

Educazione sentimentale

Sommario

Editoriale

Luigi Pagliarini, *L'angoscia della bellezza. Il conflitto estetico*

Carla Weber, *Fatti d'arte*

L'arte esplora la realtà. Incontro con Tullio Pericoli

L'arte è politica. Incontro con Michelangelo Pistoletto

Pietro Barbetta, *Note preliminari per una "fiction" sul caso Lucia Joyce*

Luigi Boccanegra, *La relazione terapeutica è un'esperienza estetica*

Immagini, a cura di Cristiano Cassani

Fulvio Carmagnola, *Prospettive etiche nell'estetica*

Maurizio Cogliani, *Musica e bellezza. Sinestesia etico-estetica e origine del pensiero creativo*

Alfonso Maurizio Iacono, *I bambini giocano nei mondi intermedi*

Giovanni Leghissa, *Bellezza e tristezza. L'organizzazione nell'età del neoliberalismo compiuto*

Ugo Morelli, *La lanterna di prua... ovvero, la soglia della bellezza*

Marcello Fanna, *Alcune considerazioni sulla bellezza*

Recensioni, a cura di Carla Weber



FrancoAngeli

La passione per le conoscenze

FrancoAngeli s.p.a. - Via Monza 106 - 20127 Milano - Poste Italiane Spa Sped. in Abb. Post. - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1 DCS Milano - 4° semestre 2011

€ 22,00 (i.i.)
R115.2011.2

ISSN 2037-7355

prendimento della pratica del "coinvolgimento consapevole". È su questo terreno che si misura la pratica dell'autonomia all'interno della complessità delle relazioni in cui siamo immersi e dentro cui riusciamo perfino a essere soli.

Un passo considerevole nello studio sui *mondi intermedi* è dato dalle riflessioni e dalle pratiche in riabilitazione di Carlo Perfetti e del gruppo di riabilitatori che fa capo alla rivista *Riabilitazione Neurocognitiva*.¹

Un ulteriore passo potrebbe essere offerto da Vittorio Gallese, il quale, a partire dalle ricerche sui neuroni-specchio, mette l'accento sul concetto di cognizione sociale e di intersoggettività, individuando nel teatro un momento cognitivamente decisivo per quel modo attivo e autonomo dell'imitazione che egli chiama "simulazione incarnata"². Nel frattempo i bambini continuano a incontrarsi e a giocare in riva al mare, costruendo castelli con la sabbia, barche con le foglie e mondi i cui confini si distruggono e si ricreano sempre uguali e sempre diversi nell'infinità delle spiagge e del cielo.

Riferimenti bibliografici

- Bateson G. (1976). Una teoria del gioco e della fantasia. In: *Verso un'ecologia della mente*. Milano: Adelphi.
- Bateson G. (1984). *Mente e natura*. Milano: Adelphi.
- Baudelaire C. (1992). Morale del giocattolo. In: Rilke R.M., Baudelaire C. e Kleist H. *Bambole*. Firenze: Passigli.
- Coleridge S.T. (1814). Letter to Charles Mathews. In: *Collected Letters of Samuel Taylor Coleridge*. Edited by Earl Leslie Griggs, volume III, 1807-1814. Oxford: Clarendon Press, 1959.
- D'Amico S. (1970). *Storia del teatro*. Ed. ridotta a cura di Sandro D'Amico, vol. I. Milano: Garzanti.
- Gallese V. (2007). Il corpo teatrale: mimetismo, neuroni specchio, simulazione incarnata. *Culture teatrali*, 16.
- Kubovy M. (1992). *La freccia nell'occhio*. Padova: Muzzio.
- Kant I. (1998). Inganno e illusione. In: Kant I. e Kreutzfeld J.G. *Inganno e illusione*. Napoli: Guida.
- Kant I. (2001). *Antropologia pragmatica*. Roma-Bari: Laterza.
- Magritte R. (1988). In: Gablik S. *Magritte*. Milano: Rusconi.
- Tagore R. (1990). Gitanjali, 60. In: *Poems-Poesie*. Milano: Mursia.
- Winnicott D.W. (1974). La sede dell'esperienza culturale. In: *Gioco e realtà*. Roma: Armando.
- Winnicott D.W. (2005). Oggetti transizionali e fenomeni transizionali. In: *Gioco e realtà*. Roma: Armando.

¹ Cf. in particolare il numero monografico di *Riabilitazione Neurocognitiva*, n. 3, Dicembre 2010, dedicato a *Tra neuroscienze e filosofia*.

² V. Gallese, Il corpo teatrale: mimetismo, neuroni specchio, simulazione incarnata. *Culture teatrali*, 16, 2007 (ma cf. le sue numerose pubblicazioni nel sito: <http://www.unipr.it/arpa/mirror/english/staff/gallese.htm>)

Bellezza e tristezza, l'organizzazione nell'età del neoliberalismo compiuto

Giovanni Leghissa*

Riassunto: Nella Germania nazista, già nel 1934, fu creato il Büro für die Schönheit der Arbeit, che aveva come finalità il miglioramento delle condizioni di vita sul posto di lavoro. Dall'analisi di questo episodio, a lungo dimenticato, della storia del taylorismo, si passa all'analisi delle nuove forme di organizzazione, tipiche dell'impresa strutturata "in rete". Pur abissalmente diversa da qualsiasi forma-impresa inserita in un contesto politico totalitario, anche l'organizzazione contemporanea spesso rischia di non sottrarsi alle critiche che Foucault muove nei confronti di quelle forme di governo che hanno di mira la vita degli individui al fine di instaurare sottili forme di controllo. Il saggio si conclude ipotizzando che sia ancora possibile, tuttavia, arginare le derive biopolitiche della vita organizzativa contemporanea riattivando il modello classico della Bildung: se l'impresa è comunque luogo di formazione, cioè luogo in cui si produce senso, si tratterà allora di educare gli individui ad affinare quello spirito critico che serve non solo a costruire la cosiddetta "cultura d'impresa", ma anche a formare cittadini autonomi e responsabili.

