

GIUSEPPE PAOLONE

IL CONTRIBUTO
DELLA FILOSOFIA
AGLI STUDI
ECONOMICO-AZIENDALI

PRIME RIFLESSIONI

FrancoAngeli


PEGASO
Università Telematica

Collana di Studi e Ricerche Aziendali

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



diretta da *Giuseppe Paolone*

La *Collana di Studi e Ricerche Aziendali* è ideata per offrire un “prodotto editoriale” in grado di soddisfare le esigenze conoscitive e di rafforzare le competenze specifiche dei soggetti – ricercatori ed operatori del settore – interessati allo studio ed all’approfondimento delle tematiche aziendalistiche.

I volumi che di essa fanno parte rappresentano uno strumento rigoroso e, nel contempo, agile e pragmatico, di studio e di riscontro operativo; e ciò per rispondere all’esigenza di fornire una documentazione snella ed attuale che, partendo da una base teorico-metodologica, si estende all’esame dei contenuti operativi individuabili nell’ambito del sistema aziendale.

Tali volumi presentano, inoltre, la caratteristica di esprimere un contenuto scientifico traducibile in pratica operativa, attraverso un linguaggio chiaro e semplice per la comprensione dei fenomeni aziendali.

L’obiettivo primario della *Collana* è pertanto quello di coniugare la cultura teorico-scientifica di base con quella pragmatico-empirica, in un approccio che sia in grado di proporre uno strumento operativo utile a tutti coloro che agiscono in contesti professionali, manageriali e imprenditoriali, oltre a quelli che intendono incanalarsi nei faticosi percorsi della ricerca scientifica.

È noto che ogni acquisizione di elementi teorici di base presenti implicazioni di ordine pratico e che, viceversa, ogni abilità pratica trovi la sua origine in un determinato contesto teorico.

Il connubio tra teoria e pratica si presenta, pertanto, in modo reversibile ed inscindibile, per cui il “sapere scientifico” separato dalle “abilità pratiche”, pur costituendo un importante patrimonio culturale del singolo soggetto, non concorre pienamente allo sviluppo ed alla crescita del sistema aziendale. Ne consegue che il “sapere” va affrontato partendo dalle competenze ed avviando un percorso circolare teso a migliorare la qualità dei livelli che lo caratterizzano (teoria-pratica-teoria), determinando così il successo di qualsiasi attività economica.

Condivisi i principi teorici di base, sostenuti dalla prevalente comunità scientifica di riferimento, i contributi dei vari studiosi e ricercatori, finalizzati alla migliore riuscita della *Collana*, saranno incentrati su tematiche operative che consentiranno di reintervenire su tali principi, procedendo così alla revisione ed all’avanzamento della ricerca scientifica.

La *Collana* presenta, in definitiva, la caratteristica di trattare argomenti di cultura aziendale in generale, di approcci organizzativi, di tematiche professionali, di strategie operative, in una prospettiva interdisciplinare fruibile dai soggetti interessati, sia in chiave di ricerca scientifica che di concrete applicazioni.

Gli Autori chiamati a collaborare con propri contributi monografici nella macroarea aziendale sono tutti consapevoli di fornire uno strumento utile, sia per coloro che ne fanno oggetto di studio e di ricerca, che per quelli che si confrontano nella realtà operativa.

In buona sostanza, la *Collana* vuole essere un utile strumento per una fruttuosa ricerca scientifica e, nel contempo, un prezioso supporto per una efficace didattica; ma vuole anche agevolare l'operatore nell'affrontare i problemi che si pongono alla sua attenzione, portandoli a corretta soluzione.

Il coordinamento della *Collana* è affidato all'Università Telematica Pegaso, prestigioso Ateneo operante nel campo della didattica avanzata e della ricerca scientifica, in ambito nazionale e in quello internazionale.

