticipano di parecchi decenni i concetti di **democrazia industriale** e network non gerarchici di gruppi autorganizzati, ma furono trascurate

Anche **Barnard** va nella direzione della Follett, nel 1938, interessandosi ai “diversi modi in cui i dirigenti potevano trasformare le proprie organizzazioni in **sistemi sociali di cooperazione**, concentrandosi sull'integrazione degli sforzi lavorativi attraverso la comunicazione degli obiettivi e cercando di motivare i lavoratori” (p. 53)

Il francese **Fayol** espone le sue regole (universalità?) per avere efficienza in ogni organizzazione trattando di quanti subordinati possono essere controllati da un solo manager, proponendo che mentre i subordinati gestiscono la routine i manager si occupano delle situazioni ancora da inquadrare, proponendo di dividere il lavoro raggruppando attività simili entro specifici reparti, sostenendo che un subordinato dovrebbe ubbidire ad un solo capo, che la gerarchia deve avere una struttura piramidale, **che l'unità di sentimenti è una certa armonia possono contribuire fortemente al buon funzionamento di un'organizzazione**

=> Il potere secondo l'antropologia

il **potere accumulabile** (il potere di punire chi non ubbidisce) è **di tipo coercitivo** perché si ubbidisce a chi ha più forza; il **potere indipendente** (il potere di chi si dimostra più bravo degli altri) e il **potere dell'immaginazione** (il potere di chi ottiene più adesioni al proprio modo di dare significato alle situazioni), **entrambi di tipo attrattivo** perché il più bravo o il più capace nel dare significati condivisibili è seguito dagli altri spontaneamente

Costruzione sociale della realtà e creazione di senso (16)

(Pag. 61) "La teoria organizzativa di stampo simbolico-interpretativo è stata per molti versi ispirata dalla crisi di senso che molti antropologi hanno riscontrato nei primi anni '80". Agli antropologi (che sono gli studiosi delle culture altrui) furono mosse due accuse: 1) La prima è collegata con la fine del colonialismo ed è di aver talvolta collaborato (anche se a volte non intenzionalmente) con i governi occidentali nell'imporre i loro valori presso altre culture; 2) La seconda è collegata con le prime pubblicazioni di antropologi nativi della cultura che descrivevano ed è di avere spesso ignorato il punto di vista dei nativi osservandoli e descrivendoli dal punto di vista della cultura e degli orientamenti degli antropologi

Gli antropologi, convinti di essere al contrario proprio quelli che davano voce al punto di vista dei nativi, furono sorpresi soprattutto dalla 2^a accusa e la crisi che ne seguì sul senso del loro lavoro è nota come la **crisi della rappresentazione**

Un libro dell'antropologo Clifford Geertz (*Interpretazione di cultura*, 1973) incoraggiò i teorici dell'org a: **utilizzare** nelle ricerche organizzative il **metodo etnografico** (quello degli antropologi e in particolare l'osservazione partecipante che prevede di vivere per un periodo abbastanza lungo la vita di quelli studiati) - criticare sia i manager che i ricercatori **accusati di agire come colonizzatori** imponendo le loro idee e ignorando quelle dei dipendenti.

(Pag. 62) "La logica dell'interpretativismo-simbolico si basa sulla convinzione che le organizzazioni siano **realtà costruite socialmente dai membri che interagiscono, negoziano e attribuiscono un senso alle proprie esperienze**" Il che dispiace a chi è orientato a lamentarsi (=> att.)

I simbolici si propongono di capire: 1) come le persone, ricercatori inclusi, creino i significati nelle organizzazioni; 2) come gruppi (sottoculture) diverse producano significati diversi, creando tante interpretazioni quanti sono i gruppi; 3) come le molteplici interpretazioni creati dai singoli e dalle sottoculture si mescolino per costruire tutti insieme la realtà di quell'organizzazione.

Prima di diventare una prospettiva delle ORG, l'**interazionismo simbolico** è stata una **scuola sociologica** proposta dal filosofo/psicologo sociale George Herber Mead (anche se a chiamarla così fu Blumer, 1937) che fu influenzato dalla scuola sociologica di Chicago e dal "**Teorema di Thomas**" (1928): **definendo reale una situazione, essa sarà reale nelle sue conseguenze.**

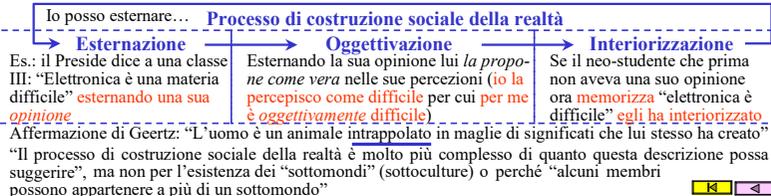
I principali filoni che hanno influito sulla creazione della prospettiva simbolico-interpretativa: **La costruzione sociale della realtà** è "il filo comune che connette queste idee" in quanto ogni ricercatore simbolico "ritiene che ciascuno di noi costruisca la realtà sociali all'interno delle quali" viviamo

La teoria della costruzione sociale della realtà (Peter Berger e Thomas Lukmann, 1996)

Nel 1996 i **sociologi tedeschi** Berger e Lukmann avanzarono l'idea che il mondo sia negoziato, organizzato e costruito mediante le **interpretazioni** che noi formuliamo su ciò che ci accade intorno. Sottolinearono inoltre che a creare e mantenere la realtà sociale dell'org è il linguaggio e la conversazione perché è parlando che si costruiscono e si condividono i **significati**.

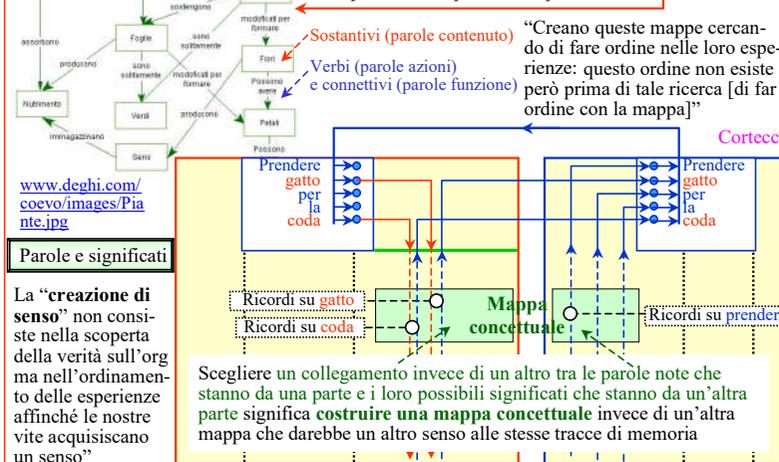
Per i costruzionisti sociali la realtà non è "tanto oggettiva quanto oggettivata" (ovvero costruita socialmente in un modo che la fa sembrare oggettiva)

Se i membri di un'org costruiscono l'org accordandosi su come interpretare le situazioni che incontrano, **possono costruire domani una org diversa da quella di oggi. Non lo fanno spesso** però, secondo la Hatch per "la tendenza umana a ripetere i comportamenti passati" e xché sul nuovo assetto bisogna trovare l'accordo di tutti e trovare un nuovo punto di equilibrio non è facile (Io direi che il linguaggio umano è molto flessibile perché può veicolare ogni significato, ma proprio per questo trovare un accordo sui significati richiede impegno e tempo, il che esclude che si possa fare spesso)



La teoria della creazione di senso (sensemaking) e l'attivazione (enactment) (Karl Weick, 1979)

(Pag. 65) "Secondo la teoria della 'creazione di senso', le organizzazioni esistono prevalentemente nelle **menti dei loro membri**, sotto forma di **mappe cognitive** o di immagini di particolari aspetti dell'esperienza"