Abstract: Beauty and sadness, the organization in the age of the wide neoliberalism. Starting from two models of organisational thought and praxis, the essay aims at a new definition of the organisation as a site, which enables a peculiar – and politically relevant – form of education. The first example comes from the Nazi Germany, where several efforts have been done in order to transform the shop floor into a comfortable place. The second concerns the contemporary organisation, structured as a "web of webs". In both cases – albeit they are very different from each other historically and culturally speaking – we can describe in terms of biopolitics the attempt to control and pre-determine the structures of sense making that characterize the organisational form of life. A different result could be envisaged if it were possible to enable the actors participating in the organisational life to develop critical and autonomous forms of reaction to the constraints deriving from the organisation itself.

Parole chiave: teoria delle organizzazioni, educazione e politica, neoliberalismo, biopolitica.

* (Trieste 1964) è Ricamatore confermato presso il Dipartimento di Filosofia dell'Università di Torino; è redattore delle riviste *aut aut* e *Simplegadi*. Rivista di Filosofia interculturale e dirige la collana "Cultural Studies" presso il Saggiatore.

Ha curato l'edizione italiana di opere di Caillois, Husserl, Derrida, Overbeck, Blumenberg, Temple e Hall e ha al suo attivo numerose pubblicazioni, concernenti vari aspetti della filosofia contemporanea tra cui ricordiamo: *L'evidenza impossibile. Saggio sull'immaginazione in Husserl*, (LINT, Trieste 1999); *Il dio mortale. Ipotesi sulla religiosità moderna* (con una postfazione di G. Vattimo, Medusa, Milano 2004); *Il gioco dell'identità. Differenza, alterità, rappresentazione* (Mimesis, Milano 2005)

Keywords: theory of organisations, education and politics, neoliberalism, biopolitics.

Nel novembre del 1933 viene istituito, nella Germania ormai dominata dal nazionalsocialismo, il *Büro für die Schönheit der Arbeit*, che avrebbe giocato un ruolo importante nel forgiare la mentalità della nazione guidata dal *Führer*. Operando direttamente sulle condizioni materiali della vita operaia, in modo da favorirne un miglioramento sia in termini di igiene e sicurezza, sia in relazione alla soddisfazione connessa all'attività lavorativa, il *Büro* contribuì infatti in modo non irrilevante a forgiare il consenso della classe operaia tedesca verso la dittatura¹.

Attraverso il regime discorsivo costruito dal *Büro*, e attraverso le pratiche da quello indotte, il "taylorismo", che in quell'epoca costituiva la modalità dominante di gestione delle tecniche produttive, venne trasformato in base alle esigenze del regime hitleriano, giungendo a un rafforzamento della propria valenza quale progetto di controllo delle vite messe al lavoro. Una società come quella tedesca di allora, plasmata da un partito unico che sin da subito si adoperò per manifestare apertamente le proprie mire totalitarie, non poteva che fornire una cassa di risonanza destinata ad amplificare la stretta connessione tra produzione e controllo che caratterizzava il regime produttivo "taylorista", così attento a spiare gli individui per meglio guidarne le prestazioni. Dovendo conquistare le masse operaie e mostrarsi in grado di rendere del tutto inefficace il richiamo esercitato dalle concezioni politiche socialiste o comuniste, il regime hitleriano utilizzò tuttavia le risorse del management scientifico non solo per migliorare la produttività dell'industria tedesca, che di lì a poco sarebbe stata chiamata a sostenere un immane sforzo bellico, ma anche per guadagnare i cuori e le menti di una classe operaia a cui andavano conferite dignità e orgoglio, interpellandola quale fulcro dell'intera *Gemeinschaft* nazionale riunita attorno al *Führer*. Da maledizione, dovere, triste necessità, destino ineluttabile, il lavoro doveva diventare mezzo di riscatto e di realizzazione personale, strumento di una *Bildung* di massa che permetteva all'individuo di avvertire il peso del proprio ruolo quale protagonista della rinascita nazionale e razziale. Spogliato di ogni diritto, alla mercé di una classe imprenditrice ormai libera tanto dall'incubo della democrazia dei consigli, quanto dall'ingombrante presenza di rivendicazioni sindacali, all'operaio tedesco veniva insomma offerta la bellezza al posto del riscatto politico; in tal modo, alle masse lavoratrici fu possibile incorporare un *habitus* che permettesse di vivere come normale, nelle pieghe di una quotidianità teatralmente predisposta ad accoglierlo, il dispiegarsi di quel colossale esperimento biopolitico che fu l'antropotecnica nazionalsocialista.

