

L'etica nella valutazione del capitale umano

Autore: Sabetta Sergio Benedetto

In: Diritto civile e commerciale

“Skilling interpretò a modo suo quelle teorie e si convinse che l’evoluzione sia basata sulla competizione spietata e sull’egoismo” (Shermer)

Un recente studio sul caso Enron pubblicato da C. Free e N. Macintosh della Queen’s University School of Business (Canada) ha evidenziato l’esistenza di due periodi tra il 1986 e il 2001, il primo dal 1986 al 1996 con a capo Kinder e il secondo dal 1997 al 2001 in cui Skilling subentrò a Kinder.

La gestione Kinder era basata su un suo coinvolgimento personale a tutti i livelli aziendali con il fine

ultimo di ottenere trasparenza e responsabilità, inducendo i responsabili a qualsiasi livello a fornire ogni chiarimento sul proprio lavoro.

Si otteneva una comunicazione costante, quale premessa per il controllo di ogni aspetto del sistema e pertanto una trasparenza di fondo.

Le riunioni periodiche avvenivano a catena a tutti i livelli, a partire dai vertici in modo da incoraggiare un senso di responsabilità il quale era tuttavia calato e controbilanciato da una atmosfera familiare creata dall'interessamento dei vertici alle problematiche dei propri dipendenti, in modo da diffondere rispetto e lealtà.

Vi era una diffusa fiducia aziendale rafforzata da ottime relazioni interpersonali secondo regole esterne sostenute dalle istituzioni aziendali stesse, il tutto cambia con l'avvento di Skilling il quale, affascinato da libro di Richard Dawkins "Il gene egoista", introduce un sistema conosciuto come PRC in cui i dipendenti vengo classificati su una scala da 1 a 5 in base ai risultati ottenuti in qualsiasi modo, con premi stipendiali che raggiungono $\frac{1}{4}$ dello stipendio e il licenziamento per chi viene a trovarsi al livello più basso per incapacità o resistenza psicologica al metodo amorale e truffaldino introdotto.

Il sistema di valutazione e incentivi così applicato diede origine ad un progressivo espandersi di manipolazioni di dati e intrighi del personale, creando un ambiente negativo di sospetti e avidità con una competizione senza regole e distruttiva fino al sabotaggio delle attività dei colleghi, il metodo della selezione naturale malamente inteso diventò una malattia auto-immunitaria distruggendo il tessuto collaborativo aziendale, approdando alla catastrofe finale del 2002 e alle conseguenti indagini della Procura di New York.

Se la fiducia all'interno dell'azienda o dell'organizzazione mantiene un ambiente in rete stabile e in espansione progressiva, l'introduzione del concetto di egoismo e truffa può avere un effetto immediato di espansione spinta, ma seguirà certamente l'implosione a seguito della saturazione del sistema, quando tutti truffano tutti, si tratta di un chiaro caso di circolo vizioso auto-catalitico, di un degrado dell'energia per entropia.

Sorge il problema del livello etico il quale anche se formalmente riconosciuto non può ridursi a mere "direttive", senza un riconoscimento operativo dei vertici e questo può avvenire solo se si è in grado di rifarsi a principi universali di fiducia, lealtà e collaborazione, tutto ciò non comporta il non riconoscere i potenziali comportamenti truffaldini propri della specie, ma tale comportamento opportunistico può essere stimolato o contenuto dal clima aziendale derivante dai comportamenti adottati, imposti e premiati dal vertice.

Deve comunque esservi una “etica del dubbio” sulla bontà delle proprie azioni, in modo da sopportarne le eventuali critiche presupponendo possibili errori e permettendone un nuovo esame secondo una diversa visione, quello che deve senz’altro rimanere è l’affidabilità e trasparenza della propria azione.

Interviene la necessità della coscienza dei propri atti, quale qualità che permette di esprimersi in termini differenziati ed elevati rispetto al puro automatismo, migliorando l’ambiente e le possibilità di adattamento e sviluppo.

I modelli gestionali proposti operativamente puntano, specie nelle organizzazioni, all’utilizzo intensivo della forza lavoro e quindi allo stress operativo teso ad una redditività sempre più alta e certamente non alla partecipazione. Si va perciò verso una sempre maggiore specializzazione e segmentazione operativa, che tende alla parcellizzazione dei processi con una conseguente spersonalizzazione delle relazioni aziendali, rigidità comunicative e infedeltà organizzativa.

Si crea una catena di valori aziendali dai vertici alla base asfittici, non in grado di recepire i segnali provenienti dall’ambiente interno ed esterno. La ricerca dell’immediato impedisce un investimento sui

tempi lunghi e rinforza il concetto egoistico e brutalmente evolucionista sopra descritto.

Non si riescono a valorizzare le capacità dei singoli e a metterle in rete, si crea al contrario una continua conflittualità che sfocia nel sabotaggio delle iniziative del vicino, questo rientra perfettamente in un modello di crescente distorta finanziarizzazione che attualmente pervade l'economia e la società nel complesso.

Sergio Sabetta

Bibliografia

A. Calisi, La coscienza e la complessità. Osservazioni critiche su "Giulio Tononi, Galileo e il fotodiodo", in Complexlab. Com

G. boniolo - E. Brovedani, Etica e gnomica, in "Le Scienze", 60-67, 472, dicembre, 2007

.

F. Rinaldi, Valorizzare le risorse umane ovvero la coerente incoerenza, in "E. & M.", 73-86, ETAS, 6/2007

.

M. Shermer, Le due facce del business, in "Mente & Cervello", 46 - 53, 41, maggio 2008

.

G. Zagrebelsky, contro l'etica della verità, Laterza, 2008

<https://www.diritto.it/l-etica-nella-valutazione-del-capitale-umano/>