Colgo l'occasione per ringraziare i Colleghi aziendalisti che hanno manifestato il proprio consenso a comporre il Comitato Scientifico della *Collana*, nonché gli Autori che vorranno fornire il proprio contributo per il successo dell'iniziativa editoriale.

Giuseppe Paolone



Direttore Scientifico:

Giuseppe Paolone (Università Telematica Pegaso)

Comitato Scientifico:

Stefano Adamo (Università del Salento); Paolo Andrei (Università di Parma); Valerio Antonelli (Università di Salerno); Berardino Benito (University of Murcia); Massimo Ciambotti (Università di Urbino); Stefano Coronella (Università Parthenope di Napoli); Lidia D'Alessio (Università Roma Tre); Alfredo De Massis (University of Lancaster); Roberto Di Pietra (Università di Siena); Giovanni Fiori (Università LUISS Guido Carli di Roma); Michele Galeotti (Università La Sapienza di Roma); Stefano Garzella (Università Parthenope di Napoli); Francesco Giunta (Università di Firenze); Claudio Lipari (Università di Palermo); Stefano Marasca (Università Politecnica delle Marche); Luciano Marchi (Università di Pisa); Alessandro Mechelli (Università della Tuscia); Rosa Alba Miraglia (Università di Catania); Tiziano Onesti (Università Roma Tre); Antonella Paolini (Università di Macerata); Aldo Pavan (Università di Cagliari); Luisa Pulejo (Università di Messina); Paolo Ricci (Università del Sannio); Gianfranco Rusconi (Università di Bergamo); Claudia Salvatore (Università del Molise); Daniela M. Salvioni (Università di Brescia); Raffaele Trequatrini (Università di Cassino); Riccardo Viganò (Università Federico II di Napoli)

Procedura relativa alla accettazione dei volumi per la pubblicazione

La procedura relativa alla accettazione dei volumi da pubblicare nella *Collana di Studi e Ricerche Aziendali*, si articola in due fasi: *accettazione provvisoria* e *accettazione definitiva*.

Accettazione provvisoria.

Prima della presentazione del lavoro monografico, l'Autore dovrà inviare al Direttore Scientifico l'indice analitico e una breve sintesi, evidenziando gli obiettivi, la base scientifica di partenza, la metodologia adottata ed i risultati attesi. Dette informazioni dovranno essere trasmesse a due componenti del Comitato Scientifico che, d'accordo con il Direttore Scientifico, potranno accettare il lavoro o rifiutarlo. In caso di accettazione, verranno individuati due *referees* che dovranno esprimersi entro venti giorni dall'invio della documentazione, indicando, in forma anonima, eventuali rilievi di cui l'Autore dovrà tener conto nella rivisitazione del lavoro.

Il Direttore Scientifico, sulla base del giudizio espresso dai *referees*, deciderà se accettare il lavoro, chiedendo, in caso contrario, all'Autore di revisionare la proposta da sottoporre di nuovo al loro insindacabile giudizio.

Accettazione definitiva.

Nella fase finale, l'Autore dovrà far pervenire al Direttore Scientifico la bozza del volume da pubblicare, da trasmettere ai due *referees* che si sono già pronunciati all'inizio della procedura. Entro trenta giorni, questi ultimi dovranno esprimere un motivato giudizio per l'accettazione del volume nella *Collana*, nel pieno rispetto della metodologia di ricerca dichiarata nella fase iniziale.

