



World Meeting on Human Fraternity 2025

Tavolo delle Imprese
Output del Tavolo

Output del Tavolo delle Imprese

Il presente documento recepisce e sintetizza i vari contributi emersi durante il Tavolo di Lavoro delle Imprese.

Dal confronto emerge una trasformazione nel modo di concepire il ruolo dell'impresa nella società contemporanea.

La fraternità si configura non più come elemento accessorio, ma come componente strutturale di una nuova visione organizzativa.

Come testimoniato dai partecipanti, "diventi uomo quando ti occupi del 151esimo, cioè di quello che non conosci" – principio che trova applicazione concreta nella gestione aziendale, dove l'impresa evolve da semplice struttura produttiva a "casa" relazionale.

La fraternità "amplifica le radici e i motivi di esistere dell'impresa", evidenziando come i fattori che determinano la realizzazione umana coincidano con quelli che garantiscono la sostenibilità organizzativa nel lungo periodo.

Il secondo aspetto riguarda l'evoluzione dai modelli competitivi tradizionali verso approcci collaborativi.

L'osservazione che "la conoscenza non è più potere" riflette un cambiamento strutturale nell'economia della conoscenza, dove il valore si sposta dal possesso dell'informazione alla capacità di sintesi e collaborazione.

Nell'era dell'intelligenza artificiale, le organizzazioni devono sviluppare quella che viene definita "vulnerabilità controllata" - l'apertura strategica a contributi esterni non controllabili ma potenzialmente rigenerativi.

Si afferma inoltre l'importanza della condivisione e del coinvolgimento: "è importante che le persone sappiano perché fanno le cose, non le facciano in maniera automatica".

Parallelamente, emerge un realismo strategico che coniuga visione di lungo termine e concretezza operativa: la sostenibilità deve "generare valore condiviso", producendo simultaneamente marginalità aziendale e benefici socio-ambientali.

Centrale appare il riconoscimento che "l'azienda è un'entità che genera valore per tutti", superando la logica per cui "il risultato di breve termine è diventato il comandamento assoluto" verso una concezione dove la finanza torna ad essere strumento e non fine.

Le testimonianze rivelano un ampio spettro di interventi concreti che traducono questi principi in azioni misurabili.

Le iniziative spaziano dai programmi di reinserimento lavorativo per categorie vulnerabili alle campagne di prevenzione della violenza estese all'intera filiera produttiva, dalla creazione di spazi comunitari che utilizzano sport e cultura come linguaggi di coesione sociale ai progetti di innovazione ambientale che richiedono l'evoluzione di framework normativi esistenti. La leadership si ridefinisce attorno ai concetti di "autenticità" e inclusione della diversità, dove team eterogenei generano "soluzioni più ampie e più benefiche per la collettività".

Particolare innovazione emerge nei modelli organizzativi: il lavoro agile totale consente di "andare a prendere i migliori talenti in giro" e di favorire il rientro di competenze dall'estero, creando un'inclusività territoriale che trasforma l'intera nazione in bacino di talenti.

Significativa è inoltre l'esperienza di modelli proprietari innovativi, dove una percentuale della proprietà aziendale è stata destinata ai lavoratori, creando una forma di partecipazione diretta che trasforma i dipendenti in stakeholder.

Le iniziative di welfare aziendale assumono carattere di prossimità umana, come i servizi sanitari mobili che raggiungono direttamente le sedi lavorative, rivelando l'attenzione per "entrare nell'intimità umana" e comprendere i bisogni reali dei collaboratori.

Il quadro complessivo delinea un modello di capitalismo orientato verso la creazione di valore condiviso, dove "nel lungo termine il ruolo sociale converge con quello economico".

Le evidenze presentate suggeriscono che "prendersi cura dell'altro sconosciuto" costituisce un elemento di sostenibilità aziendale, trasformando l'impresa in laboratorio di sperimentazione sociale. Si evidenzia inoltre come le aziende rappresentino "l'unico organismo che ha una solidità antiframmentaria, culturale, storica" in un contesto di crescente volatilità politica ed economica.

L'emergere di questo umanesimo economico riconcilia efficienza e solidarietà attraverso una sintesi che richiede al management di "ricominciare a fare il papà, la mamma" - assumere cioè un ruolo di accompagnamento e costruzione di relazioni durature.

La governance si orienta verso una "piattaforma di valori esclusivamente umani", dove il rispetto emerge come valore fondamentale e le presentazioni aziendali iniziano invariabilmente con il tema della salute e sicurezza, "per portare sani e salvi tutti i colleghi a casa".

Come evidenziato nel dibattito, "senza i giovani non si fa innovazione, senza innovazione si fa fatica a fare un salto di qualità", sottolineando come la sostenibilità dell'impresa dipenda dalla sua capacità di configurarsi come incubatore di futuro attraverso la "condivisione di valori".

Emerge infine il riconoscimento che le aziende hanno "l'obbligo di dare un ritorno al territorio", estendendo la responsabilità sociale verso l'intera comunità nazionale e affrontando le sfide di autonomia strategica che richiedono visioni di lungo periodo.

Immagini simboliche ispirate ai contributi emersi

1.



2.



Fine documento.