

Come favorire la nascita di una nuova cultura aziendale

di Simone Chelini

Il dibattito sulla responsabilità sociale d'impresa molto spesso si concentra su come debbano essere regolati il Bilancio di Sostenibilità e le informazioni di carattere non-finanziario. Molti autorevoli commentatori sono convinti che il perimetro e i contenuti del bilancio di sostenibilità debbano essere indicati in modo puntuale da norme di legge. Generalmente le aziende e i loro azionisti, e in particolar modo quelli di controllo siano essi di maggioranza relativa o assoluta, sono di opinione opposta. Sostengono infatti che un rigido quadro normativo determinerebbe per le aziende un ulteriore appesantimento degli adempimenti amministrativi e dei costi relativi. Conseguentemente preferiscono che il bilancio di sostenibilità sia adottato su base volontaria anche se inserito in codici di condotta e di autodisciplina.

Personalmente ritengo che l'elemento fondamentale per un'adozione diffusa e sostanziale del bilancio di sostenibilità sia una rivoluzione culturale che ne promuova e divulghi i principi fondamentali arrivando anche a favorire lo sviluppo di nuovi modelli di business. La storia ci ha insegnato con numerosi esempi che, anche in presenza di norme ben definite e di un sistema di controllo accurato, la miopia economica e l'ossessiva ricerca dell'utile a ogni costo possono trovare un modo per aggirare le regole con effetti drammatici sul sistema economico e il benessere sociale. L'assurda allocazione del capitale durante la bolla internet e gli scandali finanziari dell'inizio del nuovo millennio sono stati seguiti da una lunga serie di processi conclusi con condanne esemplari. Paradossalmente, invece, la devastante crisi finanziaria del 2008 si è sviluppata all'interno del quadro regolamentare, che tuttavia non è stato in grado di prevenire il disastro finanziario delle proporzioni che conosciamo.


Il sistema è stato sull'orlo del baratro finanziario anche a causa della posizione egemone della teoria economica, prevalente sin dalla fine degli anni '70, che sosteneva come la ricerca della massimizzazione dell'utile fosse essa stessa benefica per il sistema nel suo complesso e che i costi in termini di mancata responsabilità sociale che ne derivavano dovessero essere considerati come marginali. Per salvare il sistema dal disastro si è dovuti ricorrere a misure economiche e finanziarie non conven-

zionali e di proporzioni senza precedenti. Va sottolineato peraltro come il giudizio sull'efficacia di tali misure debba necessariamente essere sospeso fino a quando i bilanci delle principali banche centrali, espansi di oltre quattro volte negli ultimi nove anni, non ritorneranno su livelli normali e maggiormente sostenibili senza che si inneschi una nuova profonda recessione.

Quali sono le lezioni della storia? Può un elemento di un sistema agire a prescindere dagli effetti che produce sul sistema stesso? Può un parassita sopravvivere al suo ospite? La risposta sembrerebbe ovvia. Tuttavia, e in modo sorprendentemente paradossale, ancora alcune aziende sostengono in modo convinto come la massimizzazione dell'utile costituisca l'unica regola da seguire per un'efficace ed efficiente gestione aziendale. Conseguentemente, l'utilità nei Consigli di amministrazione di competenze diverse rispetto alla specifica attività aziendale debba essere considerata nulla. Dove sarebbero oggi queste aziende senza la montagna di liquidità iniettata nel sistema nel tentativo di risolvere gli effetti devastanti di tale modo di pensare?

La diversità di competenze, comprese quelle sulla responsabilità sociale d'impresa, all'interno degli organi di direzione strategica delle aziende costituisce un valore fondamentale da diffondere per favorire il corretto sviluppo del sistema nel quale la società opera, che deve contribuire a migliorare nel suo stesso interesse. Come Comitato dei gestori di Assogestioni ci ispiriamo a questi valori nel processo di individuazione dei nostri candidati. Siamo inoltre decisi sostenitori dell'inserimento all'interno degli organi di direzione aziendale di forti competenze in ambito di responsabilità sociale d'impresa.

Fino a quando il dibattito sulla responsabilità sociale d'impresa non si concentrerà sulla diffusione del messaggio culturale che ciò che va a beneficio dell'ambiente, della comunità e di un governo d'impresa orientato alla sostenibilità aziendale nel lungo termine è utile per l'impresa stessa, discutere della volontarietà o dell'obbligatorietà del bilancio di sostenibilità è come guardare il dito invece che concentrarsi sulla luna.

 **Simone Chelini** è coordinatore del Comitato dei gestori di Assogestioni.