Padroni assoluti delle proprie imprese e manifatture, i proprietari e i dirigenti delle aziende del Terzo Reich potevano, in teoria, rifiutarsi di investire in bellezza. Ma, forti ormai di un sapere scientifico che anche in Germania aveva messo radici², gli uomini

del *Büro* riuscirono a convincere l'imprenditoria del fatto che si sarebbe trattato di un investimento destinato a dare buoni frutti. Furono almeno ottantamila le aziende che aderirono, in forma più o meno completa, ai programmi del *Büro*. Dal 1934 al 1939, anno a partire dal quale lo sforzo bellico finì per assorbire qualunque risorsa che non fosse strettamente destinata alla produzione, il paesaggio produttivo tedesco subì una profonda trasformazione. Si modificarono gli impianti di illuminazione, non senza sottolineare il significato simbolico di questa operazione, che metaforizzava la nuova luce irradiata dal *Führer* e destinata a indicare la via maestra al popolo tedesco. Si migliorò l'igiene sul posto di lavoro, la ventilazione degli ambienti, preoccupandosi di evitare il contatto con sostanze o fumi velenosi, si enfatizzò la necessità di installare ovunque docce e servizi igienici puliti e funzionanti, si obbligò a un'accurata pulizia del proprio corpo l'intera classe operaia, anche qui cogliendo l'occasione per offrire ulteriore spazio a una delle più potenti retoriche messe in cantiere dal regime nazionalsocialista, quella della pulizia – pulizia intesa nel senso più ampio possibile, ovvero come purificazione da tutto ciò che, nel corpo e nella mente, infetta, corrompe, ammorbida e impudrisce, in vista di una totale immunizzazione della *Volksgemeinschaft* da ogni elemento non ariano. In correlazione a ciò, si introdussero migliorie nelle mense, nella qualità del cibo ivi servito e consumato, si favorì l'introduzione di attività ricreative sul posto di lavoro, là dove possibile si crearono campi sportivi e piscine. Ma soprattutto ci si preoccupò di abbellire i posti di lavoro, con fiori, giardini e viali all'esterno, radicalizzando quella tradizione della città-giardino già ben radicata nella prassi urbanistica tedesca (si pensi solo a Tessenow), mentre l'esterno e l'interno degli edifici dovevano venir progettati in base ai canoni dell'estetica funzionalista e modernista che, negli anni di Weimar, fu propria del Bauhaus³. Investita di nuovi significati, tale estetica doveva allontanare dalle masse quella nostalgia per l'idillio romantico e antimodernista, nemico della tecnica, che tanta parte ebbe nella via tedesca alla modernità e che caratterizzò pure una parte cospicua della stessa retorica nazionalsocialista, almeno nelle fasi iniziali del movimento. Mentre gli edifici destinati al partito o alle istituzioni pubbliche dovevano esibire la monumentalità di ciò che è destinato a durare nei secoli, l'architettura dei luoghi di produzione doveva saper coniugare bellezza e funzionalità, secondo i canoni del più avanzato modernismo. In tal modo, l'operaio tedesco veniva reso produttore e fruitore di una nuova estetica, capace di recuperare i significati più innovativi della nuo-

ricevette un impulso decisivo sotto la guida di Ludwig Adolf Geck, che contribuì a diffondere l'idea secondo cui esisteva uno stretto rapporto tra ambiente di lavoro e qualità delle relazioni umane all'interno dei luoghi di produzione (cfr. L.H.A. Geck, *Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit: eine geschichtliche Einführung in die Betriebssoziologie*, Springer, Berlin 1931 e Id., *Soziale Betriebsführung, zugleich Einführung in die betriebliche Sozialpolitik*, Beck, München 1938).

³ Per Gropius la realizzazione di edifici industriali e, più in generale, la pianificazione degli spazi in cui si svolgono le attività legate all'industria e al commercio, costituiva la sfida più importante dell'architettura: era in tale contesto che poteva infatti prender corpo quella fusione tra forma tecnica e forma artistica – tra anima ed esattezza, potremmo anche dire – che stava alla base dell'estetica propugnata poi dal Bauhaus. Cfr. p. es. W. Gropius, *Der stilbildende Wert industrieller Bauformen*, *Jahrbuch der deutschen Werkhauses*, 1, 1914, pp. 29-32.

¹ Per un'analisi storica delle attività del *Büro*, cfr. A. Rabinbach, *The Aesthetics of Production in the Third Reich*, *Journal of Contemporary History*, 11, 1976, pp. 43-74.

² Va qui menzionato il pionieristico lavoro di Hugo Münsterberg, che fu tra i primi a misurare i tempi di lavoro al fine di migliorare le prestazioni dei lavoratori (cfr. H. Münsterberg, *Grundzüge der Psychotechnik*, Barth, Leipzig 1914). Ma il *Büro für die Schönheit der Arbeit*

va oggettività e di fonderli con le esigenze di un progetto antropologico che mirava a elevare il progresso tecnico a cifra essenziale del presunto primato razziale germanico.

Come spiegare il successo non effimero delle innovazioni introdotte dal *Büro* nella vita tedesca? Innanzi tutto, va rilevato che non fu difficile convincere gli imprenditori tedeschi del fatto che un miglioramento nelle condizioni di vita dei lavoratori costituiva una delle premesse indispensabili per l'aumento della produttività (l'altra essendo costituita dalla totale scomparsa di rapporti conflittuali, all'interno delle imprese, tra management e classe lavoratrice). In secondo luogo, va considerata la rilevanza che la dimensione estetica ha sempre avuto per il movimento nazionalsocialista. Introdurre bellezza nelle fabbriche significava mettere in opera fin dentro l'apparato produttivo, vero fulcro di una Germania destinata a rinascere gloriosa e immortale, quel programma di politicizzazione delle masse attraverso l'estetica che costituiva una delle componenti essenziali dell'antropotecnica nazionalsocialista⁴. Motivata da una nuova mitologia⁵, l'estetizzazione del politico si configurava come un progetto totalizzante, che non poteva lasciar fuori di sé nessun aspetto della vita quotidiana – quindi nemmeno la sfera della produzione e del lavoro.

