



saggi

siamo in: Homepage / archivio

working paper

N° 2 2005

di Lorenzo Caselli

autori

archivio



La funzione civile degli aziendalisti

recensioni

segnalazioni

eventi

link



scarica il plug-in gratuito
Acrobat Reader

saggi

⇒ Lorenzo Caselli

Dove vanno le nostre discipline. I contributi di Adalberto Alberici, Claudio Baccarani, Guido Corbetta, Gianfranco Rusconi, Dario Velo

⇒ Giovanni Padroni

Scenari della complessità e vincoli etici nell'organizzazione delle risorse umane

⇒ Pierpaolo Andriani

'De Rerum Pareti': On Power Laws and Organization Science

⇒ Nicoletta Buratti

Note a commento del saggio di P. Andriani "De Rerum Pareti: On Power Laws and Organization Science". Riflessioni sul contributo della teoria della complessità alla ricerca in campo manageriale

⇒ Gianni Cozzi

Marketing Territoriale o Marketing delle analogie? Alcune riflessioni da un esame sommario del caso genovese

⇒ Riccardo Spinelli

La e-internationalisation: una rilettura del modello dei vettori di internazionalizzazione nell'ottica dell'e-business

< indietro

working paper

⇒ Clara Benevolo
Luca Bianchi

L'internazionalizzazione delle imprese in Cina: tra ostacoli e nuove opportunità. Il caso Esaote.

⇒ Sonia Ruggiero

I rapporti "Comune controllante - società controllata" nel settore dei servizi pubblici locali

⇒ Sara Poggesi

I servizi pubblici locali italiani alla luce del network management

⇒ Roberto Garelli

Bilancio d'esercizio e bilancio sociale nelle organizzazioni di volontariato

⇒ Sara Campi
Angelo Gasparre

Organizational Boundaries in Childcare Services System and the promotion of NPO Networks by Local Public Agencies in an Italian Metropolitan Area

⇒ Clara Benevolo
Riccardo Spinelli

Second Level Organisations (SLOs) in Voluntary Sector: an Italian Perspective

Gianfranco Rusconi

Queste “impressioni a caldo” sono basate sui due fondamentali interrogativi che pone Lorenzo Caselli nel suo editoriale:

- 1) Dove stanno andando le nostre discipline?
- 2) Quale è il ruolo dei docenti di materie aziendali nell’attuale struttura delle Facoltà di economia (e non solo)?

Per rispondere al primo quesito occorre ricordare lo status particolare delle discipline aziendali italiane, che “in senso stretto” hanno un’origine relativamente recente, ma da un altro punto di vista s’incardinano in una tradizione storica di origine contabile, che risale fino all’Alto Medioevo, se non prima.

Questo riferimento alla storia è un punto di partenza per esaminare la situazione attuale, caratterizzata da una suddivisione delle discipline aziendali in cinque settori, divisione che è sì utile per permettere di approfondire uno scibile non più controllabile nel suo insieme da un solo autore, ma che d’altro lato deve servire da stimolo alla ricerca e non diventare una chiusura precostituita degli ambiti di lavoro. Per quanto riguarda lo scrivente, che opera nel settore P07 economia aziendale, ci si sforza in queste riflessioni di considerare quali possano essere futuri sviluppi fecondi interdisciplinari, senza confini o barriere corporative, ma evitando anche “melasse” indistinte, in cui non è facile individuare il valore aggiunto scientifico.

In primo luogo va ribadito che la parte attinente alle discipline strettamente contabili terrà sempre di più conto sia dell’internazionalizzazione, si pensi solo alla tematiche degli IAS – IFRS, sia degli altri problemi connessi al controllo (interno ed esterno) della gestione aziendale, senza contare tutta la tematica di come (e fino a che punto) applicare i modelli gestionali-contabili tradizionali alle aziende pubbliche ed al non profit. La “teoria della misurazione” è peraltro fondamentale nel campo delle discipline aziendali e costituisce un essenziale punto di riferimento per ogni conclusione e considerazione sulle politiche aziendali, questa teorie “contabili” andranno però sempre più integrate, come avviene in altri Paesi, con rigorose analisi di carattere statistico. Il campo della “misurazione contabile” diviene poi un’area di feconda collaborazione fra le discipline aziendali riguardo agli studi sulla “generazione del valore”, sia intendendo quest’ultimo come legato solo agli azionisti, sia considerandolo nell’ottica di tutti i soggetti collegati all’attività dell’azienda. In quest’ultimo caso la “misurazione” contabile deve allargare i suoi contenuti rispetto ad una valutazione unicamente emergente dallo scambio di mercato, aumentando però il

suo grado di incertezza e spingendo quindi ad ulteriori ricerche interdisciplinari, sia empiriche, sia teoriche.