Agire sulla base dell'attribuzione di senso scelta creando dei collegamenti invece di altri è un processo importante che Weick chiama "**attivazione**". È l'attivazione, ovvero l'uso concreto, che rende reale quanto previsto dalla mappa, operazione chiamata **oggettivazione** da Lukmann e **reificazione** da Weick (reificare = **rendere cosa** un collegamento cerebrale, dal lat. res 'cosa')

Il neoinstituzionalismo (Pasquale Gagliardi, 2005)

Quando le azioni di una **ORG** hanno **significati condivisi da chi è dentro e da chi è fuori**, essa diventa una **istituzione**. Una perfetta istituzione è un prolungamento dell'ambiente e ha risorse e sopravvivenza assicurata (ciò espone a degenerazioni come quelle descritte da Selznik, il primo a parlare nel 1949 di org istituzionalizzate)

Il concetto di istituzionalizzazione fu ripreso da molti simbolisti, i quali per distinguerlo dal concetto negativo di Selznik lo chiamarono **neoinstituzionalismo**, che sostennero l'importanza di studiare il senso attribuito dentro e fuori dall'org perché era importante capire se e quanto quell'org fosse istituzionalizzata per prevederne il funzionamento e il futuro

La riflessività (James Clifford e George Markus, 2005) (antropologi americani)

Loro sostennero che i risultati prodotti dalle ricerche sono per molti versi opere di fantasia perché sono il prodotto di una **prospettiva situata**, con il **ricercatore situato all'interno di una comunità di interpretazione** che guarda l'oggetto della sua ricerca attraverso i suoi interessi e il suo modo di descrivere il mondo. La cura proposta da Clifford ai ricercatori è di essere **autoriflessivi**, di studiare se stessi e l'org a cui appartengono con gli stessi metodi usati per studiare gli altri e le loro organizzazioni. Porsi domande come "quali sono i presupposti del mio disegno di ricerca?" o "come posso influenzare il modo con cui conduco la mia ricerca?" e chiedersi che impatto hanno queste influenze su ciò che sta studiando **aiutano il ricercatore ma anche il manager riflessivo** a capire **la parzialità delle sue conclusioni** e soprattutto **la necessità di contrattarle con gli osservati** prima di darle per buone.

Notare che la prospettiva simbolico-interpretativa **sposta lo studio delle organizzazioni dal campo scientifico a quello umanistico** (=> **scienziati e umanisti**)

Postmoderni e riassunto prospettive

(18*)

(Pag. 68) «I postmodernisti abbracciano talmente tante idee diverse che è difficile trovare dei punti di accordo tra di loro. Ciononostante, essi sembrano condividere il desiderio di mettere in discussione i concetti modernisti di realtà, conoscenza e identità. → **fondamenti del modernismo** L'obiettivo di minare il modernismo rende però incerto il cammino del postmodernismo stesso, sebbene questo possa risultare a volte divertente.»

Anche i simbolici distruggono il modernismo, ma per costruire un'idea diversa di ORG

L'unico punto comune a tutti i postmoderni per la Hatch è l'obiettivo "distruggere il modernismo". I postmodernisti si occupano del **distruggere** (le posizioni di potere), **senza preoccuparsi di costruire perché questo lo farà ognuno per conto suo** una volta liberato dalle catene di chi aveva potere su di lui.

Alcuni dei concetti utilizzati dai postmoderni

(P. 68) «I primi esponenti postmodernisti ribattezzarono **progetto illuminista** l'ambizione del modernismo di liberare l'uomo dalla superstizione e di produrre una conoscenza universale. Il ricorso a una simile terminologia era il loro modo per evidenziare come i valori e gli ideali dell'illuminismo legittimavano gli sforzi per **imporre l'ideologia occidentale al resto del mondo** (in questo consisteva quindi il progetto)»

Inoltre i primi PM parlarono di **mito del progresso** «per riferirsi all'acritica convinzione che l'evoluzione scientifica e tecnologica fossero universalmente desiderabili e che il progresso fosse una giustificazione valida per qualunque attività (incluso il colonialismo e la gestione del potere)». Essi presentarono tale mito «come una **credenza antiquata e spesso pericolosa, che mette a repentaglio la libertà umana e minaccia la vita sul pianeta**», sottolineando l'ironia di un illuminismo che portava la libertà sottomettendo quanti avevano meno conoscenze scientifiche e di un modernismo che la portava sottomettendo quanti avevano meno risorse tecnologiche, rendendoci schiavi e non padroni del mondo.

Una delle due principali fonti di ispirazione dei PM è il movimento poststrutturalista nella filosofia francese (che qualcuno ha associato al postmodernismo, proponendo come sua data di nascita il maggio '68).

Nella sua **teoria dei segni** (1959) il linguista svizzero Ferdinand de Saussure confuta «la prevalente interpretazione modernista del linguaggio inteso come specchio che riflette accuratamente la realtà» (p. 69) proponendo come **arbitraria l'associazione tra una parola e il suo significato**. Le **parole** del linguaggio umano non hanno un significato

fisso come i **richiami** tra animali della stessa specie, e le 3000 parole diverse usate nel mondo per indicare un "pennuto che vola" mostrano la capacità umana di **associare arbitrariamente un dato significato** ("pennuto che vola") a una parola (*uccello, oiseau*, in fr., *bird* in ingl.)

L'aspetto più interessante però è che la stessa parola fonetica significhi **una cosa in un contesto e tutt'altra cosa in un diverso contesto** (un "uccello" in camera da letto non è un "pennuto che vola"...) .

Tirare in ballo la **teoria dei giochi linguistici** del filosofo tedesco Wittgenstein (1965) per dire che in contesti diversi si fanno **giochi linguistici** diversi è riduttivo, chiamando "gioco" la principale differenza umana ovvero la sua capacità di creare nuove culture (precisamente **una nuova cultura ogni volta che si forma un nuovo gruppo**, perché il linguaggio umano aperto è inusabile per comunicare fino a che non viene chiuso **accordandosi su quale significato condiviso dare a parole**)

Jean Francois Lyotard (1^o teorizzatore del postmoderno in filosofia, *La condizione postmoderna*, 1979) sostiene che è fallito il progetto di conferire un senso unitario e globale alla realtà tramite una scienza unitaria, ruotando intorno a tre **grandi narrazioni** (o **metanarrazioni**): Illuminismo/Idealismo/Marxismo.

Ciò ha fatto emergere pluralità e differenze, moltiplicando le forme del sapere. Bisogna riconoscere la positività di ciò che è molteplice, frammentato, polimorfo, instabile e contribuire alla sua affermazione smascherando l'inconsistenza delle unificazioni, rompendo i canoni tradizionali per favorire l'ibridazione, regionalizzando il sapere.

Rifacendosi ai giochi di Wittgenstein «Lyotard riteneva che i fatti scientifici fossero dei semplici accordi all'interno delle comunità scientifiche» finalizzati non solo a decidere cosa considerare vero ma anche chi aveva il diritto di parlare e chi no. **Dare voce al silenzio** è un antidoto al totalitarismo.

Non esaminerò le critiche PM basate sulla lingua perché presuppongono che il **legame sociale è linguistico**

CLASSICI

ASSUNTO BASE: Gli uomini cercano la **ricchezza** o il **potere** => Il controllo si attua con **incentivi economici** o di **carriera**

METAFORA (similitudine senza il "come") **CHIAVE:** l'organizzazione è una **macchina** costruita dal manager per raggiungere degli obiettivi. *Il manager è la persona che la guida*

MODERNISMO. Come la teoria dei sistemi, anche la teoria dell'ORG è una *disciplina scientifica* che adotta il principio della *verità unica: persone diverse vedono diversamente le cose perché analizzano il sistema a livelli diversi*, definendo diversamente ciò che per loro è sistema, sovrasistema e sottosistemi; guardando da diversi punti di vista essi *vedono aspetti diversi*, sì, ma *di una realtà che è unica*.