Ma l'esempio offerto dal *Büro für die Schönheit der Arbeit* è rilevante per ragioni che inducono a cogliervi una dimensione di senso che travalica il contesto storico particolare in cui esso sorse. Al centro delle preoccupazioni di un autore come Geck – che qui ricordiamo anche per l'influsso che la sua opera di studioso ebbe ben dopo il 1945 – vi era la consapevolezza che non vi è soluzione di continuità tra relazioni umane all'interno dell'impresa, estetica dei luoghi di lavoro e contesto sociale in cui le imprese operano. Per usare le parole di Geck, esiste un insieme di “fatti rilevanti dal punto di vista della sociologia delle organizzazioni” (*betriebssoziologisch bedeutsame Tatsachen*) che toccano sia la vita entro le imprese, sia il più ampio contesto in cui queste ultime operano. Tale contesto va tenuto presente non solo se si vogliono comprendere le dinamiche organizzative da un punto di vista scientifico, ma anche se si intende incidere in modo efficace sui rapporti sociali dentro le stesse imprese. In altre parole, la disciplina interna e i rapporti gerarchici, che regolano la vita delle imprese dall'interno, non possono essere considerati fattori privi di relazione con la cultura e i processi sociali più ampi osservabili al loro esterno. La conseguenza più innovativa che da tutto ciò seppero trarre i funzionari attivi nel *Büro für die Schönheit der Arbeit* era che, per incidere in modo efficace sulle dinamiche sociali nel loro complesso, poteva essere sufficiente operare in modo opportuno sulle dinamiche della vita organizzativa – e precisamente qui si collocava il grande servizio che il *Büro* poteva fornire al regime nazionalsocialista. L'impresa può essere così trasformata in scuola, in centro di formazione permanente, in luogo capace di generare una *Bildung* i cui contenuti non devono adattarsi solamente ai bisogni dell'individuo in quanto produttore di beni e servizi, in quan-

to prestatore d'opera, ma devono poter forgiare il carattere e le attitudini più profonde della personalità.

Ora, il punto per noi importante è che tale modalità di intervento non riguarda solo la versione nazionalsocialista del taylorismo, ma costituisce un *telos* presente in tutta la tradizione moderna del management. E se tale ipotesi è plausibile, come cercheremo di mostrare poco oltre utilizzando esempi più vicini a noi, allora quest'ultima potrà essere compresa pienamente nel suo significato antropologico solo se verrà interpretata quale continuazione, con altri mezzi, del progetto politico-pedagogico che aveva nella nozione di *Bildung* il proprio punto di partenza. Educare i cittadini alla bellezza, infatti, era precisamente il compito che ci si riproponeva imitando i modelli classici, proposti quale esempio insuperabile di un'umanità armoniosa e sviluppatasi organicamente. Con l'avvento della grande industria e l'affermarsi di quel *Masse-Mensch* che costituiva il lato oscuro di una *Zivilisation* dominata dalla tecnica e quindi priva di “spirito”, si trattava di trovare un modo efficace per non far scomparire la *Kultur*, la quale invece era per definizione pervasa proprio dallo “spirito” – ma, più correttamente, si dovrebbe dire dal “*Geist*”, vista la densità semantica del termine tedesco⁶. L'introduzione della bellezza negli spazi in cui opera il soggetto che produce e lavora non costituisce allora una sorta di semplice ornamento esterno atto a rendere più “vivibile” la durezza dei rapporti di forza vigenti entro l'organizzazione, ma è parte integrante di quel complesso intreccio tra saperi, poteri e strategie il cui scopo è la messa in forma delle vite individuali attraverso il lavoro e in funzione del lavoro. Non è sufficiente riconoscere che le imprese si raccontano, e che ciascuna narrazione prodotta dall'organizzazione si intreccia alle forme di vita condivise all'interno dell'organizzazione⁷. Altrettanto importante è cogliere in che senso la *Gestaltung*, ovvero la messa in forma che viene impressa a ciascun luogo di lavoro, debba essere compresa come parte integrante dei processi di significazione che plasmano i vissuti dei soggetti che interagiscono entro la compagine organizzativa. Il punto centrale – che si vorrebbe qui sottolineare con forza – è che tale messa in forma potrà assumere un significato emancipativo, consona a quei valori che la nozione di *Bildung* incarna in modo esemplare, se e solo se i rapporti di forza che si configurano entro la più vasta compagine sociale saranno tali da permettere uno sviluppo della personalità individuale che coniughi democrazia, libertà e giustizia. Una società che non si ponga l'obiettivo di far procedere assieme sviluppo economico e libertà individuale rischia di ospitare al proprio interno organizzazioni in cui la bellezza assume le macabre fattezze dell'estetica propugnata dal Terzo Reich – non si deve mai dimenticare, infatti, che anche i fautori del culto del *Führer* e della razza ariana utilizzavano un complesso di argomentazioni che erano legate, in modo consapevole e mirato, alla retorica della *Bildung* e del *Geist*.

Il presente discorso acquista maggior chiarezza se ci si riferisce alla rivoluzione manageriale (ormai da decenni consumatasi a livello globale) che si propone di integra-

⁴ Su ciò, cfr. p. es. P. Reichel, *Der schöne Schein des Dritten Reiches: Faszination und Gewalt des Faschismus*, Hanser, Wien-München 1991.

