

Nota Isril n. 31-2020

Una corporate governance “eugenetica”?

di Marcello Bianchi

Uno dei più importanti gestori di portafoglio a livello mondiale, State Street, che investe oltre 3.000 miliardi di dollari in oltre 1.000 società di tutto il mondo, ha recentemente inviato una lettera ai presidenti delle società partecipate per informarli che, a partire dal 2021, chiederà loro di articolare la loro strategia, gli obiettivi e la politica di gestione dei rischi in funzione della diversità etnica e razziale, nonché di diffondere adeguate informazioni agli azionisti su questi aspetti.

Il primo passo da compiere sarebbe una classificazione in base alla caratteristica etnico-razziale di tutta la forza lavoro impiegata a livello mondiale da ciascuna impresa, per poi procedere a illustrare la composizione, sempre per gruppi etnico-razziali, delle diverse categorie professionali: management, personale tecnico, altro personale. Per identificare le diverse categorie etnico-razziali, State Street suggerisce di adottare la classificazione del Sustainability Accounting Standards Board che prevede le seguenti categorie: asiatici, neri o afroamericani, ispanici o latini, bianchi, altro. Consola che sia prevista una categoria residuale “non rilevabile”. Ovviamente questa classificazione, nata nel contesto nord-americano, dovrebbe essere adattata nelle altre aree del mondo per riflettere adeguatamente le specifiche diversità etnico razziali.

Le imprese sono quindi chiamate preliminarmente a lanciare un poderoso “censimento” etnico-razziale di quella che State Street definisce “forza lavoro”, che farebbe pensare a un inconsapevole lapsus neo-marxiano ma che invece fa trasparire una sinistra mentalità contabile, dove le persone sono inventariate come le scorte di materie prime, di merci, di prodotti.

Ben prima di pensare alle insormontabili difficoltà pratiche per realizzare una tale operazione – innanzitutto per identificare le categorie etnico-razziali rilevanti nel contesto in cui operano e poi per avviare un esercizio, che potremmo definire grottesco se non avesse tragici precedenti, di puntuale definizione dei criteri per definire l'appartenenza a un determinato gruppo etnico-razziale – non può non scandalizzare la superficialità con cui tesi del genere possano essere proposte e, purtroppo, più o meno tacitamente accettate.

Ovviamente le finalità che ispirano questa richiesta sono le migliori del mondo: spingere le imprese ad adottare politiche di inclusione e non discriminazione nei confronti delle minoranze etniche e razziali. Ma a questa lodevole finalità sociale, si accompagna in realtà una tesi, ben più ambiziosa benché tutta da dimostrare, che la presenza di una massa critica di diversità razziale ed etnica (oltre che

ovviamente di genere) nel management delle imprese incrementi la loro profittabilità.

Ricompare, nelle modalità rassicuranti dell'epoca del politicamente corretto, una visione eugenetica che sostituisce alla crudeltà del *single blend* quella consolatoria del *cocktail*. Classificare le persone in base alla loro razza-etnia per affermare non più la superiorità di una sola ma quella di una loro determinata composizione.

Purtroppo la recente storia della corporate governance è segnata dal prevalere di teorie zoppicanti che si illudono di trovare la formula magica nella composizione degli organismi di direzione delle imprese con il duplice scopo di trovare soluzione a problemi sociali e al contempo assicurare la profittabilità delle imprese: dalla vecchia ricetta della codeterminazione con i rappresentanti dei lavoratori, a quelle più recenti della democrazia societaria, basata sulla presenza dei rappresentanti degli azionisti di minoranza, per arrivare ora all'equilibrio di genere, che assegna la funzione salvifica alla presenza femminile, e all'equilibrio etnico-razziale.

Mentre però le vecchie ricette almeno puntavano sul ruolo funzionale di alcuni soggetti nell'attività d'impresa, lavoratori e azionisti di minoranza, le nuove riguardano le caratteristiche soggettive degli individui, indipendentemente dal loro ruolo, riducendo le persone che le rappresentano alle loro caratteristiche fondamentalmente genetiche (il sesso e la "razza"), al più impastate con non ben definite origini etnico-culturali.

Sembrano riecheggiare le tesi delle sociologie positivistiche ottocentesche, che covarono le stravaganze lombrosiane ma, ben più tragicamente, gli orrori della furia razzista. È ovvio che oggi non si prospettano gli stessi rischi di degenerazione, ma reintrodurre, seppure con le migliori intenzioni, fattori identitari basati sulle caratteristiche etnico-razziali indica la permeabilità della cultura collettiva non solo a pericolose amnesie ma soprattutto a deliranti illusioni.

C'è da augurarsi che le persone reagiscano a questa deriva rifugiandosi nel cosiddetto *don't ask, don't tell*, facendo prevalere un prudente pudore rispetto all'indagine e all'affermazione delle caratteristiche etnico-razziali che, seppure possono far parte della identità di ognuno, insieme a molti altri aspetti, meritano di essere protette dalle smanie classificatorie e di restare libere da ogni tipo di strumentalizzazione.