

Sul 750° anniversario del *Liber Paradisus*

Helen Alford

Il 3 giugno 2007 cadeva a Bologna il 750° anniversario della pubblicazione del *Liber Paradisus*, un documento che proclamava la libertà dei servi di gleba nel comune di Bologna, elencando i circa sei mila nomi delle persona liberate, quanto pagato dal comune per la loro liberazione (la stessa somma pagata sia per uomini che per donne), e a chi. E' un documento di un valore che va oltre i limiti del suo tempo e delle sue circostanze particolari per diventare una pietra miliare nel lungo percorso verso la realizzazione più ampia della dignità umana. Stiamo ancora facendo questo percorso – non potremo mai dire che siamo arrivati. Come le nuove forme di schiavitù dimostrano oggi, la lotta continua.

La mancanza di rispetto per la persona può anche prendere forme nascoste o velate. Anche se i risultati diretti di queste mancanze sono meno dannosi per le persone direttamente interessate di quelli che vengono fuori da una forma di schiavitù esplicita, sono comunque corrosivi di una vita sociale sana e vanno affrontati. Una di queste forme è di trattare le persone *come se fossero* un tipo di proprietà, cioè, disporre di loro come si dispone di uno strumento che appartiene al suo proprietario. Stiamo parlando della strumentalizzazione della persona umana, di trattarla senza il rispetto adeguato per lei come fine in sé. Un fenomeno che può accadere molto facilmente nelle società moderne, particolarmente nei rapporti economici dove c'è sempre la tentazione di strumentalizzare i fini più alti e intrinseci al guadagno economico puro. E ironicamente, le moderne filosofie politiche, anche se hanno contribuito molto al riconoscimento di una giusta libertà di ogni uomo, e quindi del riconoscimento della sua dignità, non ci aiutano molto quando dobbiamo affrontare quest'altra forma, più nascosta, del non-riconoscimento della dignità umana. In poche parole, il grande problema, sia per l'approccio kantiano che per quello del contratto sociale è che tutti e due vedono l'uomo come un individuo puro, dove i rapporti fra le persone sono solamente utili al raggiungimento degli scopi dell'individuo ma non hanno altro valore. Questa posizione al livello pratico facilmente si traduce in forme di strumentalizzazione.

Un buon esempio del problema si trova nel libro di Freeman e Gilbert sul rapporto fra la strategia aziendale e l'etica.¹ In questo libro gli autori si sono posti un obiettivo molto nobile: dimostrare che nessuna strategia degna di questo nome può essere creata senza una base etica. Dopo un libro intero dove discutono vari aspetti del problema, arrivano alla loro proposta per collegare l'etica, che per loro è l'etica kantiana, alla strategia: la *Personal Projects Enterprise Strategy* (PPES). Partendo dall'idea della persona come portatore di diritti e di libertà, essi arrivano alla conclusione che l'impresa (la *corporation*) esiste per la realizzazione dei progetti personali di ogni suo membro. Come l'impresa dovrebbe fare questo non è spiegato. Non è difficile vedere che questa è una posizione inutilizzabile da un dirigente: non si può metterla in pratica. Basta che ci siano due membri dell'impresa e che abbiano progetti incompatibili a certi punti e si è bloccati. Non abbiamo nessun criterio per gerarchizzare i fini da perseguire se vogliamo mantenere la nostra etica, almeno un'etica del tipo proposto da Freeman e Gilbert. In realtà, perché non è utilizzabile, con questa posizione (kantiana) si finisce per non avere nessuna forma di protezione dei lavoratori contro la strumentalizzazione già identificata.

In questo numero di OIKONOMIA, Sacconi presenta la posizione del contratto sociale come fondamento per la responsabilità sociale d'impresa, e quindi anche per il rispetto delle persone come stakeholders. Non c'è dubbio che questa è una risposta migliore al problema della strumentalizzazione che quella di Freeman e Gilbert. Per i fini di questo editoriale, dove non si può permettersi di entrare a fondo nel discorso, rimane che nei due casi, il problema principale è il punto di partenza: l'uomo visto come individuo puro. Quando si tratta di mettere insieme degli uomini, particolarmente in un'organizzazione, queste teorie hanno difficoltà a produrre un ragionamento che possa difendere la persona contro la strumentalizzazione. Esiste una risposta migliore?