COME OGNI SISTEMA (1) l'ORG è composta da sottunità interdipendenti (2) che lavorando insieme per un unico scopo danno origine ad un sistema che è un tutto coerente. Salendo di livello si vede che (3) il sistema ORG è a sua volta parte di un sistema più grande. *Inoltre si assume (4) che l'ORG tende a realizzare i suoi scopi (ovvero che sia un gruppo positivo).*

LA REALTÀ È un'unità preesistente.

LA CONOSCENZA è universale e **SI SVILUPPA ATTRAVERSO** l'osservazione dei fatti

IL MODELLO PER LE RELAZIONI UMANE è la gerarchia **CHE CONSENTE** predizione e controllo
ASSUNTO BASE: l'uomo è razionale. => Poiché nell'org ognuno dipende dagli altri in quanto parte di un unico sistema che insieme può fallire o riuscire, *il singolo/gruppo accetta il controllo dei manager se esso aumenta la razionalità* (per una direzione razionale bisogna *trovare/applicare le leggi matematiche che governano la dinamica del sistema organizzativo*).

METAFORA CHIAVE: l'organizzazione è un **organismo vivente che cerca di sopravvivere adattandosi alle situazioni** e il manager è la parte di tale organismo che *guida/massimizza l'adattamento*.

SIMBOLICO-INTERPRETATIVI. Le teorie non sono la realtà ma modi di vedere la realtà. *Modi diversi di vedere la realtà* creano confusione quando si guarda la realtà fisica (per questo le scienze fisiche ne ammettono uno solo), ma **costruiscono diverse realtà** quando si tratta di *realtà sociali, perché tali realtà sono create dagli uomini*. Se un estraneo attribuisce ad un gruppo dei fini che non ha, il gruppo continuerà a non averli. Se il dirigente di un gruppo *attribuisce* al gruppo dei fini che oggi non ha e se facendo questo egli *ottiene il consenso* della maggioranza di quel gruppo, da quel momento in avanti il gruppo *avrà quei fini*.

Studiando le ORG è preferibile una *molteplicità di prospettive* che non scelga una spiegazione ma ne usi diverse, *ricavando da ognuna indicazioni utili* (con tale preferenza la teoria delle org si colloca tra le scienze umanistiche, non tra le scienze che preferiscono la prospettiva unica).

PUNTI DI PARTENZA: teorema di Thomas definendo reale una situazione, essa sarà reale nelle sue conseguenze; **costruzionismo sociale di Luckman:** il mondo sociale non esiste realmente ed oggettivamente se non nella misura in cui le persone lo costruiscono; **creazionismo e attivazionismo di Weick:** la realtà sociale è creata mentre si sceglie come rappresentarla e usando una rappresentazione noi la attiviamo, rendendola realmente esistente. **PUNTO DI ARRIVO:** le realtà organizzative hanno origini soggettive perché *mentre analizziamo un fenomeno noi lo costruiamo*; su tale costruzione *cerchiamo l'accordo degli altri* e se lo troviamo *consideriamo oggettiva* l'idea di quel fenomeno, arbitraria ma soggetta ad un accordo sociale per cui diciamo che è una *realtà costruita socialmente*.

LA REALTÀ È ciò che ci siamo accordati con gli altri di considerare reale.

LA CONOSCENZA è specifica, **SI SVILUPPA ATTRAVERSO** l'interpretazione e l'attribuzione di significato e **PORTA ALLA** coerenza.

IL MODELLO PER LE RELAZIONI UMANE è la comunità **CHE CONSENTE** la comprensione reciproca

ASSUNTO BASE: l'uomo interpreta i fatti attribuendo loro un significato => Si fa effettivamente parte di una org se sono stati interiorizzati i significati attribuiti alle situazioni (se si fa propria la sua cultura)

METAFORA CHIAVE: l'organizzazione è una **cultura** (= se si vuol capire un'organizzazione bisogna capire la sua cultura). *Il manager è qualcuno che si adopera per favorire la condivisione diventando o aspirando a diventare in qualche modo il simbolo di ciò che si condivide*

POSTMODERNI. All'interno di un'org un accordo stabile *non è possibile* perché *non c'è* un modo unico di percepire le cose. La cultura dell'ORG proposta dai simbolici è un *mito rassicurante* ma in realtà è *frammentata in molte culture non integrabili in una visione unica*. La ragione *non risolve* i problemi ma *li crea*.

LA REALTÀ È costantemente mutevole (fluida) e plurale (ognuno ha la sua, nessuna è più reale delle altre)

LA CONOSCENZA è provvisoria e **SI SVILUPPA ATTRAVERSO** lo smascheramento di posizioni di potere. Ogni conoscenza **EVIDENZA** l'impossibilità di conoscere qualcosa davvero, mostrando l'incoerenza e la frammentazione delle conoscenze umane

IL MODELLO PER LE RELAZIONI UMANE è l'autodeterminazione **CHE CONSENTE** la libertà

ASSUNTO BASE: l'uomo è creativo e responsabile => I PM sono contrari al potere dei manager

METAFORA CHIAVE: l'ORG è un **collage** composto assemblando frammenti di prospettive o di teorie diverse e inconciliabili tra loro (così come farebbe un artista). Chiunque (manager, lavoratore, osservatore che studia l'ORG) può fare dentro la sua testa il collage che corrisponde alla sua idea dell'ORG in quel momento. *Il manager è uno dei tanti che si fanno la loro idea di quello che è o che dovrebbe essere quell'organizzazione*

ATT. non è distruggendo chi ha potere che si crea parità e litigare con chi ha potere è **collusione** (sembra combattere il rapporto squilibrato ma lo rafforza)



Teoria istituzionale e confronto tra le 3 teorie

(10')

La prospettiva simbolico-interpretativa ha dato due contributi al tema dei rapporti tra un'org e il suo ambiente:

La teoria istituzionale

(Pag. 110) «Il sociologo **Philip Selznick** è considerato il padre fondatore della teoria istituzionale. Egli osservò che **le org si adattano** non solo alle lotte dei gruppi interni ma anche **ai valori della società esterna.**»

Ad elaborare quest'idea proponendo la forma attuale della teoria istituzionale furono i sociologi americani Paul DiMaggio e Woody Powell, nel 1983

Secondo Powell e DiMaggio l'ambiente può far pressione sulle ORG in due modi diversi: 1) gli ambienti dove prevalgono gli interessi economici delle imprese **esercitano pressioni di carattere tecnico o economico** ovvero premiano le org che forniscono beni e servizi con certe caratteristiche tecniche e con un elevato ritorno economico; 2) gli ambienti dove invece prevalgono gli interessi di determinate categorie sociali **esercitano pressioni sociali e culturali** ovvero premiano le org che si conformano ai suoi valori accettando e consolidando le norme che li recepiscono.

Il neoinstituzionalista americano Richard Scott, nel 1994, definì **istituzionalizzazione** «il processo mediante il quale **le azioni vengono ripetute** e viene loro riconosciuto un significato simile dall'io individuale e dagli altri» [ovvero **da chi agisce e da chi osserva l'azione, da chi sta dentro l'org che crea un prodotto/servizio e da chi osserva dall'esterno ciò che l'org crea => un'org è un'istituzione per un dato ambiente se c'è accordo sul significato di quello che essa produce tra quelli che lavorano per produrlo e quelli di quell'ambiente che utilizzano il loro prodotto]**

Quali sono le azioni che vengono ripetute? Sono le azioni che devono essere fatte perché esiste un regolamento interno o leggi esterne che impongono di farle e in tal caso Powell e DiMaggio parlano di **pressioni istituzionali coercitive**. Oppure attività sostenute da norme, valori e aspettative di tipo culturale e allora si tratta di **pressioni istituzionali normative**. Un terzo motivo può essere quello di essere o di somigliare a istituzioni volute dalla società e allora Powell e DiMaggio parlano di **pressioni istituzionali mimetiche**.

