

Fondazione della metafisica dell'azienda: il business morale di Kant

Author : Sara Santella

Date : 5 Novembre 2019



Kant, filosofo e anticipatore della modernità, ci ha lasciato molte opere di indubbio valore intellettuale che continuano a mostrare l'attualità delle sue concezioni, soprattutto se inserite in contesti pratici e concreti; ciò proprio per lo spirito di pragmaticità insita nella filosofia agita e nel concetto di morale che ci tramanda.

Mi sono quindi chiesta come sarebbe trasporre la sua dottrina nel campo aziendale e quali insegnamenti potremmo trarne. Agli scettici che ritengono che i filosofi andrebbero confinati nelle accademie, vorrei ricordare che Marchionne aveva una laurea in filosofia.

All'inizio del libro parafrasato nel titolo, Kant parla di “**volontà buona**”, ciò che è possibile considerare buono in sé o in senso assoluto. Esso si distingue dai talenti dello spirito e dai doni della fortuna in quanto questi ultimi non sono buoni in senso assoluto e quindi, senza una volontà buona che ne guida l'uso, possono dispiegare effetti negativi e disastrosi.

Il primo compito per un imprenditore che si propone di impiegare un nuovo lavoratore è quindi quello di scovare colui che abbia una “volontà buona”, al di là dei titoli e dell'esperienza. Esso è un po' come una lampadina il cui vetro, affumicato e annerito, assopisce la luce che comunque rimane presente e brillante all'interno: sta al bravo datore di lavoro (e alle risorse umane nella pratica) di scovare costui e rimmetterlo a nuovo. Per aiutarci nell'impresa di trovare questo tipo di lavoratore, Kant mette a punto la nozione di **dovere**.

Un'azione morale compiuta per dovere possiede il suo valore morale non nello scopo ma nella massima in base alla quale è stata decisa. Quindi, non un pavido che rispetti gli ordini ma una persona dotata di raziocinio e *problem solving*, che si ponga davanti alle situazioni in maniera creativa. Il dovere però è anche “necessità di un'azione per rispetto della legge”: pertanto bisogna adattare le proprie decisioni e comportamenti all'etica dell'azienda, anche andando contro a ordini dei diretti superiori.

È importante, infatti, trovare qualcuno che lavori con (e per) l'azienda e non per il suo capo: come sappiamo, superiori e manager si susseguono velocemente e la volontà e le inclinazioni umane sono volubili e precarie. Ciò che deve rimanere sempre fedele a se stessa è l'etica

aziendale, la sua *mission*, nell'ottica di rispettare la fedeltà accordata dal cliente. Sfatiamo quindi un mito marxista-proletariale: l'obiettivo per l'imprenditore non è generare profitto ma implementare la qualità. Solo uno stupido spremerebbe i suoi lavoratori per produrre merci mediocri in un mercato internazionale, globalizzato e votato alla legge della libera concorrenza.

Ma come accordare la propria *mission* al pensiero etico kantiano?

Innanzitutto, ricordiamo che ciò di cui Kant parla è un'etica pratica che si esprime attraverso la scelta di azioni morali concrete, pertanto, ciò di seguito descritto può essere utile per stilare il codice deontologico o il **codice etico dell'azienda**, a cui i lavoratori (e anche i capi) devono attenersi. Come suggerisce Kant nella descrizione di ciò che è dovere, esso esula da mere forme esteriori per interessare la volontà di scegliere di adattarsi a quel codice aziendale che si ritiene buono in sé e generatore di esternalità positive per i lavoratori, i clienti, gli *stakeholder* e la società circostante. Il dovere diventa quindi un *dover essere*.