Il Direttore Scientifico, tenendo conto del giudizio espresso dai *referees*, deciderà di accettare o meno l'inserimento del volume nella Collana.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

GIUSEPPE PAOLONE

**IL CONTRIBUTO
DELLA FILOSOFIA
AGLI STUDI
ECONOMICO-AZIENDALI**

PRIME RIFLESSIONI



Collana di Studi e Ricerche Aziendali
diretta da Giuseppe Paolone

FrancoAngeli



PEGASO
Università Telematica

Copyright © 2020 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Ai miei Allievi
con l'invito a proseguire sulla
strada tracciata, senza limitare
l'interesse della ricerca alla
sola area economico-aziendale

INDICE

Premessa	pag.	11
1. I principi fondanti dell'economia aziendale inquadrabili nell'ambito del subsistema operativo	»	15
1.1. Introduzione	»	15
1.2. Il principio delle condizioni prospettive di equilibrio aziendale	»	18
1.3. Il principio dei profili aziendali coordinabili nella loro funzione segnaletica	»	21
1.4. Il principio della funzione autorigeneratrice dei processi produttivi	»	23
1.5. Il legame di correlazione instaurabile con i principi del subsistema informativo	»	24
2. Le risorse intangibili e il patrimonio cognitivo in economia aziendale	»	25
2.1. Introduzione	»	25
2.2. Il principio della capacità di apprendimento e della conoscenza profonda	»	26
2.3. Il principio dell'intelligenza globale nelle sue correlate manifestazioni	»	31
2.4. Il principio della comunicazione interna ed esterna all'azienda	»	46
2.5. Il successo aziendale perseguibile attraverso il processo di cambiamento	»	51
2.6. Gli effetti della "casualità" sulle instabili condizioni di equilibrio	»	55

2.7. La riunione sistemica dei principi dell'economia aziendale	pag.	59
2.8. Il rafforzamento del legame correlativo tra i principi dell'economia aziendale e della ragioneria con quelli delle discipline umanistiche	»	61
3. L'importanza della componente filosofica in economia aziendale	»	65
3.1. Introduzione	»	65
3.2. La nascita della filosofia classica occidentale: il pensiero dei filosofi greci, Socrate, Platone e Aristotele	»	71
3.3. Le concezioni dei più autorevoli filosofi della scienza del 20° secolo: Karl Popper e Thomas S. Kuhn	»	78
3.4. I contributi ai dibattiti della filosofia della scienza di Imre Lakatos e Paul K. Feyerabend	»	84
3.5. Il fondatore della filosofia analitica: Bertrand Russel	»	87
3.6. L'opera di due illustri personaggi a confronto: Leonardo da Vinci e Luca Pacioli	»	96
3.7. La "filosofia applicata" nel pensiero di alcuni autori moderni	»	106
3.7.1. Introduzione	»	106
3.7.2. Il metodo filosofico per la consulenza organizzativa, proposto da Stefania Contesini	»	107
3.7.3. La filosofia moderna per la sensibilità e per la creatività del manager, a cura di Eugénie Vegleris	»	124
3.7.4. La visione filosofica dell'esistenza con il <i>management</i> nel pensiero di Patrick Errard	»	130
3.7.5. Le "pratiche filosofiche", quale modalità rivoluzionaria di lavoro nelle organizzazioni complesse, suggerita da Paolo Cervari e Neri Pollastri	»	136
3.7.6. L'interazione attiva, attraverso il dialogo, della consulenza filosofica, di Gerd B. Achenbach	»	152
3.7.7. La definizione di un modello interpretativo della professione di consulente filosofico, di Peter B. Raabe	»	156
3.8. L'inquadramento giuridico della consulenza filosofica: la legittimità riconosciuta alla professione	»	166
3.9. Il percorso universitario del settore scientifico della filosofia moderna: limiti e suggerimenti	»	170

3.10. I principali concetti estraibili dal pensiero dei filosofi individuati, per il loro contributo alla scienza aziendalistica	pag.	185
3.11. L'auspicato intervento del consulente filosofico per la risoluzione dei problemi del sistema aziendale complesso	»	189
Conclusioni	»	196
Raccomandazione finale	»	199
Bibliografia	»	201

PREMESSA

Dopo aver dedicato l'intera vita accademica allo studio dei fondamentali temi che investono il sistema aziendale, nei suoi aspetti organizzativo-gestionali (oggetto di studio dell'Economia Aziendale) e nei suoi aspetti informativi (oggetto di studio della Ragioneria, oltreché della Matematica, della Statistica e delle altre discipline quantitative), ho ritenuto, ormai da alcuni anni, di soffermarmi a verificare l'apporto utilitaristico delle discipline umanistiche allo studio del sistema operativo aziendale.

