

L'ottimismo dell'etica

Luciana Zanon (luciana@lucianazonon.it)

Formatrice e coach

Beppe Robiati (info@bepperobiati.it)

Presidente italiano di EBBF

Daniel Truran (daniel.truran@ebbf.org)

Segretario generale di EBBF

Robiati - L'eticità di un'azienda non può essere ottenuta semplicemente inserendo negli statuti alcune regole che rimangono poi, per la maggior parte, esclusivamente sulla carta. Perché un'azienda sia realmente etica è necessaria una trasformazione dei valori di fondo e la formazione di una nuova classe dirigente.

Comincia in questo modo l'incontro con Beppe Robiati e Daniel Truran, rispettivamente presidente italiano e segretario generale di EBBF (www.ebbf.org/italia.html) un forum internazionale di manager ed imprenditori che individua nell'applicazione di principi etici Baha'i e nella piena valorizzazione del patrimonio umano i fattori fondamentali del successo delle imprese.

Robiati - Se consideriamo ad esempio la crisi in atto nel mondo, possiamo dire che è essenzialmente dovuta a due grandi mancanze: la prima è la carenza a livello mondiale di una struttura etica con regole condivise. Nel nostro pianeta abbiamo circa 200 nazioni e territori che operano nel mercato, ognuna con regole proprie. Il tema dei paradisi fiscali ad esempio, di cui si è parlato anche nel G 20, le nazioni che danno ancora conti cifrati, permettono agli speculatori di agire a proprio vantaggio e a danno di molti.

La seconda è la definizione stessa di impresa che ancora oggi contempla come suo scopo principale il profitto. È chiaro che gli imprenditori nati con questa impostazione usano il mercato esclusivamente come canale per fare profitto. EBBF pensa che dovremmo inserire alcuni "correttivi" fondamentali a questa definizione cui va aggiunto il concetto di persona. La definizione di impresa si trasforma allora in questo modo: "Lo scopo di un'impresa è il profitto che deve però essere perseguito tenendo conto della centralità delle persone nell'impresa medesima". Questo significa che le persone hanno pari valore al profitto e l'im-



presa deve curarsi della loro formazione e felicità. Questa nuova definizione aiuta le imprese a divenire socialmente responsabili ed eticamente avanzate. È importante riscrivere delle regole globali condivise, ma per poterle rispettare veramente è indispensabile sviluppare e formare dei valori di giustizia che finora sono rimasti in secondo piano nel mondo delle imprese.

EBBF si occupa da sempre di etica come fattore di successo nel business. Presente nei cinque continenti, è formata da uomini e donne con cultura e professionalità eterogenee, tutti convinti dell'importanza di applicare forti principi morali alle attività imprenditoriali e commerciali. Da quando la crisi ha cominciato a manifestarsi verso la metà del 2008, la richiesta a EBBF di intervenire su temi etici si è moltiplicata, come se proprio questo difficile momento rendesse evidente il grande bisogno di mettere mano non solo al sistema economico ma anche e soprattutto ad una trasformazione etica, che tenga conto di valori fondamentali.

Truran - Proprio così, in momenti di crisi e di incertezza riguardo al futuro, le persone sono attente a qualsiasi segnale che possa farli uscire da una situazione apparentemente critica. Questa crisi è un'opportunità unica per offrire nuove soluzioni, soluzioni "giuste", più affini a quelli che sono i valori che finora abbiamo forse lasciato nascosti. Siamo in un momento di grande esasperazione per l'ingiustizia sociale che questa crisi rende evidente e quindi molto più pronti ad abbracciare soluzioni che siano sia eticamente vicine al nostro modo di pensare, ma che devono anche offrire risultati concreti. Un membro di EBBF Augusto Lopez Claros, in una recente lettera all'editore pubblicata sul Financial Times, ha enfatizzato l'opportunità unica che ci si presenta: "Il princi-

pale pericolo che affrontiamo non è se l'economia globale riuscirà entro la fine del 2009 a risalire ma il rischio che governi e sistema finanziario ritornino al modus operandi di sempre, perdendo così una di quelle opportunità che capitano solo una volta nella vita per affrontare la seria vulnerabilità dell'attuale sistema globale”.

Daniel, tu parli di risultati concreti, mi puoi fare un esempio di combinazione vincente morale-risultati?

Truran - Un esempio proprio di qualche settimana fa, viene da un altro membro EBBF, Giada Dall'O che si occupa di contratti nel settore del turismo. La sua continua enfasi a non cercare scorciatoie ma ad essere sempre e costantemente trasparenti nelle interazioni con gli stakeholders ha dato i suoi frutti “Anche se a volte è stata dura conciliare le due cose, onestà e raggiungimento degli obiettivi aziendali, alla fine sono stata premiata da entrambe le parti: il manager di una importante catena alberghiera italiana ha infatti deciso di stipulare un grosso contratto con noi, togliendo spazio ai nostri competitors, dicendo che in tempi di crisi economica come questi, sapere di potersi fidare delle persone con cui si lavora è fondamentale”.

Quali sono le resistenze più forti al cambiamento di rotta proposto da EBBF?

Truran - È vero che non tutti sono pronti ad abbracciare nuove idee e nuovi metodi di lavoro. Esistono molte situazioni aziendali dove la paura del futuro e l'incertezza bloccano le nuove iniziative. E qui coraggio e spirito imprenditoriale sono assolutamente necessari. Nella serie di interviste fatte ai partecipanti del recente World Economic Forum di Davos, era palpabile il pessimismo. Ma delle eccezioni, persone che illuminavano l'oscurità che li circondava con il loro spirito imprenditoriale, c'erano. Per esempio Richard Branson che a capo del suo innovativo Virgin Group con un viso sorridente e pieno di ottimismo commentava: “Questi sono i momenti storici in cui grandi fortune si possono creare”.