Kant descrive quindi due tipi di imperativi: l'imperativo ipotetico e l'imperativo categorico. L'**imperativo ipotetico** comanda un'azione in vista di altro, è ferma sul dovere, mera estrinsecazione e azione fattuale, scevra da una volontà buona. Un esempio potrebbe essere arrivare puntuali per non prendere l'ennesima ranzina invece che per la consapevolezza che il mio tempo vale come quello dei miei colleghi ed è moralmente giusto, percependo lo stesso stipendio, rispettare gli orari concordati. Dall'altro lato, il responsabile non deve riprendere l'impiegato in ritardo per compiacere il superiore e avere la promozione in quanto ha dimostrato di essere ligio al dovere, quanto mettere in campo una capacità discrezionale e rinnegare ogni possibile manifestazione di "positivismo aziendale".

L'**imperativo categorico**, invece, rappresenta un'azione in se stessa oggettivamente necessaria. Solo gli imperativi categorici, perciò, sono la legge morale. A questo punto Kant introduce le tre formule dell'imperativo che, essendo universali, possono essere trasposte anche in campo aziendale:

- **Agisci soltanto secondo quella massima per mezzo della quale puoi insieme volere che essa divenga una legge universale.** Se sei un produttore di servizi o merci ti sarà capitato di aver preso fregature quando eri dall'altra parte e impersonificavi il ruolo di cliente. Bene, ringrazia e porta a casa: hai imparato il tipo di imprenditore o di commerciante che non vuoi essere. Se dirigi una grande azienda con molti dipendenti ricorda che loro hanno i tuoi stessi bisogni fisiologici (un adulto in media fa la pipì dalle 4 alle 7 volte al giorno!) e affettivi. Inoltre, il mercato cambia velocemente e un giorno uno dei tuoi dipendenti potrebbe essere il tuo capo: sii il suo modello. Quello che Kant ci suggerisce è di chiederci perché agiamo o prendiamo determinate decisioni. Se ciò che ci spinge sono ragioni che non vorremmo spingessero qualcuno contro di noi (e già, anche tu fai parte dell'umanità e sei soggetto alle stesse regole) allora desistiamo. Quanto durerebbe un'azienda (la domanda è per le alte sfere e per la grande leva) se universalizzassimo massime come: arrivo più tardi tanto non se ne accorge nessuno; questo lo faccio dopo nella speranza che lo faccia qualcun altro; oggi dico che sto male e vado a giocare a tennis; siccome fatturiamo poco meglio non fare la pausa pranzo e fare straordinari non retribuiti; metti una sciarpa, prendi l'aspirina e vieni comunque a

lavorare; il prodotto è scaduto ma lo vendo lo stesso; so che la merce è difettosa, l'importante è non dare la garanzia”?