Partendo dal presupposto che i fatti aziendali vengono analizzati, oggi più di prima, facendo ricorso a modelli quantitativi, convinti in molti che sono in grado di fornire segnali di vitalità o di crisi di un'azienda, ho ritenuto, in altri termini, di considerare, per pervenire alla conoscenza dell'intero sistema aziendale, anche gli aspetti sociologici, psicologici, e ora filosofici, che rappresentano, a mio avviso, importanti punti di riferimento concorrenti, unitamente agli aspetti quantitativi, a fornire un quadro esaustivo del funzionamento di un'azienda, fortemente perturbata dai mutevoli condizionamenti che provengono dalla fonte ambientale.

Ma, mentre gli aspetti socio-psicologici dell'operare aziendale sono stati affrontati con successo da vari aziendalisti, particolarmente dagli studiosi di risorse umane, concorrendo ad arricchire il bagaglio di conoscenze nell'ambito organizzativo del lavoro, gli studi filosofici, per le difficoltà insite ai loro contenuti, considerati teorici e scarsamente applicabili alla realtà delle aziende, non hanno trovato quel successo che avrebbero meritato in passato e che oggi lo meritano più di prima.

Infatti, da qualche tempo, si va diffondendo l'istituto della "pratica filosofica", affermata di recente come "consulenza filosofica", a seguito di studi e dibattiti incentrati sulla concreta realtà delle aziende, esaminata negli

aspetti sociali, ambientali, politici, economici, aziendali, ecc..., e sui rapporti tra i soggetti, interni ed esterni, operanti in tale realtà.

Tra i lavori, per lo più monografici, di alcuni “filosofi operativi” moderni¹, si rinvengono interessanti contributi allo studio della “filosofia applicata”, ma che trovano tutti origine negli inimitabili lavori scientifici del filosofo per eccellenza, Bertrand Russell², uno dei creatori dell’analisi filosofica.

Nel presente lavoro, dopo aver riproposto i principi base (di origine amaduzziana) che sono a fondamento della vitalità di un’azienda e dopo essermi soffermato su quelli (postamaduzziani) che hanno definito e caratterizzato il patrimonio cognitivo, e le risorse immateriali (visibili e invisibili) che di esso fanno parte, ho ritenuto di avviare un’indagine conoscitiva sul “processo filosofico”, limitandolo alla comprensione dei soli effetti pratici che esso è in grado di produrre sull’economia delle aziende.

Sono stati così ripresi preliminarmente, e in estrema sintesi, i principi che sono alla base dell’operatività aziendale (esaminata negli aspetti organizzativi e gestionali, studiati dall’economia aziendale), correlati con quelli relativi all’informativa aziendale (riguardanti gli aspetti della rilevazione e del controllo, studiati dalla ragioneria).

Il riferimento va, innanzitutto, ai principi ideati da Aldo Amaduzzi, a partire dalle *condizioni di equilibrio prospettico*, di natura economica, finanziaria e patrimoniale, da verificarsi nella loro integrazione e da studiare per istituire l’azienda, farla convenientemente funzionare e opportunamente cessare (se vengono meno dette condizioni); a seguire con i *profili aziendali*, esprimenti gli elementi identificativi dell’azienda, dalle sue origini e nelle sue manifestazioni di vita, rappresentando le linee di forza o di debolezza che tendono ad avvicinare l’ipotetica unità aziendale a quella reale; per concludersi con l’*autorigenerazione dei processi produttivi*, esprimente la possibilità che investimenti produttivi possono essere rigenerati in nuove risorse da reinvestire³.