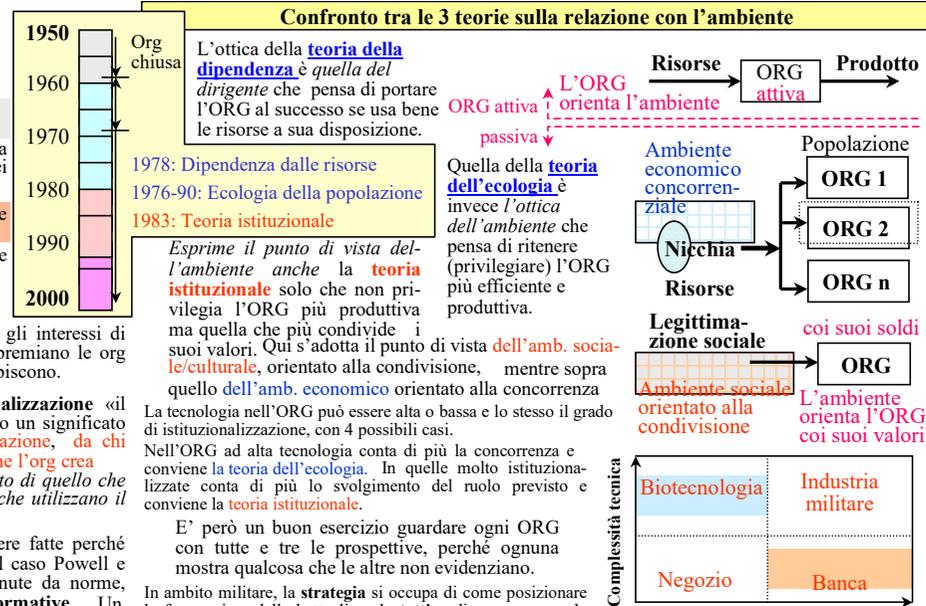
In generale si dice si dice che **un gruppo è istituzionalizzato** ogni volta che si organizza cercando di soddisfare a pressioni sociali, culturali e politico/legali.

Questo **uniformare pratiche e strutture alle richieste che arrivano dall'ambiente** che abbiamo appena deciso di chiamare **istituzionalizzarsi** è conveniente non perché l'org produce di più o guadagna di più, ma perché **promuove il sostegno della società a quell'org**, assicurando la sua sopravvivenza.

In mancanza di criteri oggettivi con cui valutare il rendimento di una org, può succedere che un'org **si uniformi alle richieste sociali solo in apparenza mentre in realtà con le sue attività persegue dei fini che non sono affatto quelli voluti dalla società.**

(Pag. 112) «Un importante contributo teorico della prospettiva istituzionale è l'aggiunta della **legittimità sociale** alla lista delle risorse di entrata (input) nel modello or-ganizzativo dei sistemi aperti».

Le org non hanno bisogno solo di materie prime, forza lavoro, capitali e tecnologie ma **hanno bisogno anche di essere accettate dalla società in cui operano.** (Pag. 112) «Negli anni 90, le proteste dell'opinione pubblica contro quelle pratiche imprenditoriali ritenute non etiche, hanno stroncato o severamente messo a repentaglio la sopravvivenza di numerose imprese (per es. Enron e Arthur Andersen negli USA, Parmalat in Italia). Gli attivisti per la difesa dei diritti umani o dei diritti degli animali, nonché i gruppi per la protezione dell'ambiente, sono alcuni esempi delle tante forze che hanno cercato di delegittimare l'operato di una serie di imprese (come quelle del commercio delle pellicce), sollecitando la mobilitazione dell'opinione pubblica e con azioni di vario genere (boicottaggi, spedizione di lettere di protesta o di e-mail). Questi esempi sottolineano l'importanza della legittimità sociale, mostrando cosa può accadere se essa viene a mancare.»



L'ottica della **teoria della dipendenza** è quella del dirigente che pensa di portare l'ORG al successo se usa bene le risorse a sua disposizione.

1978: Dipendenza dalle risorse
1976-90: Ecologia della popolazione
1983: Teoria istituzionale

Esprime il punto di vista dell'ambiente anche la **teoria istituzionale** solo che non privilegia l'ORG più produttiva ma quella che più condivide i suoi valori. Qui s'adotta il punto di vista dell'amb. sociale/culturale, orientato alla condivisione, mentre sopra quello dell'amb. economico orientato alla concorrenza

La tecnologia nell'ORG può essere alta o bassa e lo stesso il grado di istituzionalizzazione, con 4 possibili casi.

Nell'ORG ad alta tecnologia conta di più la concorrenza e conviene la **teoria dell'ecologia**. In quelle molto istituzionalizzate conta di più lo svolgimento del ruolo previsto e conviene la **teoria istituzionale**.

E' però un buon esercizio guardare ogni ORG con tutte e tre le prospettive, perché ognuna mostra qualcosa che le altre non evidenziano.

In ambito militare, la **strategia** si occupa di come posizionare le forze prima della battaglia e la **tattica** di come muoverle durante la battaglia. Nelle ORG **la battaglia è la competizione sul mercato e la strategia decide come collocare le risorse disponibili** per acquisire nuove fette di mercato senza perdere quelle già acquisite. Per molti versi la storia della strategia ha seguito uno sviluppo parallelo a quello della teoria dell'ORG e per molto tempo con strategia si è intesa la strategia modernista definita come il tentativo dei dirigenti di controllare le risorse per migliorare i rapporti tra ORG e ambiente. A fine anni '70 l'assunto di razionalità (controllo dalla gerarchia alta a quella bassa) va in crisi, aprendo la strada alla teoria simbolico-interpretativa secondo la quale è la cultura che determina la sua dirigenza e la relativa strategia. Il concetto di **corrispondenza strategica (fit strategico)** parte dall'assunto che **una strategia è di successo se porta l'ORG ad adattare le sue competenze alle domande del suo ambiente**. In tal caso l'ORG viene dotata di risorse (dipend. dalle risorse), selezionata e ritenuta (ecol. della popolazione) e legittimata (visione istituzionale) acquisendo un **vantaggio competitivo** (che potrà poi essere tradotto in un aumento del profitto o della reputazione). Essere coscienti dell'importanza di questa corrispondenza è considerato importante nella teoria della strategia, mentre non lo era nella teoria dell'ORG, dove gli effetti di maggiori risorse, nella selezione o della legittimazione agiscono che se ne sia coscienti o meno.

La tesi che sono più le org a determinare come sarà l'ambiente che viceversa

L'ambiente **attivato** di Weick è l'ambiente reso semplice/prevedibile o complesso/imprevedibile dai decisori che si comportano come se fosse in un modo o nell'altro **rendendolo come è previsto che sia nella loro testa** (e precisamente nella loro **mappa cognitiva**).