- **Agisci in modo da trattare l'umanità, nella tua persona come nella persona di un altro, sempre insieme come fine, mai come mezzo.** Qui il collegamento è lampante nel trattamento del lavoratore: le macchine e gli strumenti sono quegli oggetti che ti aiutano nella produzione, le persone sono coloro che le usano. E non è un'equazione per la quale, se si inverte l'ordine degli addendi, il risultato non cambia! Allo stesso tempo, il lavoratore ha l'obbligo di rispettare il ruolo del suo superiore e, se da un lato deve evitare lecchinaggio per avere agevolazioni, dall'altro non deve scadere in un comportamento aggressivo e vittimistico soprattutto a livello comunicativo. I ruoli non sono persone, appartengono alle persone e servono per far funzionare il team. L'anarchia è bella se hai quindici anni e ascolti i Sex Pistols; entrare il mattino a lavoro e sapere chi deve fare cosa e a chi compete altro è una forma di accudimento da parte dell'azienda. Il sottoposto ha inoltre doveri di lealtà e sincerità nei confronti dei superiori e, se qualcosa non va nell'azienda o c'è il rischio di ledere i valori aziendali, deve avere il coraggio di parlarne. Il superiore, dal canto suo, deve accettare positivamente una critica posta costruttivamente da un lavoratore in quanto è lui che sta sul campo e sa come funziona il “lavoro sporco” e questo nell'ottica di migliorare il prodotto e la competitività sul mercato. I deliri di onnipotenza, invece, si curano in terapia. Quindi, se il datore non deve reificare l'operaio o l'impiegato usandolo come strumento, il lavoratore non deve ridurre il capo a “quello che mi dà lo stipendio”. Sono da evitare le frasi fatte del tipo: “se io fossi al suo posto... farei straordinari gratis!”; oppure: “aumenterei lo stipendio a tutti!”. Siamo tutti esattamente dove dovremmo essere, altrimenti saremmo altrove: rimboccati le maniche e apprezza ciò che hai e, se ti è stretto, consideralo un punto di appoggio per andare verso la tua strada.
- **Agisci considerando la volontà di ogni essere razionale come universalmente legislatrice.** Ciò non vuol dire che bisogna assecondare tutti e in tutto ciò che dicono, cosa che infatti si fa con i pazzi. Questa massima rimanda al dover essere di un uomo razionale che conforma la sua volontà alle precedenti massime e a un principio di universalizzazione delle proprie richieste e libertà. È il punto di contatto tra scelta e dovere: se voglio ciò che devo allora lo faccio perché lo ritengo giusto e non perché mi è imposto. Vuol dire riuscire a comprendere l'ulteriorità del comando in un'ottica di esternalizzazione di effetti positivi socialmente intesi. Kant dice che “l'essere razionale deve sempre considerare se stesso come legislatore in un regno di fini possibili attraverso la libertà della volontà, che lo sia poi come membro o come capo. Non può però pretendere il posto di quest'ultimo semplicemente grazie alla massima della sua volontà” ma solo se egli non è soggetto ad alcun'altra volontà. Kant infatti teorizza la libertà come la condizione di possibilità dell'imperativo categorico. La libertà è propria di ogni essere razionale e deve essere intesa come la capacità della ragione di dare legge a se stessa. Ne deriva che una volontà libera e una volontà sotto leggi morali sono la stessa cosa. In poche parole: se non riesci ad allinearti alla *mission* dell'azienda forse è il caso che, per la tua sanità mentale e morale, cerchi un altro lavoro. Se non riesci a comprendere che chi lavora per te è fatto di carne al tuo pari forse è meglio fare il capo del bestiame invece che del personale.

Ciò che per Kant è importante sottolineare è, comunque, il rinnegare un adeguamento alle leggi puramente esteriore.

Senza addentrarci in discorsi filosofici complessi, ciò che è importante sapere è cosa guida la volontà che, essendo legislatrice, pare essere totalitaria. La ragione riferisce ogni massima della volontà avendo a mente l'idea di dignità di un essere razionale che obbedisce solo alle leggi che egli stesso si dà. **Non quindi costrizione ma comprensione e dialogo.**

Bisogna, inoltre, tenere a mente una differenza importante: nella tua azienda ti troverai ad avere a che fare con qualcosa che ha un prezzo e con qualcuno che ha dignità. Il prezzo è quello dei beni e servizi prodotti, deciso dal mercato, designa qualcosa che può essere comprato per usufruirne a piacimento. Ciò che ha dignità è fine in se stesso, ha valore e non prezzo e, quindi, non è acquistabile. Il lavoratore ha quindi dignità e non prezzo: ciò che l'imprenditore paga in salario monetizzato è il suo tempo e le sue capacità, non la persona in sé (quella si chiama schiavitù ed è punita in molti stati civili già dalla fine dell'800) che non è acquistabile semplicemente perché non è in vendita. Ricorda sempre che sei (o hai) **un capo, non un padrone.**

In conclusione voglio assicurarti che, se hai deciso di introdurre i tre imperativi nel tuo codice etico aziendale, i tuoi lavoratori sostituiranno il cartello che nella loro mente troneggia all'entrata del posto di lavoro - che dice "lasciate ogni speranza voi che entrate" - con uno molto più rassicurante che, nelle parole di Kant, dice più o meno così: "il cielo stellato sopra di me, la legge morale dentro di me".

Articolo a cura di **Sara Santella**