⁵ Su ciò, cfr. H. Strohm, *Die Gnosis und der Nationalsozialismus*, Suhrkamp, Frankfurt/M. 1997; M. Ley, J. H. Schöps (Hrsg.), *Der Nationalsozialismus als politische Religion*, Philo, Bodenheim b. Mainz 1997; C.E. Bärsch, *Die politische Religion des Nationalsozialismus*, Fink, München 2002.

⁶ Sul modo in cui si è configurato, in termini sia epistemologici, sia politico-pedagogici, l'intreccio tra *Geist*, *Bildung*, *Kultur*, *Zivilisation*, rimando a G. Leghissa, *Incorporare l'antico. Filologia classica e invenzione della modernità*, Mimesis, Milano 2007.

⁷ Cfr. B. Czarniawska, *Narrare l'organizzazione. La costruzione dell'identità istituzionale* (1997), Comunità, Torino 2000.

re la dimensione del lavoro con quella del piacere e del desiderio. In uno studio magistrale, ormai divenuto un classico nell'ambito degli studi critici sulla sociologia delle organizzazioni, Luc Boltanski ed Ève Chiapello (1999) hanno analizzato a fondo il passaggio da una fase (quella della produzione fordista, per intenderci) in cui l'azione manageriale aveva come scopo il controllo diretto delle dinamiche produttive a una fase (che dura tutt'ora) in cui diviene invece centrale l'intervento sulle motivazioni e le aspirazioni di coloro che fanno parte dell'organizzazione. Boltanski e Chiapello hanno individuato due operatori semantici che articolano discorsivamente gli spazi vitali entro l'organizzazione: la "rete" e il "progetto". Sono operatori che utilizzeremo nel corso della presente indagine sia per operare una critica del modo in cui la relazione tra *Bildung* e organizzazione viene oggi vissuta, sia per configurare uno spazio di azione in cui alla *Bildung* possa essere nuovamente annesso il significato originario di educazione alla bellezza.

La rete non va intesa soltanto come rete di conoscenze e relazioni interpersonali, ma soprattutto come l'insieme delle relazioni che lega individui, luoghi e informazioni. Su ciò, due esempi. Il primo: da tempo si chiede alle piccole imprese di aumentare la propria massa critica costruendo reti che permettano di sfruttare non solo la vicinanza territoriale, ma anche l'insieme delle risorse presenti entro confini territoriali dati – da qui la potente retorica dei "distretti industriali", implementata sia da teorici delle organizzazioni, sia dagli attori istituzionali chiamati a creare la cornice amministrativa entro la quale far nascere i distretti suddetti. Secondo esempio: non esiste ormai manuale di management o corso di formazione in cui non vengano tessute le lodi della capacità, potenzialmente insita in ogni individuo, di lavorare in squadra, di interagire con colleghi e colleghe, di mettere in comune le proprie risorse cognitive con altri membri del gruppo di lavoro e di approfittare delle competenze altrui per arricchire le proprie. Al punto che l'eventuale "genialità" di un collaboratore, o la sua capacità di "lavorare sodo", di "produrre" tanto in poco tempo, rischia di venire oscurata – se non bollata come potenzialmente "pericolosa" – se l'individuo in questione dimostra nel contempo scarsa socievolezza, scarsa capacità, cioè, di inserirsi in gruppi di lavoro. La condivisione delle competenze e delle conoscenze, dunque, viene posta al centro di tutte le retoriche della formazione e della consulenza d'impresa.

In anni più recenti, le retoriche della rete si sono arricchite grazie all'utilizzo massiccio di saperi provenienti dall'area delle neuroscienze. La metafora della rete neurale – che ormai è diventata una cataresi – non indica solo le connessioni sinaptiche che formano il sistema neurale individuale, essa inaugura un campo semantico in cui diviene possibile concepire i legami intersoggettivi come un immenso ecosistema in cui gli umani operano e si riproducono *qua* sistemi viventi complessi, i quali devono la propria capacità di adattamento alla plasticità del proprio cervello⁸. Ormai divenuto autonomo, tale campo semantico traduce i dati della ricerca neurologica e li adatta al linguaggio delle scienze sociali, spesso senza alcuna cautela in merito alle necessarie precisazioni che andrebbero fatte ogniqualvolta concetti nati nell'ambito delle scienze naturali vengono trasposti nell'ambito delle scienze sociali. L'effetto di tale traduzione non potrebbe che consistere in una naturalizzazione dei fenomeni sociali – una naturalizzazione che, per altro, non viene in nessun modo autorizzata dagli studiosi attivi nel campo del-

la psicologia evolutiva: i risultati raggiunti entro questo ambito disciplinare sono lungi dal porre l'evoluzione naturale quale base da cui partire per spiegare, secondo nessi di causa-effetto, l'evoluzione culturale, se non in quei rari casi in cui sono in questione comportamenti di tipo meccanico e ripetitivo, ovvero comportamenti di scarsa densità simbolica e affettiva⁹. Tuttavia, l'utilizzo del dato biologico-evolutivo al fine di spiegare le dinamiche sociali e culturali non si è diffuso nella teoria delle organizzazioni con l'intenzione di legittimare l'affermazione di concezioni riduzionistiche, tese a veicolare immagini statiche e regressive dei comportamenti sociali; al contrario, esso è servito a modulare risorse semantiche incentrate sulla mobilità, la duttilità, la plasticità, la flessibilità, la creatività. A partire dall'ormai attestata plasticità del sistema neurale, la quale sta non a caso alla base degli argomenti antiriduzionistici nell'ambito del dibattito sul rapporto tra l'evoluzione culturale e quella genetica, si crea una piattaforma narrativa che permette di enfatizzare come le organizzazioni siano capaci di apprendere e di evolversi, mettendo opportunamente a frutto la creatività dei singoli individui che compongono l'organizzazione¹⁰. E ciò avviene facendo riferimento all'interazione tra dimensione affettiva e dimensione razionale caratteristica di ogni comportamento umano – interazione che trova il proprio fondamento proprio nella complessità sistemica della struttura cerebrale.