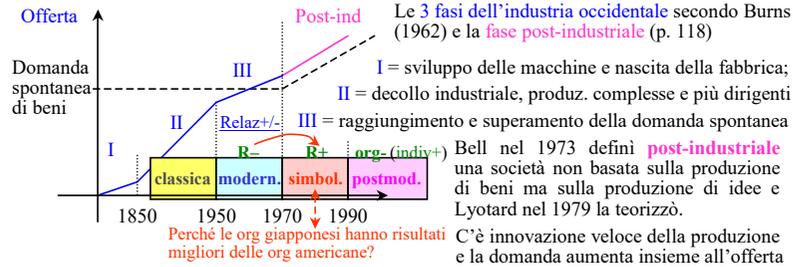
La differenza tra questo **ambiente attivato** e l'ambiente della **prospettiva dell'informazione** di stampo modernista è che per i modernisti «la complessità e il cambiamento spingono i decisori a cercare sempre più informazioni» mentre **secondo l'ambiente attivato «la continua ricerca d'informazioni da parte di decisori incerti costruisce un ambiente complesso e mutevole».**

La situazione descritta come paradossale dalla Hatch (più si è incerti più lo si diventa perché cercando di fare chiarezza si complica l'ambiente) non è affatto paradossale se pensiamo che l'incertezza è una **sofferenza voluta da org negative** per rendere complicato l'ambiente, giustificando quello che non fanno e costringendo gli altri a soddisfare le loro **pretese** se non vogliono che le org continuino a complicare l'ambiente (i reparti di **buffering** o di **boundary spanning** servono non a ridurre la propria incertezza ma a creare incertezza negli altri per costringerli a concedere vantaggi alle org).

L'equivocità proposta da Weick o l'**ambiguità** proposta da James March è una omissione di informazioni finalizzata a creare i problemi di comunicazioni di cui poi lamentarsi.

Teoria degli stakeholder e rifiuto dell'egemonia

(13*)



TAB. 3.2. Un confronto tra le caratteristiche associate all'industrialismo e al post-industrialismo

	INDUSTRIALE	POSTINDUSTRIALE
Ambiente	Gli stati nazionali regolano le economie nazionali Marketing di massa Standardizzazione Stato assistenziale (welfare state)	Competizione globale Deconcentrazione del capitale rispetto allo stato nazionale Frammentazione dei mercati e decentralizzazione internazionale della produzione Il consumatore ha più scelta; domanda di beni su misura Crescita dei movimenti sociali, politica concentrata su singoli argomenti, classe del terziario (servizi)
Tecnologia	Produzione di massa secondo le leggi del taylorismo e del fordismo Routine Prodotti fabbricati	Processi di produzione flessibili, automazione Utilizzo di computer per il design, la produzione, il controllo delle merci Sistemi di Just-In-Time (JIT) Enfasi sulla velocità e l'innovazione Prodotti di servizio/informazione
Struttura sociale	Burocrazia Gerarchica con enfasi su comunicazione verticale Specializzazione Integrazione verticale e controllo Incentrata sul controllo	Nuove forme organizzative (come network, alleanze strategiche, organizzazioni virtuali) Gerarchie più piatte con comunicazione orizzontale e diffusione della responsabilità manageriale «Outsourcing» Meccanismi informali di influenza (partecipazione, cultura, comunicazione) Disintegrazione verticale e orizzontale Confini incerti tra funzioni, unità e organizzazioni
Cultura	Esalta la stabilità, la tradizione e le usanze Valori organizzativi: crescita, efficienza, standardizzazione, controllo	Esalta l'incertezza, il paradosso, la moda Valori organizzativi: qualità, servizio al consumatore, diversità, innovazione
Struttura fisica (spazio-tempo)	Concentrazione delle persone in centri industriali e urbani Orientamento localistico, nazionalistico Il tempo è lineare	Diffusione delle persone sul territorio Tempi ridotti di trasporto avvicinano luoghi distanti e incoraggiano un orientamento globale, internazionale La compressione della dimensione temporale (come l'accorciamento del ciclo di vita del prodotto) conduce alla simultaneità
Natura del lavoro	Routine Forza-lavoro despecializzata Specializzazione funzionale dei compiti	Frenetica, complessa Abilità lavorative basate sulle conoscenze Lavoro di squadra interfunzionale Maggiore enfasi sull'apprendimento Più «outsourcing», lavoro a contratto (subappalto), autoimpiego, telelavoro

Bell: mentre la società industriale è basata sulla produzione di beni, quella **postindustriale** è basata sulla produzione delle conoscenze e sull'utilizzo di informazioni.

La fase attuale è definita anche **era dell'informazione** e dovrebbe vedere il declino del manifatturiero e l'ascesa del settore dei servizi.

I soggetti destinati a diventare i più potenti all'interno della società, sostituendosi come importanza ai proprietari capitalisti, sarebbero i lavoratori della conoscenza (i tecnici e i professionisti in possesso di conoscenze importanti).

La principale responsabile della **globalizzazione dell'economia** è la **rivoluzione informatica**, che oggi permette di condividere istantaneamente informazioni e conoscenze.

Un'altra conseguenza della rivoluzione informatica sottolineata dal futurista John Naisbitt nel suo celebre libro **Megatrends** è l'**abbandono delle gerarchie** a favore delle reti di comunicazione, con spostamento del baricentro organizzativo dall'asse verticale a quello orizzontale (è più importante con quanti collabori alla pari che quanti hai sotto di te).

La teoria degli stakeholder ("etica" nel senso che *non* privilegia proprietari e dirigenti)

(Pag. 120) «La forma organizzativa più tipica dell'era postindustriale è il network o la rete. [...] Una caratteristica importante condivisa dalle organizzazioni postindustriali è la **scomparsa dei confini organizzativi**, che sono sempre più trasparenti e permeabili. Anche i confini tra gruppi o le divisioni interne dovrebbero scomparire nell'organizzazione postindustriale. Le persone che si troveranno a lavorare in organizzazioni postindustriali non faranno distinzioni tra reparti, posizioni gerarchiche e persino tra diversi impieghi, come si tende a fare oggi. Al contrario si sforzeranno di collaborare l'uno con l'altro partecipando, in veste di esperti, a gruppi di lavoro di volta in volta diversi, continuando a studiare e ad apprendere per tenere il passo con situazioni in continuo mutamento.»

Non sono solo le attività delle persone ad essere sempre più intrecciate tra di loro ma anche i diversi interessi presenti nell'ambiente di una org, secondo il professore americano di etica R. Edward Freeman. «Secondo Freeman, il rapporto tra imprese e stakeholder si fonda su un contratto sociale che garantisce una serie di diritti a coloro che hanno un interesse (o una posta in gioco, *stake*) per le attività dell'organizzazione e/o per i suoi prodotti. La tesi di Freeman è che le organizzazioni che terranno in considerazione gli interessi di tutti gli stakeholder avranno dei risultati notevolmente superiori a quelli delle organizzazioni che ignorano alcune categorie di stakeholder.»

Fino ad ora si è pensato che la responsabilità di una impresa sia quella di tutelare e accrescere la ricchezza degli azionisti. Secondo Freeman però questo obiettivo non può essere raggiunto a prescindere da una serie di considerazioni oggi ritenute di natura etica, come i danni che potrebbe fare all'ambiente inquinando l'aria o l'acqua e i danni che potrebbe fare all'economia di un territorio chiudendo uno stabilimento. Nell'interesse della stessa impresa bisognerebbe pertanto limitare gli interessi di alcuni stakeholder (proprietari e dirigenti) e tenere in maggiore considerazione gli interessi degli altri stakeholder, facendo più equamente **gli interessi di tutti!**

- (P. 121) «Un caso emblematico è quello di Interface, un'impresa statunitense produttrice di rivestimenti per pavimenti, che ha ammesso di essere stata in passato una 'predatrice del pianeta' e che ha poi introdotto enormi cambiamenti seguendo le indicazioni provenienti dal mondo degli attivisti ambientali, divenendo un punto di riferimento della produzione sostenibile orientata alla tutela dell'ambiente [Amodeo 2005]»

- «La casa farmaceutica danese Novo Nordisk è invece stata una delle prime imprese a seguire la metodologia della **triple bottom line** (triplice linea di fondo) per rendicontare pubblicamente le proprie performance annuali in termini ambientali e sociali, accanto ai tradizionali dati sul rendimento economico.»