In questo momento storico molti richiamano la necessità di rigore etico che EBBF da sempre sostiene; alle volte però questo viene pomposamente proclamato dalle aziende ma, come diceva Beppe prima, tutto rimane sulla carta. E chi paga veramente sono le fasce deboli: i contratti dei precari non vengono rinnovati, gli operai sono in cassa integrazione mentre i super manager non rinunciano ai bonus milionari. Quale può essere il messaggio per modificare questa situazione?

Truran - Certo, chi solitamente soffre di più è la fascia debole. Occorre però contrastare questa ingiusta evidenza in due modi:

■ Innanzitutto liberarsi della propria debolezza svi-



luppando la consapevolezza sulla propria capacità di incidere. Non limitarsi a protestare per ciò che non funziona intorno a noi - la società, la mia azienda, il sistema - che non porta nulla se non frustrazione ed un triste senso di impotenza. Prendere invece l'iniziativa e il controllo della propria area di influenza per piccola che sia, essere consapevoli che possiamo lasciare la nostra impronta ed il nostro esempio. Le conseguenze dirette saranno un aumento della motivazione personale ed una speranza per altri che vorrebbero fare lo stesso ma che ancora non osano.

■ La seconda condizione per aumentare la soddisfazione personale e l'effetto sul mondo che ci circonda, è unire le forze ed evitare gesti eroici tipo Don Chisciotte tutto solo a lottare contro i mulini a vento. Cercare invece alleati in organizzazioni di persone che hanno già iniziato questo percorso (come EBBF) ma anche trovare all'interno della propria azienda le persone più vicine al nostro modo di pensare. Creare un team che lavori su nuovi stili di management, cercare alleati fra i colleghi per proporre progetti etici. E chissà, magari in conversazioni informali risulta che proprio l'amministratore delegato vorrebbe trovare alternative con alto contenuto di valori; ovviamente lui sarebbe l'alleato ideale all'interno dell'azienda. Mai sottovalutare quanto nascoste e pronte ad uscire siano le “gemme preziose”, le capacità e le volontà fino ad oggi rimaste frustrate di tutti coloro che lavorano al nostro fianco.

Un altro rischio nelle aziende in questo momento di crisi è che chi ha un potere lo esercita ancora di più agitando lo spauracchio della crisi. In sintesi il messaggio che spesso passa è “non ti lamentare, se ti va bene è così sennò te ne puoi anche andare...”.

Truran - Le aziende che utilizzano la crisi per creare situazioni di paura e tensione non si rendono conto della reale perdita che creano. Le loro “risorse uma-

HR Stories®



by pranti

"Gazebo per l'Occupazione"

HR Stories® pranti 2009



HR Stories® pranti 2009



HR Stories® pranti 2009



HR Stories® pranti 2009

ne" non sono più risorse ma piuttosto individui che per paura di sbagliare e di essere eliminati non propongono nuove idee. Si crea un malessere dove le persone che dovrebbero portare idee per il successo dell'azienda entrano in ufficio lunedì mattina con una forte mancanza di motivazione, contando i minuti che mancano all'uscita dal lavoro. Manterranno "tranquilli" i loro impiegati ma così tranquilli da non permettere loro di portare nulla, se non una piccola percentuale del loro potenziale.

Lo spirito etico basato sulla giustizia sociale viene considerato da EBBF come fattore fondamentale per il successo del business. La maggior parte dei membri sono infatti manager ed imprenditori, tu stesso Beppe sei AD di un importante gruppo industriale. Ma che cosa fa EBBF per aiutare le imprese a sviluppare e diffondere questa concezione?

Robiati - Per aiutare le imprese nello sviluppo della nuova definizione di cui parlavamo prima e che prevede come obiettivo fondamentale dell'impresa la centralità della persona oltre che il raggiungimento del profitto, è fondamentale portare queste tematiche fra le nuove generazioni, nelle università dove si formano i manager del futuro. I giovani sono più sensibili ed aperti ad un messaggio di giustizia sociale nel business. EBBF tiene corsi proprio agli studenti delle facoltà di economia italiane, da anni collabora con le Università di Bari e Reggio Emilia organizzando seminari ed incontri sul tema dell'etica in azienda. Collabora con l'AIIESEC, un'associazione di studenti di economia, organizzando una volta l'anno una full immersion di 5 giorni ad Acuto-Fiuggi dove vengono invitati cinquanta studenti vicino alla laurea di economia, appartenenti a circa una quindicina di università italiane, per fare questo tipo di formazione etico-professionale.

Truran - Penso sia importante sottolineare come sia i giovani sia le piccole e medie imprese spesso offrono la soluzione. Proprio ad un recente convegno mondiale di studenti dell'associazione AIIESEC al quale ho presenziato, una testimonianza molto importante è arrivata dall'Italia: Cristiano Casa, vice presidente nazionale dei Giovani Imprenditori CONFAP, ha parlato della sua personale esperienza nella azienda di famiglia e di come sta affrontando l'attuale crisi economica: "Nonostante l'importante riduzione nei nostri ordini non ho nessuna intenzione di licenziare nemmeno uno dei miei oltre 70 dipendenti. Al contrario coinvolgendoli vogliamo raddoppiare il numero dei nostri prodotti e creare nuovi brevetti per compensare la riduzione delle vendite".

E chissà che dall'etica non arrivi davvero un messaggio di ottimismo.