Se da un lato la metaforica della rete descrive non solo lo spazio organizzativo, ma lo spazio sociale *tout court*, stante la possibilità di descrivere ogni componente della società a partire dalle risorse offerte dal pensiero organizzativo, dall'altro è alla nozione di progetto che possiamo rivolgerci per comprendere cosa significhi, per ciascun individuo, organizzare la propria esistenza come passaggio continuo e ininterrotto da una rete all'altra. Se lo spazio sociale è concepibile solo più come insieme di reti, è come insieme di progetti che può essere concepita la vita dei singoli chiamati a sfruttare le risorse offerte dallo spazio reticolare. Ciò ha delle conseguenze notevoli rispetto al modo in cui si configura il rapporto tra *Bildung* e organizzazione. Il punto da cui partire riguarda il modo in cui la griglia di intelligibilità introdotta dalla nozione di progetto comporti una trasformazione della semantica del lavoro. Tale semantica per lungo tempo si è basata su una opposizione molto netta, che permetteva di collocare da una parte il tempo del lavoro e dall'altra il tempo del non lavoro. Dalla reciproca contrapposizione ciascuna delle due sfere acquistava autonomia e significatività – una significatività sorretta da un insieme di narrazioni, condivise per lungo tempo nell'ambito della cultura euroamericana, in virtù delle quali era possibile costruire formazioni identitarie multiple, ciascuna riferibile a una sfera specifica dell'agire. Lavorare per progetti, invece, comporta la fine di una netta distinzione tra tempo del lavoro e tempo da dedicare alla costruzione del sé. Non c'è più il "lavoro", bensì un vasto portafoglio di attività che ciascuno gestisce per conto proprio, stante l'ingiunzione non tanto a divenire gli imprenditori di se stessi, quanto a trasformare se stessi in un'impresa. Siccome gestire uno o più progetti serve a connettere spazi diversi all'interno non solo di quella rete che è la

⁹ Cfr. p. es. A.R. Rogers, *Does Biology Constrain Culture?*, *American Anthropologist*, 90, 1988, 819-831. Più recente, L.L. Cavalli Sforza, *L'evoluzione della cultura*, Codice, Torino 2010.

¹⁰ Su ciò, fondamentali considerazioni vengono svolte in U. Morelli, *Mente e bellezza. Arte, creatività, innovazione*, Allemandi, Torino 2010.

⁸ Cfr. p. es. M. Minsky, *La società della mente* (1985), Adelphi, Milano 1989.

singola organizzazione con la quale si ha un rapporto di lavoro, ma anche all'interno di quel più vasto complesso di reti che è la formazione sociale in cui si opera, ciascun attore risulta impegnato a tempo pieno, ben al di fuori del cosiddetto "orario di lavoro", in un complesso intrico di negoziazioni e contrattazioni che servono a rinsaldare legami, a difendere le posizioni acquisite all'interno di un complesso di relazioni, a spianare la strada a nuovi progetti. E a tutta questa mobilità infrareticolare – è opportuno sottolinearlo – non corrisponde un aumento della virtualità dei legami. Per quanto alto possa essere il numero di ore spese a chattare o, semplicemente, a navigare nel *world wide web*, resta decisiva l'importanza dei contatti faccia a faccia, i soli che possano rinsaldare quei "legami deboli" senza i quali non sarebbe possibile nessun passaggio da una rete all'altra¹¹. Si noti, infine, che tale trasformazione è lungi dall'aver toccato solo coloro che gestiscono una mini-impresa, composta da loro stessi e da uno o due soci. Anche il lavoratore dipendente – sia nel caso di un impiego a tempo indeterminato, sia nel caso di un impiego a tempo determinato – ormai deve apprendere a "lavorare per progetti", ovvero a interagire con uno o più gruppi di lavoro che, all'interno dell'organizzazione, perseguono obiettivi ben delimitati in termini di durata.

La retorica del "lavoro in rete", della condivisione delle competenze, fino a includere l'ingiunzione a superare le gerarchie verticali, trova dunque nella gestione dei progetti il proprio ovvio completamento: interagendo l'una con l'altra, la retorica della rete e quella del progetto plasmano processi di soggettivazione che dovrebbero porsi docilmente in accordo con forme di controllo della produzione non più dirette e burocratiche, ma indirette e informali. L'organizzazione gestita secondo i canoni "weberiani" della burocrazia, infatti, permette di seguire e pianificare lo sviluppo di meccanismi produttivi parcellizzati e segmentati, riconoscibili nella loro sequenzialità seriale. Il meccanismo burocratico trae la propria efficacia dal fatto di rendere visibile la distinzione tra gli "oggetti" che si tratta di produrre e immettere sul mercato, (quand'anche tali "oggetti" abbiano la forma "immateriale" di servizi o prestazioni intellettuali) e il "lavoro" che è stato necessario per la loro produzione. A ciò sono connesse sia la possibilità di narrare il lavoro come "produzione di oggetti, beni e servizi", sia la possibilità di misurare le prestazioni che quella produzione hanno reso possibile. Ora, il punto per noi interessante è che, essendo relativamente facile giungere a tale misurazione, l'organizzazione burocratica è, paradossalmente, assai meno burocratica di quella che viene posta in essere dalla retorica della rete e del progetto. Quest'ultima, infatti, deve costantemente misurare ambiti rilevabili qualitativamente e non quantitativamente come le competenze, le capacità, gli stati emotivi, insomma tutte quelle attitudini che i soggetti affinan e mettono a punto lavorando in rete e per progetti. L'efficacia del prodotto, della produzione, delle prestazioni, che era direttamente verificabile e controllabile, lascia il posto alla proliferazione di competenze, sia individuali che di gruppo, che hanno invece bisogno di un monitoraggio costante e di una verifica continua. L'organizzazione reticolare sottopone così ciascun progetto a revisioni e controlli, mol-