Il rifiuto dell'egemonia nella teoria organizzativa

(Pag. 122) «Nell'ottica marxista, il concetto di **egemonia** si riferisce alla pratica di considerare universali gli interessi delle classi dominanti» (=> **Il potere secondo l'antropologia**)

Secondo alcuni post-modernisti, detti **nichilisti**, la de-costruzione degli assunti modernisti che sveli le tendenze egemoniche della proprietà/dirigenza basta da sola a risolvere il problema!

Secondo altri decostruire il modernismo non basta e occorre anche proporre una ricostruzione delle org fondata su concezioni alternative al modernismo.

Una strada seguita è quella di riprendere le voci di popolazioni indigene schiacciate dalle pratiche egemoniche del modernismo (per esempio promuovendo le convinzioni degli indigeni americani che ritengono loro compito proteggere l'ambiente - la Madre Terra - da sfruttamenti come le miniere a cielo aperto, il taglio degli alberi più antichi, la caccia a specie in via d'estinzione, la distruzione di foreste e praterie ?!)

Una seconda strada parte dal presupposto che l'enfasi data in passato alle preoccupazioni capitaliste sui mercati, sui concorrenti, sulle imprese e sulle regole, le quali hanno relegato l'ambiente a un «mero insieme di risorse a disposizione delle organizzazioni [Shrivastava 1995]», è una realtà costruita ad arte dalle persone interessate a farsi i propri interessi dando spazio a queste preoccupazioni e non dando voce alle preoccupazioni sulla **sostenibilità ambientale**. La cura è quella di porre la tutela della natura al centro del discorso organizzativo, ogni volta che se ne parla, sostituendo l'obiettivo (il valore) di **produrre ricchezza** con quello di **produrre salute**. Cambiare ciò di cui si parla per cambiare ciò che interessa raggiungere, quindi, con effetti simili al parlare di «paesi in via di sviluppo» invece che «sottosviluppati» o di «donne» invece che di «signore e signorine» o di «nero» invece che di «negro». (!) Per me: Distruttività dei postmoderni + Costruttività dei simbolici => Alternativa al modernismo

Definizioni di cultura e sottoculture

(10')

La vaghezza di queste definizioni, se non si fa riferimento al cervello, rende complicato stabilire i confini tra la cultura dell'organizzazione e le culture esterne che un soggetto porta con se quando diventa membro di quell'organizzazione.

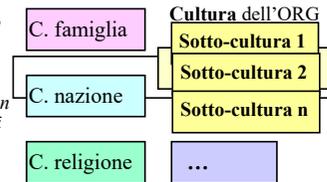
Un'org estesa è costituita da più gruppi ognuno con la sua cultura e si pone il problema se tali sottoculture si aggiungono alla cultura dell'organizzazione come sostengono alcuni (simbolico interpretativi che credono nella *prospettiva dell'integrazione*) o se invece la cultura dell'organizzazione non esiste proprio perché le sottoculture sono in contrasto tra di loro e non si arriva mai ad una cultura condivisa da tutti i membri di una organizzazione (post-moderni che aderiscono alla *prospettiva della frammentazione* delle culture)



Un insieme di persone hanno una sottocultura se:

- 1) se interagiscono regolarmente;
- 2) se hanno un nome;
- 3) se condividono un insieme di problemi e/o di soluzioni".

Culture dell'AMBIENTE



A pag. 206 la Hatch riporta le 6 definizioni di cultura seguenti:

- 1) "La cultura della fabbrica sta nel suo modo solido e tradizionale di fare le cose, che è condiviso in misura minore o maggiore da tutti i suoi membri; ogni membro la deve imparare, o almeno accettare parzialmente, se vuole essere assunto dall'impresa" (Elliott Jacques, 1952).
- 2) "La cultura è un sistema di significati accettati pubblicamente e collettivamente, che operano per un certo gruppo in un certo momento. Questo sistema di termini, forme, categorie e immagini aiuta le persone a interpretare le situazioni in cui si trovano ad essere" (Andrew Pettigrew, 1979).
- 3) "Le org. sono contesti pieni di cultura, ovvero unità sociali distinte con un set di interpretazioni comuni per organizzare l'azione (che spiegano ad es. cosa stiamo facendo e in un certo gruppo e il modo giusto di agire al suo interno) espressi attraverso linguaggi e altri veicoli simbolici" (Meryl Rejs Louis, 1983).
- 4) "La cultura dell'organizzazione è lo schema di ass... i fondamentali che un certo gruppo ha inventato, scoperto o sviluppato mentre imparava ad affrontare i problemi legati al suo adattamento esterno o alla sua integrazione interna, e che hanno funzionato in modo tale da essere considerati validi e quindi degni di essere insegnati ai nuovi membri come il modo corretto di percepire, pensare e sentire in relazione a tali problemi" (Edgar Schein, 1985).
- 5) "La cultura si riferisce alle conoscenze che si pensa che i membri di un certo gruppo condividano in misura minore o maggiore; [è] il tipo di conoscenze che si dice informi, incarnati, formi e giustificati le attività di routine e non, svolte dai membri della sua cultura [...] Una cultura è espressa (o costituita) soltanto attraverso le azioni e le parole dei suoi membri e deve essere interpretata da, non consegnata a, il ricercatore [...]. La cultura non è visibile in sé, ma è resa visibile soltanto attraverso la sua rappresentazione" (John Van Maanen, 1988).
- 6) "Le culture sono fenomeni collettivi che incarnano le risposte della gente alle incertezze e al caos intrinseci nell'esperienza umana. Ci sono due tipi principali di risposte. La prima è la sostanza di una cultura - quei sistemi di credenze condivise e cariche di emotività che noi chiamiamo ideologie. La seconda sono le forme culturali - quelle entità osservabili attraverso cui i membri di una cultura esprimono, affermano e comunicano l'uno all'altro la sostanza della propria cultura" (Trice e Bayer, 1993).

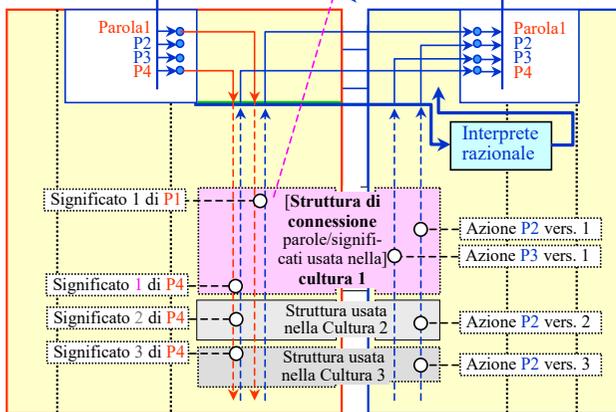
Sono 6 belle frasi, lette le quali non resta nulla in memoria perché non si sa cosa sia quella condivisione di cui si parla in tutte le definiz.

Accordarsi sui significati da attribuire alle parole, significa accordarsi sui significati da attribuire alle situazioni che si incontrano, alle azioni che si fanno e agli scopi che ci si prefigge

La cultura di un gruppo potrebbe avere la funzione di rendere chiuso il linguaggio all'interno di quel gruppo, scegliendo un significato da attribuire alle parole usate in quel gruppo (=> mappa concettuale).

Questo spiegherebbe perché l'unico animale ad usare un linguaggio aperto è anche l'unico animale ad avere non una cultura ma tante culture quanti sono i gruppi stabili.

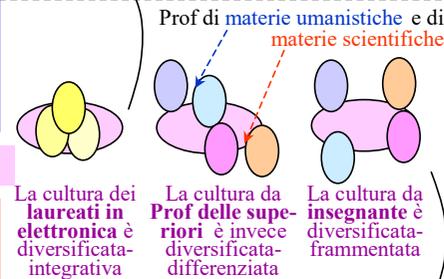
Ho usato il condizionale perché questa funzione della cultura non è ufficiale e io la propongo qui solo come un modo per dare concretezza alla condivisione di cui parlano le definizioni.