Non va poi sottaciuta la base, il “nocciolo duro”, dell’economia aziendale come disciplina specifica e propedeutica alle altre, disciplina che ha di fronte a sé la sfida di “tenere insieme” la visione unitaria dell’azienda, controbilanciando, però in senso costruttivo e unificante, il naturale e fecondo sviluppo dello specialismo nelle discipline aziendali. In questo ambito lo studioso deve consolidare l’analisi delle condizioni di sopravvivenza e sviluppo dei sistemi aziendali senza perdere il contatto con la quantificazione contabile, che si è visto essere caratteristica specifica di questa area disciplinare, in questa visione va inserito anche lo studio delle strategie e politiche aziendali visto nell’ottica del P07. In conclusione è questo l’ambito in cui l’economista aziendale “studia i fondamenti” del sistema aziendale e per farlo non può non considerare il suo lavoro anche in una prospettiva interdisciplinare, che però, per non diventare una “melassa” indistinta e con poche prospettive di valore aggiunto scientifico, deve mantenere sia l’ottica di “sopravvivenza e sviluppo aziendale”, sia l’ottica quantitativa (contabile e statistica), senza contare il collegamento con la storia della ragioneria, che permette di evitare di “scoprire”, magari importate da altri Paesi, impostazioni e teorie già presenti da tempo in Italia.

Per presentare un esempio, si consideri il ruolo dell’etica negli studi aziendali. È chiaro che l’aziendalista come tale lavora su ciò per i problemi che sono posti alla gestione aziendale, ma questa ricerca non può aver luogo senza un’adeguata conoscenza delle basi e delle teorie dell’etica e va anche collegata all’esame quantitativo dei risultati aziendali, sia in termini di bilancio, sia in relazione alle valutazioni dei mercati finanziari: si pensi alla teoria dell’“investimento etico”, dove si può attuare una forte convergenza interdisciplinare. In prospettiva storica, non va poi dimenticato che in alcuni Maestri dell’economia aziendale del passato (per non parlare addirittura di spunti medioevali, rinascimentali e successivi) si possono trovare considerazioni sul ruolo dell’etica nell’economia aziendale che presentano un interesse non inferiore a quello di teorie che arrivano oggi da altri Paesi.

Dati in particolare gli interessi di ricerca dello scrivente, un’ultima riflessione riguarda appunto lo sviluppo degli studi sulla responsabilità sociale, sull’etica e sul bilancio sociale. Ci si domanda infatti come questi studi “sociali” ed “etici” possano contribuire allo sviluppo delle discipline aziendali, sia entro i settori, sia in un fecondo rapporto di collegamento sinergico fra i settori medesimi. Va infatti evidenziato che la riforma della legislazione universitaria del 1999 ha inserito nell’ambito del settore “aziendal-raioneristico” P07 la declaratoria “etica d’impresa e bilancio sociale”. Come va interpretata questa scelta dal punto di vista delle ricerche e dei rapporti sia entro le discipline aziendali, sia tra queste ultime e le altre (economiche, giuridiche, sociologiche e filosofiche, ecc.) che a buon diritto hanno qualcosa da dire in questo ambito?

Un primo punto fermo è rappresentato dall’essere stato ufficialmente riconosciuto che lo studio sulla socialità e l’etica delle aziende richiede prima di

tutto conoscenze specifiche sulle medesime e sui loro procedimenti di valutazione, anche se appare chiaro che l'aziendalista che si occupa di queste materie non può non avere sia determinate basi di carattere filosofico (soprattutto per l'etica), sia adeguate conoscenze economico-generaliste (si pensi al problema delle "economie e diseconomie esterne").

Questo "punto fermo" va visto però più come un "marchio di qualità" per proteggere la scientificità di questi studi che non come una chiusura corporativa, anche perché in questo campo è possibile un forte lavoro di equipe, in cui, data l'estrema ampiezza dell'argomento e varietà di tipi di aziende, gli aziendalisti quantitativo-contabili (che per primi si occuparono dell'argomento in Italia circa un quarto di secolo fa) possono e devono avere interessi paralleli sia, prima di tutto, con gli altri "aziendalisti", sia con filosofi, sociologi, economisti, ecc.

Un secondo elemento da considerare è che questa "ventata interdisciplinare" provocata dall'emergere degli studi su responsabilità sociale, ecc., sempre se viene inquadrata sulla base di adeguate conoscenze e rigore metodologico, può aiutare tutti gli studiosi a conoscere meglio il contesto complessivo in cui operano i sistemi aziendali che, come già osservava Aldo Amaduzzi approfondendo gli studi di Zappa, sono "sistemi aperti", sia sull'interno che sull'esterno, e non meccanismi automatici e strettamente deterministici.

Per quanto riguarda il secondo quesito, è inevitabile il riferimento alla riforma del 1999 ed alle sue modificazioni in atto.