¹ Tra i tanti, si citano: P. ERRARD, *La filosofia aiuta il manager. Le idee dei grandi pensatori migliorano l’organizzazione e favoriscono il business*, Tecniche nuove, Milano, 2016; E. VEGGLERIS, *Manager con la filosofia. Come usare la filosofia per migliorare la vita in azienda*, Apogeo, Milano, 2008; S. CONTESINI, *La filosofia nelle organizzazioni. Nuove competenze per la formazione e la consulenza*, Carocci Faber, Roma, 2016; P. CERVARI, N. POLLASTRI, *Il filosofo in azienda. Pratiche filosofiche per le organizzazioni*, Apogeo, Milano, 2010.

² Tra i numerosi suoi scritti, che spaziano in vari ambiti della filosofia contemporanea, si citano i seguenti: *The Problems of Philosophy*, Oxford University Press, Oxford, 1912 e *Unpopular Essays*, Taylor & Francis Group, Abingdon, 1950.

³ I tre menzionati principi, come detto, sono opera di Aldo Amaduzzi e sono stati dallo stesso raccolti nel suo articolo “Il sistema degli studi aziendali sulla base di principi”, *Rirea*, n. 1-2, 1980.

A tali principi amaduzziani, applicabili sia alle aziende produttive che a quelle erogatrici, sia alle private che alle pubbliche, hanno fatto seguito ulteriori riflessioni che hanno consentito l'emanazione di ulteriori principi rinvenibili nei seguenti: la *conoscenza profonda* e la *capacità di apprendimento*, connessi ad un lento e graduale processo cognitivo di accumulazione delle potenzialità che conduce alla "competenza"; l'*intelligenza*, esprimente il controllo delle proprie emozioni e di quelle degli altri (*empatia*) e la possibilità di attivare relazioni interpersonali (*intelligenza emotiva*), l'abilità di far emergere ed apprezzare quanto c'è di positivo nell'individuo (*intelligenza valorizzativa*), la capacità di relazionarsi all'interno di un gruppo (*intelligenza sociale*) e infine la capacità di svolgere con successo le funzioni assegnate, di collaborare con altri e di autovalutare e adattare il proprio comportamento (*intelligenza manageriale*); la *comunicazione*, attestante la trasmissione di un'idea, di un dato, di un'informazione da un soggetto ad un altro o a un gruppo di soggetti.

Tutti i principi su enunciati vanno considerati nella loro congiunta affermazione, condivisione e verifica (*sistema dei principi*) e coordinati con altri principi, parimenti riuniti a sistema, riguardanti l'elaborazione, la rilevazione e il controllo dei dati emergenti dall'attività aziendale (rapporto tra il sistema dei principi dell'economia aziendale e il sistema dei principi della ragioneria).

L'ultima parte del lavoro, che è quella centrale ispiratrice della "curiosità accademica" nel considerare l'apporto della filosofia allo studio e all'applicazione dei principi dell'economia aziendale, si sviluppa partendo dal significato etimologico dei termini "economia aziendale" e "filosofia", collegati tra di loro, per poi riportare il pensiero di quei filosofi che nella storia si sono distinti per la loro apertura al pensiero economico (da Platone ad Aristotele fino a Bertrand Russell) e per sviluppare l'approccio di alcuni attuali filosofi che, pur con i loro superabili limiti legati alla non completa conoscenza del funzionamento globale del sistema aziendale, hanno dimostrato l'importanza dell'apporto filosofico nell'attività, per lo più manageriale, dell'azienda moderna.

Non v'è dubbio che tale lavoro risente degli evidenti limiti legati alla scarsa conoscenza della filosofia, per superare i quali occorrerebbe uno studio approfondito di tutti coloro che, nel tempo, hanno contribuito a far crescere la scienza filosofica, al fine di poter cogliere quanto di positivo sia presente nei loro scritti con riferimento agli studi economico-aziendali.