La cultura di un'ORG esiste secondo la **prospettiva dell'integrazione**

In un'org complessa c'è una **cultura aziendale** imposta dalla direzione e molte altre culture definibili **sottoculture aziendali**, alcune **valorizzanti** (che supportano entusiasticamente la cultura aziendale), altre **ortogonali** (con valori diversi ma che non interferiscono coi valori aziendali) e altre ancora che sono **controculture** (= mettono in discussione la cultura aziendale)

Cultura unitaria di una ORG



La cultura di un'ORG in realtà non esiste secondo la **prospettiva post-moderna della frammentazione**

Cultura frammentata di una ORG

Uno studente può parlare da:



Esempio di identità frammentata descritto da Martin (cito da pag. 224 dello stesso libro, ed. 1999)

"persone di origini razziali miste sopravvivono imparando ad essere indiani in una cultura messicana, o messicani in una cultura anglosassone".

Osservazione personale: non c'è bisogno di avere origini razziali miste per ritrovarsi a usare culture diverse con interlocutori diversi, perché è del tutto normale che ad esempio uno studente parli da studente con altri studenti, da maschio con maschi, da dirigente quando tratta coi dirigenti rappresentando i suoi compagni, da letterato quando è interrogato dal Prof di lettere o da elettronico quando è interrogato dal Prof di elettronica. Allo stesso modo le sottoculture di una org possono coesistere con la cultura della dirigenza, che a mio avviso esiste fisicamente nella testa dei membri di quell'org e non è un mito come sostenuto dai PM

La concezione modernista del potere

(14')

(Pag. 287) «Nel 1957, lo scienziato politico americano Robert Dahl propose questa **definizione di potere**, oggi molto citata: "A ha potere su B nella misura in cui può obbligare B a fare qualcosa che altrimenti B non farebbe». Per esercitare il potere di B su A ci deve essere una relazione tra A e B, «per cui spesso si sente dire che il potere è relazionale» [! ! !]
 «I teorici delle organizzazioni concordano sul fatto che le fonti del potere sono molteplici» e anche se tra di esse «spicca in particolare» l'**autorità** (di regola *derivante da una posizione più elevata nella gerarchia* ma secondo molti teorici è autorità ogni potere *riconosciuto come legittimo e accettato dalla maggioranza*), ci sono molte altre fonti di potere:

- i **tratti personali** (in pres. di una personalità carismatica);
- l'**expertise** (competenze, conoscenze o informazioni di cui gli altri hanno bisogno);
- la **coercizione** (la minaccia o l'uso della forza);
- il **controllo di risorse** scarse e critiche;
- l'**abilità nell'applicare sanzioni** normative;
- la **possibilità di accedere ad altre persone potenti**.



Le due principali differenze tra l'autorità e le altre fonti di potere sono:

- 1) l'**autorità è diretta dall'alto al basso**, mentre le altre operano **anche dal basso all'alto, lateralmente, trasversalmente o in tutte le direzioni contemporaneamente** (es.: anche una regina o un presidente si lasciano influenzare da esperti)
- 2) l'**autorità ha costi di esercizio inferiori**, mentre un potere non autorizzato **richiede più conoscenze e attenzioni oppure concessioni che consumano risorse**.

(Pag. 285) «Le teorie moderniste sulla distribuzione del potere all'interno di una organizzazione considerano le organizzazioni come **arene politiche**» (Pag. 288) «Come afferma Pfeffer "la politica nelle organizzazioni riguarda quelle attività intraprese all'interno delle organizzazioni per acquisire, sviluppare e utilizzare il potere ed altre risorse per ottenere i risultati desiderati in una situazione nella quale si ha incertezza o dissenso sulle scelte"» ???
 «Tale idea entrò molto presto nella storia della teoria organizzativa» ma si diffuse tardi perché secondo i primi modernisti «avrebbe minato i presupposti della razionalità e dell'autorità e, di conseguenza, la legittimazione della dirigenza»
 (Pag. 292) «la dimensione politica della dipendenza dalle risorse riguarda l'uso che un'unità fa delle proprie risorse, al fine di legittimare e istituzionalizzare le proprie posizioni, anziché adempiere a quei compiti cruciali per l'organizzazione. Questa è l'essenza del comportamento politico»



Secondo la **teoria delle contingenze strategiche** (pag. 289) «l'abilità di un attore nel salvare o guardare gli altri dall'incertezza ne determina il suo potere» [! ! ! !]
 Secondo Pfeffer «affrontare le incertezze è considerato un compito o un'attività critica nelle organizzazioni» e dunque «gli individui o le unità acquisiscono potere dalla loro abilità di fornire all'organizzazione qualcosa di cui essa ha bisogno».
 In uno studio su una fabbrica di sigarette Crozier scoprì un **inatteso potere degli addetti alla manutenzione**, spiegandolo col fatto che gestivano uno dei pochi spazi di incertezza esistenti. Risultati analoghi sono emersi da studi su università, dove i dipartimenti con più iscritti o con più borse di studio o con più finanziamenti esterni ottenevano «dei vantaggi politici nell'org., come per es. promuovere uno dei propri membri in una posizione di vertice o acquisire il controllo di altre aree critiche di incertezza per aumentare ulteriormente la loro base di potere.» Secondo Hickson e Hinings, l'abilità ad es. della direzione delle risorse umane di un'organizzazione



	MODERNISTA => teoria	CRITICA	POSTMODERNA
Locus del potere	Autorità (gerarchia), conoscenza e abilità di risolvere problemi critici per l'organizzazione	Strutture sociali, economiche e politiche, ideologie.	Relazioni sociali quotidiane, pratiche discorsive e non discorsive
Base del potere	Il diritto di controllare la produzione e il know-how	La contestazione del diritto dei proprietari/azionisti di avere profitto; favorire la democrazia e gli interessi degli stakeholder	Si basa sul potere disciplinatore incorporato nelle pratiche discorsive e non discorsive date per scontate
Visione delle organizzazioni	Sistemi razionali e politici	Sistemi di sfruttamento, dominazione, resistenza e di comunicazione endemicamente distorta	Prodotti e produttrici di potere disciplinare
Obiettivi	Migliorare l'efficienza e l'efficacia organizzativa	Emancipare i gruppi dominati e sviluppare forme più umanistiche e democratiche di comunicazione e decision making	Mettere in discussione le pratiche discorsive e non discorsive che portano a comportamenti autodisciplinati e alla marginalizzazione di gruppi e individui
Conseguenze in termini di controllo	Controllo manageriale esercitato attraverso il monitoraggio delle performance dei dipendenti, attraverso i meccanismi del mercato, mentre un potere non autorizzato richiede un consenso della burocrazia o della cultura organizzativa (il controllo di clan)	Controllo esercitato attraverso l'egemonia e processi di comunicazione sistematicamente distorti. I dipendenti forniscono un consenso attivo al loro sfruttamento a causa di una falsa consapevolezza	Controllo esercitato attraverso le tecnologie di disciplinamento e l'autosorveglianza (per la paura di essere osservati)
Visione del conflitto	Il conflitto è controproducente e dovrebbe essere gestito da chi ha potere per massimizzare le performance imprenditoriali	Il conflitto è una conseguenza inevitabile del capitalismo e delle disuguaglianze sociali ed economiche che derivano da esso. Il conflitto è necessario per la resistenza, il rovesciamento di chi ha potere e il cambiamento radicale	Il conflitto emerge all'interno di una rete di rapporti di potere quando un gruppo sfida l'abilità degli altri nell'interpretare la realtà e la soggettività

Comp. Politico: per prevalere si coalizzano con altri con baratti che quasi mai sono vantaggiosi per l'org
 accusata di discriminazioni di genere di evitare che il problema condizioni negativamente l'org aumenta il potere della direzione delle risorse umane se sa controllare le conseguenze negative con la **previdenza** (es. attuando formazioni contro la discriminazione), o con la **previsione** (es. raccogliendo dati sul problema) o col **coinvolgimento** (es. gestendo efficacemente le cause legali intentate per questo problema all'org.).
 RIASS.: una **fonte di incertezza** diventa una **fonte di potere** se si sa controllare le conseguenze di tale incertezza in modo favorevole all'org.



