L'iniziativa

«Manifesto della buona impresa» (a partire da stipendi più giusti)

La Fondazione di Michele Alessi, 180 firme sul patto tra profitto e ruolo sociale

di **Elvira Serra**

Chi è

● Michele Alessi *(foto)* ha guidato col fratello Alberto per 44 anni, di cui 30 come amministratore delegato, l'azienda di famiglia facendone una impresa leader del design italiano. Nel 2018, lasciata l'azienda, ha creato con la moglie la Fondazione Buon Lavoro di cui è presidente. È consigliere di Fondazione AiBi - Amici dei bambini e di Fondazione Vita Vitalis

Una buona impresa? «Per esempio quella in cui lo stipendio della persona più pagata supera al massimo di 25 volte quello della meno pagata, come peraltro fissato nella legge numero 76 del 2025 per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese. Adriano Olivetti, a suo tempo, teorizzò che il rapporto tra le due retribuzioni agli antipodi dovesse essere al massimo di dieci a uno. Certo, va trovata la giusta misura a seconda delle dimensioni dell'impresa», spiega Michele Alessi, 76 anni, già patron dell'azienda di famiglia eccellenza del *made in Italy* con sede a Omegna, in Piemonte, dove ha lavorato per 44 anni prima di dimettersi e creare la Fondazione Buon Lavoro, con cui cerca di diffondere i valori che hanno guidato la sua esperienza. Purtroppo esistono modelli negativi, come certe multinazionali americane dove un top manager arriva a guadagnare 300 volte di più del dipendente meno retribuito: 900 mila dollari al mese contro tremila dollari al mese.

Lo stipendio è il fattore immediatamente quantificabile. Ma in realtà sono 28 gli elementi nei quali si declina la «Mappa delle caratteristiche distintive della Buona Impresa», uno strumento nato per dare applicazione pratica al «Manifesto della Buona Impresa», il documento programmatico proposto da Fondazione Buon Lavoro già sottoscritto da 180 imprenditori: da Nicola Drago di DeAgostini a Reza Arabnia di Geico, da Alessandro Profumo a Gabriele Galateri di Genola, da Matteo Lunelli a Ugo Salerno.

Michele Alessi rifiuta di considerare il testo del Manifesto astratto: «Quella sorta di linee guida che suggeriamo e che ruotano intorno a tre pilastri imprescindibili — il lavoro, il prodotto e il profitto — le ho applicate quando guidavo l'Alessi. Appena ne ho avuto la possibilità ho istituito un meccanismo per far partecipare agli utili tutti i dipendenti. Il primo di ogni mese, fosse gennaio o agosto, scrivevo ai collaboratori per chiedere come fossero andate le cose il mese precedente e cosa intendessero fare per quello appena cominciato: questo significa coinvolgere, non escludere. O, ancora, quando decisi di non mettere in cassa integrazione i dipendenti nei mesi di calo della produzione, ma di far fare lavori socialmente utili a Omegna».

L'industriale Adriano Olivetti in fabbrica il 28 febbraio 1960 (©Publifoto/La Presse Milano)

Il profitto, nella visione proposta dal Manifesto, non va demonizzato. «Lo scopo dell'impresa è la prosperità duratura. Ma il valore va decretato per tutte le persone direttamente coinvolte: chi investe, chi lavora, chi fruisce di prodotti e servizi», insiste Alessi. Pur rendendosi conto (ma non arrendendosi al fatto) che l'articolo 2247 del Codice Civile fissi la definizione di una società in «due o più persone che conferiscono beni o servizi per l'esercizio in comune di una attività economica allo scopo di dividerne gli utili». Ecco, per lui non basta. C'è anche un ruolo sociale dell'impresa: «Può rendere concreto il diritto al lavoro, creare e distribuire ricchezza economica, inventare e realizzare prodotti e servizi in grado di rispondere ai bisogni quotidiani delle persone. Tutto questo, sentendosi moderatamente orgogliosi del proprio operato».

Modelli
Per Olivetti il rapporto tra paga top e salario base doveva essere al massimo 10 a uno

Beninteso: c'è una responsabilità anche nella definizione del prodotto. Avete presente l'«obsolescenza programmata» che praticano moltissime multinazionali? Quelle che mettono sul mercato un articolo sapendo bene che dopo sei mesi sarà già vecchio e bisognerà sostituirlo. Ecco, una «buona impresa» non ragiona così. E non perché sia una «impresa buona». Ma perché definisce gli obiettivi con coscienza e trasparenza, è aperta al confronto con i dipendenti, cerca sempre alternative ai licenziamenti. Non è un'utopia. Ma un approccio possibile, utile e vantaggioso per la società intera.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Candidature fino al 31 dicembre

Bilancio di Sostenibilità, il Premio 2027: come iscriversi

Sostenibile, attenta al sociale, capace di profitto ma anche responsabile verso persone, territori, ambiente: facendo tutto ciò ma anche sapendolo raccontare, spiegare, condividere. Attraverso quello strumento che si chiama Bilancio di Sostenibilità. La volontà di moltiplicarne l'adozione e continuare a proporne il modello è il focus del Premio Bilancio di Sostenibilità 2027 promosso da *Corriere della Sera* con NeXt Nuova Economia. La call per candidarsi alla nuova edizione, la sesta, è aperta. I documenti di imprese e organizzazioni verranno valutati in base a griglie riferite ai tre pilastri Esg (Ambiente, Sociale, Governance) con 30 indicatori divisi per dimensioni (grandi, medie e piccole imprese): il premio nasce non per celebrare gli «eccezionali» ma per rendere visibile la convenienza della sostenibilità. Partecipazione libera: inviare (oltre al bilancio di sostenibilità) numero di dipendenti, codice Ateco, natura giuridica, fatturato degli ultimi tre anni. Entro il 31 dicembre a *centrostudi@nexteconomia.org* e *premiobilanciosostenibilita@corriere.it*; cerimonia finale 17 marzo 2027 con inserto speciale sul progetto.