
Sulla gestione delle aziende EdC

Autore: Nuova Umanità

Fonte: Nuova Umanità

Maria-Gabriella Baldarelli, dopo la laurea in Economia e commercio presso l'Università di Ancona, ha frequentato e conseguito il dottorato di ricerca in Economia aziendale presso il Dipartimento "Giannessi" dell'Università di Pisa. La sua carriera accademica si è sviluppata, come ricercatrice e come professore associato, presso l'Università di Bologna da ormai 15 anni. Inoltre è una docente dell'Istituto universitario Sophia (FI) e collabora con l'Istituto di Scienze religiose di Rimini. I temi di ricerca di cui si occupa ruotano attorno alle problematiche della misurazione e della comunicazione dei risultati aziendali nel contesto delle aziende che operano nell'Economia civile e nella modernità sostenibile. Ha sviluppato queste tematiche negli anni attraverso la collaborazione con centri di ricerca come il CSEAR (Centro di Ricerca sulla Social and Environmental Accounting) ed attraverso brevi visiting in università estere, quali Valona, New Bulgarian University-Sofia, USPI (S. Paolo-Brasile), UDEB (Università della Diocesi di Buea).

Prof.ssa Baldarelli, da dove nasce il suo interesse per le aziende e come è arrivata a occuparsi di aziende dell'Economia di comunione?

Il mio interesse per le Aziende in generale nasce dall'importanza che le stesse hanno nel sistema economico e sociale ed anche perché tutti lavoriamo nelle aziende. Da questo spesso dipende il nostro futuro e la nostra serenità. La lettura che ne danno alcuni classici della gestione delle aziende mi aveva particolarmente attirato, cioè l'attenzione agli aspetti anche morali ed immateriali, la ricerca di un sistema di misurazione per questi aspetti più difficili da quantificare. Nel tempo questa è diventata una vera passione.

L'interesse per le aziende EdC è nato in occasione della partecipazione ad alcuni *workshop* in cui ho ascoltato la descrizione e la testimonianza degli imprenditori. Mi sembrava un modo di intendere l'azienda che poteva dare un contributo determinante alle modalità di gestione sino ad ora conosciute. Per cui ho iniziato a ricercare anche nella letteratura aziendale se c'erano studiosi che avessero in qualche modo contemplato alcuni aspetti, come l'etica, la socialità, la reciprocità in azienda. In essi ho trovato conforto, in quanto questa tipologia di aspetti è presente e quindi ho proseguito l'analisi delle aziende EdC ricollegandomi, dapprima, a schemi già esistenti, ma rendendomi conto che questi non erano sufficienti a descrivere e misurare i risultati di tali tipologie di aziende.

Un'azienda EdC è tale solo per la suddivisione dei profitti o c'è un metodo di lavoro, una specifica vita lavorativa che la caratterizza?

Andando avanti con le analisi teoriche ed empiriche sulle aziende EdC mi sono resa conto che sono l'espressione imprenditoriale di un carisma, quello dell'Unità che lo Spirito Santo ha fatto scendere sulla terra attraverso Chiara Lubich, che abbraccia molti altri aspetti e quindi, come tali, le aziende EdC rappresentano uno strumento per raggiungere un obiettivo più ampio, che è la fraternità universale.

Quindi l'espressione "azienda EdC" richiede, per essere analizzata nelle condizioni di sviluppo in cui il progetto attualmente si trova, un nuovo paradigma teorico di interpretazione. Infatti, e rispondo alla domanda, l'azienda EdC non è tale soltanto perché vige la regola della suddivisione dei profitti in tre parti: una per l'impresa, una per una cultura nuova ed una per sollevare situazioni di indigenza, ma, alla base della gestione, si sperimenta un metodo di lavoro che è completamente nuovo, che è basato sulla reciprocità. Si sperimenta un abbozzo di partecipazione orizzontale, dove i livelli gerarchici lasciano lo spazio al dialogo sincero e profondo e la gerarchia è sostituita dall'amicizia.

Per i lavoratori cosa cambia rispetto al lavoro in altri tipi di aziende?

Ai lavoratori, dal punto di vista della prestazione lavorativa in senso stretto, non cambia molto, il lavoratore che ha delle competenze deve prestarle per una remunerazione finale. Ciò che cambia è nella relazione tra il lavoratore ed il suo lavoro e tra il lavoratore e gli altri all'interno dell'azienda. Entra nella relazione la comunione, cioè anche la capacità di fare del sacrificio quotidiano un trampolino verso un livello di felicità migliore; la capacità di fare anche della ferita che l'altro (collega, superiore...) può provocare, se accettata per amore, un ponte che fa crollare i muri dell'indifferenza e dell'egoismo. Si apprende progressivamente a trovare le risposte ai problemi insieme, come azienda: lavoratori e superiori; lavoratori tra di loro. L'obiettivo più ampio, di cui abbiamo parlato nella risposta precedente, genera circuiti virtuosi, in cui il lavoratore si sente motivato intrinsecamente a svolgere bene il proprio lavoro non soltanto per una remunerazione ma per amore di un mondo più fraterno. In realtà si sconta, all'interno delle aziende EdC, il desiderio di perseguire l'obiettivo ampio per cui spendere la propria vita, da parte di tutti: operai, impiegati, dirigenti, proprietari... e allo stesso tempo si consegue la risposta alle regole della continuità e della sopravvivenza dell'azienda che richiede competenze, produttività, ecc. È proprio su questa "lama di rasoio", tra il far bene il proprio lavoro direi con "gratuità" – cioè facendolo, oltre che per lo stipendio, per un motivo più ampio – e le ferree regole del management aziendale, che si sviluppa il futuro delle aziende EdC.

La gestione del potere è come nelle altre aziende o c'è qualcosa di diverso?

La gestione del potere non può essere come nelle altre aziende, perché si tende ad uno sviluppo orizzontale del potere, si passa dalla gerarchia alla *leadership* e quindi al riconoscimento dell'autorevolezza del superiore, perché le decisioni non vengono soltanto condivise ma vengono definite insieme, perché insieme si ha maggiore creatività e motivazione. Quindi analizzare le aziende EdC interroga noi studiosi nel pensare e nel predisporre nuovi modelli di gestione e sviluppo del potere, che tengano presenti alcuni pilastri della speciale relazione che si sviluppa nelle aziende EdC, relazione che, considerando la comunione, si avvale del dialogo, della fiducia e della reciprocità come elementi fondamentali su cui orientare l'attenzione e di conseguenza la misurazione e la comunicazione. Ci avviamo quindi verso un mondo che, dal punto di vista economico-aziendale, è in gran parte da scoprire.