(Pag. 292) «In un lavoro successivo Pfeffer fece notare come il **linguaggio** e i **simboli** siano importanti perché, al pari di altre risorse, possono essere sfruttati per supportare e preservare le proprie posizioni di potere.» Sono simboli la dimensione e l'arredamento del proprio ufficio, il diritto di chiamare per nome un superiore, la capacità di farsi chiamare col proprio titolo, il parcheggio riservato, il pranzo coi dirigenti, un salario elevato.
 Se il potere viene dato a chi risolve dei problemi, **chi vuol avere potere ha tutto l'interesse a creare lui dei problemi**, per risolvere i quali è senz'altro il più indicato

Tipi di organigrammi (7)

(7)

I modernisti danno importanza al disegno dell'organizzazione visibile nell'organogramma, ritenendolo **efficace** quando sostiene la differenziazione promuovendo al contempo l'integrazione ed **efficiente** quando minimizza tempi e sforzi per conseguire gli obiettivi.

(Pag. 333) <<Le organizzazioni molto piccole e/o altamente organiche (flessibili, dinamiche, dedifferenziate, intraprendenti) spesso sembrano avere una struttura sociale assai ristretta, se non addirittura **inesistente**>>

(Pag. 334) <<Le organizzazioni che crescono e divengono troppo complesse per essere governate con il disegno semplice, adottano spesso la **struttura funzionale** per affrontare le crescenti problematiche legate alla differenziazione>>

(Pag. 336) <<In termini evolutivi, quando un'organizzazione diviene troppo grande per il disegno funzionale, passa generalmente alla **struttura multidivisionale** (chiamata anche sinteticamente *M-form*), al fine di alleviare il pesante carico di lavori dei *decision makers*>>

Quando le diverse divisioni di un'impresa sono industrie diverse, il che succede spesso quando un'impresa ne acquisisce un'altra (ma non è detto che succeda), allora si parla di **conglomerato o holding company**.

Ogni divisione è un centro di profitto e i profitti conseguiti da divisioni diverse possono essere messi a confronto tra di loro (questo non è possibile tra le varie parti di una struttura funzionale, e quindi nemmeno all'interno di una divisione, perché una funzione non può produrre profitto da sola).

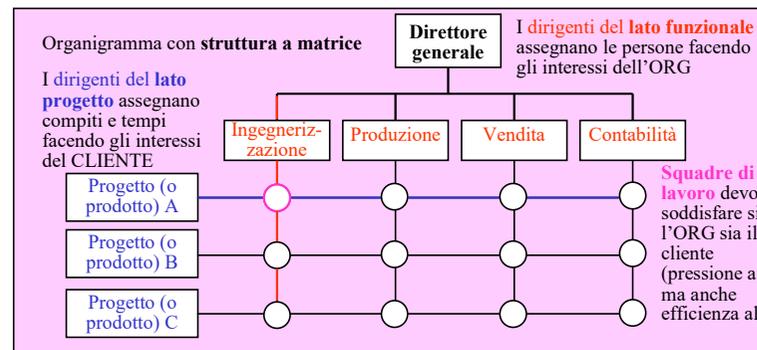
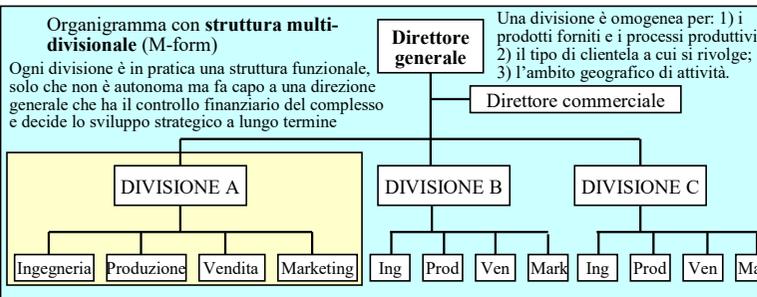
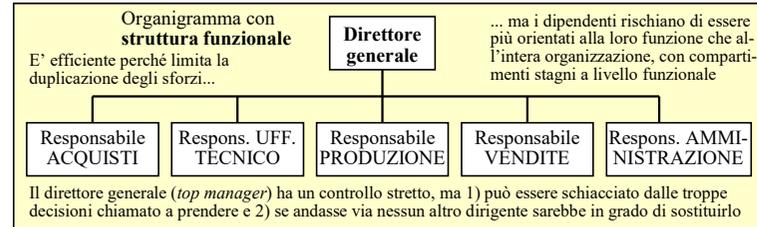
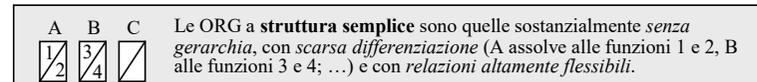
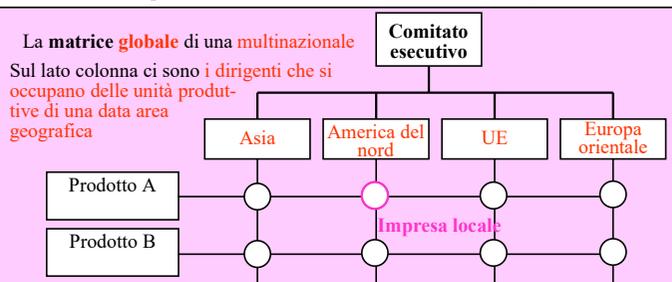
Difetti: 1) persone diverse svolgono la stessa funzione (ingegneria o vendita o marketing del prodotto) con spreco di risorse umane; 2) nonostante l'enfasi posta sul profitto, generano profitti minori della somma dei profitti di tante strutture funzionali quante sono le divisioni perché la gestione è più attenta al profitto che al prodotto, più occupata a far bella figura presso la direzione generale che presso il cliente (e questo difetto è ancor marcato in una holding)

Pregi: 1) la specializzazione geografica e/o sul singolo prodotto consente alta velocità di risposta ai cambiamenti di richieste su un prodotto in una data area (che è il pregio del difetto "duplicazione delle funzioni"); 2) le notevoli dimensioni assicurano un maggior peso economico e politico, con maggiore capacità di attrarre risorse economiche e umane; 3) produce dirigenti migliori e attrae i dirigenti migliori, per cui è guidata al meglio delle possibilità di guida.

(Pag. 339) «La **struttura a matrice** venne sviluppata con l'intenzione di combinare l'efficienza del disegno funzionale con la flessibilità della struttura multidivisionale»

Le risorse umane sono **utilizzate meglio e con minore duplicazione**, ma bisogna 1) equilibrare la **tendenza di un gruppo ad accaparrarsi le persone migliori** a danno degli altri gruppi e 2) **bilanciare gli interessi contrastanti di ORG e CLIENTI**.

L'avvio di un nuovo progetto è **frequente e facile**, bastando individuare un responsabile del progetto e lasciare che egli recluti le persone per portarlo avanti (mentre richiede ristrutturazioni e quindi incontra resistenze nell'assetto a divisioni)



Le imprese a matrice globali sono:

- 1) molto complesse, dovendo rispondere a leggi diverse in paesi diversi (=> **ambiente internazionale**);
- 2) le stesse scelte acquistano significati simbolici diversi in aree con culture diverse.

Strutture ibride: la maggior parte delle strutture mescola più di uno di questi tipi ideali di strutture