tipicando il peso e l'influsso delle pratiche di auditing¹². Parimenti, al suo interno si assiste alla produzione di un numero enorme di relazioni e rapporti scritti – che, come è noto da tempo, non verranno quasi mai letti, o perlomeno non da coloro che sono supposti leggerli al fine di poter motivare le decisioni prese¹³.

Si può dunque affermare che i meccanismi di controllo nell'organizzazione in rete, in cui si lavora per progetti, subiscono un aumento e non una riduzione. Tuttavia, il modello a cui fare riferimento per comprendere tale aumento non è dato dal *panopticon*, bensì dall'*actio per distans*. Il controllo qui in questione non deriva infatti dalla presenza assillante di controllori esterni al soggetto, ma dall'efficace modulazione ed embricazione di linguaggi codificati e condivisi, spazialità (anche architettoniche), presenza di norme spesso non scritte, insomma da ciò che da tempo si è soliti chiamare "cultura d'impresa", al fine di predeterminare e prestabilire il movimento e l'espressione di chi lavora nell'organizzazione¹⁴.

Seguendo Foucault, possiamo parlare a tal proposito di biopolitica: l'organizzazione, investendo di senso comportamenti, aspettative e bisogni dei propri membri, risulta sorretta non solo e non tanto dall'obiettivo di "far lavorare di più le persone" con lo scopo di aumentare i profitti, ma aspira a mettere al lavoro le vite, a farsi carico dei meccanismi psicologici che permettono alla ricerca di senso individuale di trovare uno sbocco che possa valere anche al di fuori del tempo di lavoro. Ed è del tutto comprensibile che Foucault abbia introdotto la nozione di biopolitica proprio per descrivere quella trasformazione epocale – in riferimento alle modalità di governo – segnata dal passaggio dal liberalismo al neoliberalismo. In un contesto liberale, la distinzione tra economia e politica non solo aveva un senso, ma stava alla base delle narrazioni socialmente condivise. Le qualità che erano richieste agli individui per svolgere una qualunque attività lavorativa avevano una specificità che le distingueva dall'insieme di attitudini necessarie per esercitare il mestiere di cittadino – o di "artista", se con questa espressione intendiamo designare l'individuo creativo per eccellenza. In un contesto neoliberale, invece, è proprio l'insieme delle capacità che rendono possibile l'interazione sociale, in tutte le sue forme, ciò che viene preso di mira dall'organizzazione al fine di strutturare, tanto nella sfera simbolica quanto in quella immaginaria, il senso dell'azione individuale e collettiva. Semplificando al massimo: al di fuori dello sguardo di un sapere che ne spia aspirazioni e desideri, l'individuo che opera in un contesto liberale classico può ritagliarsi quello spazio di azione in cui formare se stesso, per raggiungere, se lo desidera, uno stadio di sviluppo del sé armonico ed equilibrato. Per principio estranea a ogni calcolo economico, era questa precisamente la funzione politico-pedagogica assegnata alla *Bildung*: se in quest'ultima individuamo il senso profondo di formazione individuale completa, potremmo dire allora che la *Bildung* circoscriveva lo spazio di azione di un'umanità sottratta – almeno idealmente – alle forme del fare organizzato e strutturato – uno spazio insomma sottratto alla presa della razionalità eco-

¹² Cfr. M. Power, *The Audit Society: Rituals of Verifications*, Oxford University Press, Oxford 1997.

¹³ Cfr. M.S. Feldman, J.G. March (1981), L'informazione nelle organizzazioni come segnale e simbolo, in J.G. March, *Decisioni e organizzazioni*, il Mulino, Bologna 1993, pp. 393-417.

¹⁴ Cfr. G. Kunda (1992), *L'ingegneria della cultura. Controllo, appartenenza e impegno in un'impresa ad alta tecnologia*, Comunità, Torino 2000.

¹¹ Cfr. M. Granovetter, *La forza dei legami deboli e altri saggi*, introduzione e cura di M. Follis, Liguori, Napoli 1998.

nomica. Ed è per questo che per lungo tempo la sfera politica ha potuto venir concepita come il luogo del (possibile) incontro tra individui che liberamente scelgono quale forma dare al proprio vivere associato. In un contesto neoliberale, un insieme variegato di forme di governo delle vite, sorretto da saperi disciplinari specifici e che ha nell'impresa flessibile e reticolare il proprio modello, si incarica di trasformare le doti necessarie per formare liberamente se stessi in ciò che davvero conta e vale entro la sfera dell'interazione organizzativa – sia questa un'impresa o un'istituzione pubblica. Il rischio che corre dunque ogni società neoliberale è che in essa le organizzazioni plasmino in modo indiretto – secondo le modalità dell'*actio per distans* richiamata sopra – sentimenti, aspirazioni e desideri individuali, conformandoli a quel modello di cittadino-consumatore che costituisce la figura portante della vita associata nell'età neoliberale.¹⁵