Sicuramente altri colleghi aziendalisti lo hanno fatto, ed altri ancora lo potranno fare, a condizione che maturi in ognuno, come sta accadendo in me, la consapevolezza dell'importanza del contributo che gli studi filosofici possono apportare a quelli aziendalistici.

1. I PRINCIPI FONDANTI DELL'ECONOMIA AZIENDALE INQUADRABILI NELL'AMBITO DEL SUBSISTEMA OPERATIVO

1.1. Introduzione

L'economia aziendale è stata da sempre considerata la scienza avente ad oggetto la conoscenza dell'unitaria amministrazione aziendale, con la conseguenza che i differenziati studi di organizzazione, gestione e rilevazione dei suoi accadimenti, affidati a varie discipline, erano considerati come "rami complementari"; da qui è discesa la definizione di «scienza che ricerca le leggi delle condizioni di equilibrio dell'azienda, condizioni intese come espressioni preventive di un andamento variabile, e che ricerca altresì le leggi secondo le quali, nella variabilità dell'andamento, vengono mantenute, migliorate, perdute, ripristinate tali condizioni di equilibrio»¹.

Così concepita, l'economia aziendale ha rappresentato il fondamento dei rami di studio riguardanti i campi dell'organizzazione e della gestione, mentre la ragioneria, preposta allo studio degli aspetti rilevativi, ha avuto, ed ha tuttora, un contenuto suo proprio ma non autonomo rispetto all'economia aziendale.

In ambito sistemico (e subsistemico)² il ramo organizzativo e quello gestionale, quali "momenti" dell'amministrazione aziendale, sono stati logicamente riuniti in un unico inscindibile *subsistema*, quello *operativo*; a tale subsistema corrisponde il contenuto teorico dell'economia aziendale, mentre la ragioneria, unitamente alle altre discipline quantitative, rimane preposta, con i suoi collegati principi, allo studio del *subsistema informativo* (o del *controllo*).

¹ Cfr. ALDO AMADUZZI, *L'Azienda, nel suo sistema e nei suoi principi*, Utet, Torino, 1992, p. 37.

² Cfr. ALDO AMADUZZI, "Il sistema aziendale ed i suoi sottosistemi", *Rirea*, n. 1, 1972.

I primi tre principi dell'economia aziendale³, indicati nella sequenza temporale di ideazione e diffusione ad opera di Aldo Amaduzzi, sono i seguenti:

- 1) il principio delle condizioni del tendenziale equilibrio prospettico;
- 2) il principio dei profili (vantaggiosi o critici) di supporto alle condizioni di equilibrio;
- 3) il principio dell'autorigenerazione degli investimenti⁴.

Il primo di essi (*equilibrio aziendale*), modificabile a seguito dell'azione perturbatrice di variabili interne ed esterne all'azienda, può essere considerato un obiettivo finalistico, non necessariamente coincidente con il solo profitto, postulato dell'economia generale; deve essere verificato con continuità nel decorso del tempo e nella integrazione sistemica delle condizioni finanziarie, economiche e patrimoniali da rispettare per progettare l'istituzione dell'azienda e le successive fasi del suo sviluppo.

Il secondo ordine di principi (*profili*) può essere inquadrato, come fece Aldo Amaduzzi, nell'ambito dei «fattori di impulso o di crisi, da ricondurre, rispettivamente, al favore o al disfavore sia di economie interne che di economie esterne».

Il riferimento va alla categoria di possibili elementi valevoli a dare una identità all'azienda, considerata al momento della sua nascita e nelle sue successive manifestazioni di sviluppo e di crescita.

Tale principio vuole affermare che i gradi di libertà aziendale, tendenti a soddisfare l'equilibrio prospettico, devono essere di guida, nei limiti di una operatività legittima e deontologica.

Il principio dei profili risulta essere pertanto complementare a quello dell'equilibrio prospettico a contenuto economico-finanziario, contribuendo ad integrare il sistema informativo aziendale, sia a finalità di controllo interno, che di comunicazione a terzi operanti con l'azienda e nella collettività sociale.