La scelta di lasciare alle facoltà autonomia nelle decisioni su corsi di laurea e insegnamenti ha sicuramente favorito discipline in forte espansione come quelle aziendali, ma ha posto indubbiamente un grosso problema di responsabilità, in quanto ciascun docente che ha partecipato a queste scelte avrebbe sempre dovuto tenere a freno l'"orgoglio disciplinare", evitando che le facoltà, occupandosi del problema, fossero spesso impegnate in "bracci di ferro" e compromessi in cui l'interesse degli studenti poteva non essere sempre prevalente.

Ferma restando la forte espansione delle discipline aziendali, restano due essenziali problemi per la formazione degli studenti in queste materie:

- 1) come si rapportano le discipline aziendali con i quattro "gradi" (triennale, master di primo livello, laurea specialistica, master di secondo livello) di laurea introdotti dalla riforma?
- 2) Quale può essere la combinazione didatticamente ottimale delle discipline aziendali, sia fra loro, sia in relazione agli altri insegnamenti che convergono sulle facoltà di economia?

Sul primo punto lo scrivente evidenzia che fondamentale lacuna dell'ordinamento universitario preriforma era la "laurea unica", che contribuiva anche alla crescita dell'emigrazione di cervelli. Si tratta allora di cogliere quest'opportunità e qui per le discipline aziendali si pone il dilemma se puntare

subito sullo specialismo o inserirlo solo dopo una forte preparazione di base di carattere generale.

Un punto di partenza è costituito dalla realistica considerazione che le vecchie lauree economiche erano quasi sempre solo formalmente di quattro anni, poiché la grandissima maggioranza degli studenti si laureava in almeno cinque anni. La riforma, in particolare se si applica correttamente il sistema dei crediti per valutare il carico didattico degli studenti, ha evidenziato che il “3+2” non arriva ad aggiungere molti contenuti rispetto alle vecchie lauree quadriennali in economia, anche se va riconosciuto che la laurea triennale tende a ridurre il numero di coloro che lasciano l’università senza alcun titolo professionalizzante. Posto pertanto che non si può aggiungere molto rispetto alla vecchia laurea, il quesito è in questi termini: avviare lo specialismo già nel triennio o concentrarsi sulla laurea, appunto, “specialistica”.

La scelta va posta in atto nell’interesse degli studenti e si dovrebbero quindi (ma solo in presenza della domanda formativa e non certo per avere lauree o curricula con più o meno dieci studenti) istituire lauree triennali a forte contenuto specialistico ove se ne avvertisse la necessità, affiancate (o sostituite) da lauree aziendali più “generalistiche” dove invece gli studenti ed il mercato del lavoro manifestassero interessi di formazione di base più ampi.

La decisione del governo di proporre una laurea triennale ad “Y”, con un anno uguale per tutti e due anni differenziati tra chi ha intenzione di fermarsi e chi vuole passare al biennio specialistico, evita gli eccessi di specialismo e di precoce professionalizzazione, orientando infatti verso il mantenimento di almeno un anno di base (caratteristica che peraltro non si discosta molto dalle scelte concrete delle facoltà), ma lascia, almeno in parte, aperto il problema qui considerato, perché resta il dilemma se puntare sin dal secondo anno sullo specialismo nelle discipline aziendali (o addirittura, come avviene talvolta, orientarsi in modo massiccio su specifici settori disciplinari aziendali) o su altri insegnamenti di base.

Per inciso, una corretta applicazione dell’”Y” richiederebbe di sdoppiare (anche come titolo) molti insegnamenti, perché, per esempio, non avrebbe molto senso suddividere i percorsi ad “Y” e poi mutuare i corsi dell’uno nell’altro percorso, ciò costituirebbe una sorta di presa in giro sui reali contenuti formativi. In caso di effettivo “sdoppiamento” i costi per le università però aumenterebbero, viste le risorse attualmente disponibili, e l’unico tentativo di parziale soluzione potrebbe essere quello di ridurre in modo consistente l’offerta formativa all’interno di ogni ramo dell’”Y”.

Un valore aggiunto da utilizzare molto nelle discipline aziendali sono invece i master; infatti, dato il carattere fortemente professionalizzante delle discipline qui considerate, si ha qui a disposizione una importante risorsa che, tra l’altro, permette di attuare fecondi scambi fra docenti delle varie università, migliorando l’offerta e contribuendo ad attuare una maggiore mobilità interuniversitaria, sia di studenti, sia di docenti. Gli Atenei dovrebbero evitare al massimo un’ottica di “miope” competizione fra loro e cercare di incentivare sempre più accordi e forme di collaborazione sui master.

Un'ultima considerazione sui master riguarda l'esigenza di non lasciarsi "prendere la mano" dalla ricerca di clienti, presentando corsi troppo leggeri e con troppo permissivi controlli sull'apprendimento dei frequentanti, tra l'altro ciò screditerebbe molti corsi e rischierebbe di non frenare la fuga verso master esteri, che magari in molti casi non sono poi tanto meglio dei nostri!

Gianfranco Rusconi

Professore ordinario di Economia Aziendale
Università degli Studi di Bergamo