Questa risposta deve riconoscere che l'essere umano è più complesso di un semplice

individuo. Egli ha un aspetto individuale ma anche un aspetto relazionale, dove i rapporti non sono visti solamente come utili ma come una parte dell'essere stesso della persona. Essere in rapporto con gli altri è altrettanto ineluttabile che avere un corpo fisico (necessario per la nostra individualità), e tutti e due gli aspetti dovrebbero essere riconosciuti in un'antropologia che possa aiutarci ad affrontare i problemi sociali attuali in un modo efficace. Ecco il punto di partenza di un'antropologia personalista. C'è il riconoscimento di una dualità nella persona umana; è utile in certi momenti pensare l'uomo come individuato e, in altri momenti, come in rapporto con gli altri, una "persona". Abbiamo bisogno di questi due aspetti per mettere in piedi un'antropologia che possa superare i problemi di una posizione individualista già esposti.

Il riconoscimento di questa "dualità" dell'uomo, o della relazionalità umana come "ontologica" ci aiuta ad affrontare il problema della strumentalizzazione dell'uomo, soprattutto nelle grandi organizzazioni. Se fa parte dell'uomo stesso di essere in rapporto con altri, allora egli può condividere progetti con altri pur restando essi *suoi progetti personali*. Egli può perseguire fini e creare beni con gli altri che sono i *suoi* fini e i *suoi* beni e non è una strumentalizzazione di lui stesso se il gruppo si organizza per il perseguimento insieme di questi progetti. In altre parole, questa "dualità" permette il riconoscimento di fini e beni *in comune* fra la gente, che sono propri di ogni uomo del gruppo di riferimento e di tutti gli uomini del gruppo. Questi scopi e beni possono essere condivisi fra uomini nei loro rapporti fra di loro; questi ultimi non sono più visti solamente come utili o strumentali al raggiungimento dei fini di ognuno come individuo, l'uno staccato dall'altro, ma come il *locus* di creazione di un bene comune. La gente può condividere progetti e beni perché c'è una relazionalità di base, di natura, della persona

che permette questa condivisione anche come progetto di vita in comune, non solamente progetto utile per il raggiungimento degli scopi della mia vita individuale. Lo stato ontologico della relazionalità dell'uomo significa che si può trovare un progetto insieme ad un gruppo di persone che lo portano in avanti *in comune* e che il raggiungimento di questi fini e la creazione di questi beni in comune possono essere la misura per gerarchizzare le scelte esecutive o politiche. Se torniamo al caso di Freeman e Gilbert, ad esempio, il loro grande problema con la creazione di una strategia etica era che la *corporation* doveva riconoscere tutti i "progetti personali" dei suoi membri e cercare di realizzarli tutti, individualmente: una posizione poco pratica. Dato il punto di partenza individualista, gli autori non potevano riconoscere che i membri della *corporation* potrebbero avere progetti *in comune* fra di loro, né che attraverso la loro realizzazione potrebbero creare beni in comune, non solamente beni economici ma anche beni intrinseci, come lo sviluppo umano delle persone fra di loro, quando lavorano insieme. Quando si riconosce la relazionalità della persona, questo riconoscimento diventa possibile; si può vedere, ad esempio, che il buon andamento di un'organizzazione è un bene in comune fra gli stakeholders, per ognuno di loro e condiviso da tutti. Sulla base di un giudizio di che cosa è in favore di questo bene in comune si ha la possibilità, almeno teoricamente, di gerarchizzare un'attività o un aspetto anche nelle grandi organizzazioni odierne, senza la strumentalizzazione degli uomini che ne fanno parte. Mettere quello che promuove il bene comune fra i membri come il centro della decisione per un'organizzazione è un modo pratico di andare in avanti, perché ci permette di fare una decisione – non siamo in una situazione di paralisi perché non sappiamo come realizzare il progetto, o il bene, di ogni membro individualmente – senza strumentalizzare le persone.

¹ Freeman R. Edward, and Daniel R. Gilbert Jr., 1988, *Corporate Strategy and the Search for Ethics*, Prentice Hall, Englewood Cliffs.