Ma i profili tendono anche ad integrare la funzione assolta dal bilancio di esercizio nelle sue successioni temporali, poiché il fine ultimo di un'azienda è quello di conoscere, periodicamente e nel futuribile, il suo valore economico, atteso che i bilanci seriali non sono in grado di esprimerlo.

I profili, coordinabili nella loro funzione segnaletica e riunibili in classi omogenee, hanno in definitiva il compito di informare attraverso quali specifiche caratteristiche l'azienda abbia operato, operi e possa continuare ad operare.

³ Riferibili sia alle aziende private, che producono beni e servizi, che a quelle pubbliche, variabili in relazione alle mutevoli condizioni ambientali, discutibili sul piano scientifico.

⁴ Cfr. ALDO AMADUZZI, "Il sistema degli studi aziendali sulla base di principi", cit., p. 5 e segg.

Passando al terzo principio (*autorigenrazione*), l'azienda deve raccogliere e combinare risorse per svolgere processi di produzione, ma deve altresì conseguire il ritorno dei valori utilizzati per avviare nuovi processi produttivi: i nuovi volumi saranno, in definitiva, condizionati dalla rigenerazione dei processi precedenti; da qui la definizione della funzione aziendale come funzione autorigenetrice di processi produttivi.

In sintesi: «l'azienda esercita la sua funzione per rigenerare in modo autonomo processi di produzione, il che richiede un ordine formale di cause promozionali (profili), che possano conseguire il fine di raggiungere il fine di verifica di condizioni integrate, patrimoniali, economiche e finanziarie, di tendenziale equilibrio a valere nel tempo»⁵.

Ai principi amaduzziani hanno fatto seguito ulteriori principi⁶ aziendali, in parte ispirati anche a quelli della sociologia e della psicologia applicati alle aziende. Essi sono stati così enunciati:

- 4) il principio della conoscenza profonda e della capacità di apprendimento;
- 5) il principio dell'intelligenza emotiva, valorizzativa, sociale e manageriale;
- 6) il principio della comunicazione aziendale.

Il primo di essi (*conoscenza e apprendimento*) rappresenta la dotazione della principale risorsa aziendale che dà origine ad un lento e graduale processo accumulativo di potenzialità; con la conseguenza che l'azienda viene ad essere definita, più che dal complesso di beni materiali, dal patrimonio di informazioni e di conoscenze che ha accumulato nel tempo con gradualità, indirizzandolo verso formule che ne definiscono la strategia vincente, vale a dire dal patrimonio cognitivo e dalla capacità di apprendimento.

Il principio successivo (*intelligenza globale*), esprime la capacità di adattamento a diversi contesti aziendali, costituita dalla partecipazione di quattro tipologie di intelligenza in capo a vari soggetti aziendali (*emotiva, valorizzativa, sociale e manageriale*)⁷.

L'intelligenza emotiva si sostanzia nella capacità di riconoscere i sentimenti nel momento in cui sorgono, di controllare le proprie emozioni e di attivare relazioni empatiche; l'intelligenza valorizzativa si basa sulla capaci-

⁵ Cfr. ALDO AMADUZZI, *L'Azienda, nel suo sistema e nei suoi principi*, cit., p. 744.

⁶ Contenuti nei seguenti recenti lavori monografici: G. PAOLONE, *L'Economia Aziendale nella teorica di base e nella pratica operativa*, FrancoAngeli, Milano, 2014, p. 111 e segg.; G. PAOLONE, L. D'AMICO (a cura di), *I principi e i modelli de l'Economia Aziendale*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 319 e segg.

⁷ Si parla anche di "intelligenze multiple", approfondite da H. GARDNER, *Stati d'animo: la teoria delle intelligenze multiple*, Basic Books, New York, 1993.