Tuttavia, vorrei osservare – e non per esibire un ottimismo di maniera – che tale rischio non deve indurci a considerare come ineluttabile l'orizzonte antropologico neoliberale – orizzonte che meglio, però, viene definito dall'aggettivo "antropotecnico". Se l'impresa contemporanea – ovvero gli individui che vi lavorano, a qualunque livello della scala gerarchica – prende davvero sul serio se stessa quale luogo di formazione, nulla esclude che si possano ripristinare, seppure, in altre forme e con modalità tutte da inventare, quelle modalità di educazione e formazione che tradizionalmente venivano pensate e comprese attraverso la nozione di *Bildung*. Qui, si badi, non si tratta di proporre la riedizione di quell'utopia secondo cui la vita economica delle imprese andrebbe gestita democraticamente¹⁶. Più seriamente – e con uno slancio utopico non minore – si tratterebbe di pensare all'impresa come coalizione politica, in cui il problema della formazione si configura come creazione di spazi di desiderio. In altre parole, ciò che qui si propone è una declinazione paradossale della governamentalità neoliberale. Poiché le organizzazioni contemporanee sono comunque luoghi in cui tutte le attitudini dell'individuo divengono rilevanti al fine di creare le coordinate entro cui si muove l'individuo, allora si tratterà di rendere l'organizzazione non spazio che trasforma il desiderio in aspirazione, attuando così quella cancellazione dell'incalcolabile e dell'indecidibile che da sempre appartiene al desiderio, ma spazio che dischiude diverse e, al limite, conflittuali forme di rappresentazione del sé. In tal modo, al desiderio individuale resterebbe annesso il compito di tradursi in desiderio di giustizia¹⁷, seguendo quella traiettoria che da sempre viene veicolata dalla nozione di *Bildung*. Tutto ciò, beninteso, a patto che il consigliere del Principe – che nell'età neoliberale ha assunto le fattezze del manager – sappia infondere, in ciascuna organizzazione in cui viene chiamato come formatore, quello spirito critico, un po' irriverente e davvero creativo che solo permette la crescita di libere individualità.

Riferimenti bibliografici

- Baglioni G. (1995). *Democrazia impossibile? Il cammino e i problemi della partecipazione nell'impresa*. Bologna: il Mulino.
- Bärsch C.E. (2002). *Die politische Religion des Nationalsozialismus*. München: Fink.
- Bazzicalupo L. (2006). *Il governo delle vite. Biopolitica ed economia*. Roma-Bari: Laterza.
- Boltanski L. e Chiapello E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Cavalli Sforza L.L. (2010). *L'evoluzione della cultura*. Torino: Codice.
- Czarniawska B. (1997). *Narrare l'organizzazione. La costruzione dell'identità istituzionale*. Ed. It. Torino: Comunità, 2000.
- Derrida J. (2003). *Forza di legge. Il fondamento mistico dell'autorità*. Torino: Boringhieri.
- Feldman M.S. e March J.G. (1981). L'informazione nelle organizzazioni come segnale e simbolo. In: March J.G., *Decisioni e organizzazioni*. Bologna: il Mulino, pp. 393-417, 1993.
- Geck L.H.A. (1931). *Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit: eine geschichtliche Einführung in die Betriebssoziologie*. Berlin: Springer.
- Geck L.H.A. (1938). *Soziale Betriebsführung, zugleich Einführung in die betriebliche Sozialpolitik*. München: Beck.
- Granovetter M. (1998). *La forza dei legami deboli e altri saggi*, introduzione e cura di M. Follis. Napoli: Liguori.
- Gropius W. (1914). Der stülbildende Wert industrieller Bauformen. *Jahrbuch der deutschen Werkhauses*, 1, 1914, pp. 29-32.
- Kunda G. (1992). *L'ingegneria della cultura. Controllo, appartenenza e impegno in un'impresa ad alta tecnologia*. Torino: Comunità, 2000.
- Leghissa G. (2007). *Incorporare l'antico. Filologia classica e invenzione della modernità*. Milano: Mimesis.
- Ley M. e Schöps J.H., a cura di (1997). *Der Nationalsozialismus als politische Religion*. Bodenheim b. Mainz: Philo.
- Minsky M. (1985). *La società della mente*. Milano: Adelphi, 1989.
- Morelli U. (2010). *Mente e bellezza. Arte, creatività, innovazione*. Torino: Allemandi.
- Münsterberg H. (1914). *Grundzüge der Psychotechnik*. Leipzig: Barth.
- Power M. (1997). *The Audit Society: Rituals of Verifications*. Oxford: Oxford University Press.
- Rabinbach A. (1976). The Aesthetics of Production in the Third Reich. *Journal of Contemporary History*, 11, 1976, pp. 43-74.
- Reichel P. (1991). *Der schöne Schein des Dritten Reiches: Faszination und Gewalt des Faschismus*. Wien-München: Hanser.
- Rogers A.R. (1988). Does Biology Constrain Culture? *American Anthropologist*, 90, 1988, pp. 819-831.
- Strohm H. (1997). *Die Gnosis und der Nationalsozialismus*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

¹⁵ Cfr. L. Bazzicalupo (2006), *Il governo delle vite. Biopolitica ed economia*, Laterza, Roma-Bari.

¹⁶ Cfr. G. Baglioni (1995), *Democrazia impossibile? Il cammino e i problemi della partecipazione nell'impresa*, il Mulino, Bologna.

¹⁷ Sul desiderio di giustizia come fondamento dell'agire collettivo, cfr. J. Derrida (2003), *Forza di legge. Il fondamento mistico dell'autorità*, Boringhieri, Torino.