



GIOVANNI LEGHISSA  
PER UN'ONTOLOGIA E UN'EPISTEMOLOGIA  
DEL VINCOLO SOCIALE

La nozione di società potrebbe essere vista come uno di quei concetti che Gallie chiamò “essenzialmente contestati”<sup>1</sup>. Sono tali perché non si può fare a meno di usarli, in quanto fanno parte di giochi linguistici consolidati, non solo a livello scientifico, ma anche nel linguaggio quotidiano e però non sono di facile definizione. Si usano più per l’aria di famiglia che veicolano, che per il fatto che sono capaci di dar conto in modo soddisfacente di stati di cose.

La società, propriamente, non esiste. Esistono solo gli individui. E questi, in quanto membri di gruppi, fanno sempre parte di organizzazioni. Non ha senso, infatti, concepire un gruppo che non sia organizzato. Ogni gruppo di primati (soprattutto se si tratta, come nel nostro caso, di scimmie parlanti), presenta caratteristiche tali da essere colte molto bene da nozioni come quelle di organizzazione e istituzione. Vedremo meglio la distinzione – posto che abbia senso farla davvero<sup>2</sup> – tra le due, per ora basti dire questo: la struttura organizzativa e istituzionale non si aggiunge a un collettivo dal di fuori, nel senso che preesisterebbe al suo formarsi, ma è la stessa forma del collettivo.

Ogni individuo si muove entro uno spazio strutturato secondo logiche organizzative. Se si esce dai confini di un’organizzazione, per così dire, non si va poi a finire in uno spazio aperto, vuoto, neutro, che potremmo chiamare “società”, ma si entra necessariamente “all’interno” di un altro

---

1 W.B. Gallie, *Essentially Contested Concepts*, in “Proceedings of the Aristotelian Society”, 56 (1956), pp. 167-198.

2 Sul carattere problematico della distinzione tra istituzioni e organizzazioni richiamava l’attenzione, già un secolo fa, Santi Romano. Le istituzioni sono caratterizzate da una persistenza nel corso del tempo generalmente lunga, da una grande visibilità e riconoscibilità, da una marcata capacità di far valere la normatività di cui sono espressione nei confronti di organizzazioni meno potenti, ma, nella loro essenza, le istituzioni sono organizzazioni, in S. Romano, *L’ordinamento giuridico*, Quodlibet, Macerata 2018, p. 48.



spazio organizzato. Se volessimo definire la “società” come la rete che connette l’insieme di tutti gli spazi organizzati, rischieremo di perdere di vista la concretezza delle interazioni che hanno luogo tra umani. Questi ultimi possono anche attribuire intenzionalità e agentività a enti astratti, come gli dei, il mercato, o, appunto, la società; anzi, lo fanno piuttosto spesso, costruendo narrazioni dalla densa valenza mitica. Tuttavia, l’esistenza concreta dei singoli individui si svolge entro spazi organizzati, ciascuno dei quali risponde a logiche sue proprie. E se c’è la possibilità di attribuire agentività a un collettivo, questo è possibile eventualmente solo in relazione alle organizzazioni, in quanto in tal caso non è improbabile che si crei, a partire dall’interazione che concretamente ha luogo tra i suoi membri, un insieme di obiettivi comuni, chiaramente definiti (seppure negoziabili), che orientano in modo condiviso l’azione di tutti.

Intanto chiariamo in via preliminare come si costituiscono e a cosa servono le organizzazioni. Non pare produttivo immaginare che gli umani conferiscano un assetto organizzato alle proprie attività comuni perché ritengono razionale farlo. Immaginare ciò significherebbe riesumare il vecchio schema esplicativo di tipo contrattualistico, che porta a concepire l’azione collettiva come il risultato di una somma di scelte che i singoli individui compiono dopo aver concluso un processo deliberativo; in base a questo processo si valuta cosa conviene fare e cosa no, e poi si sceglie ciò che si ritiene più opportuno in base a determinati criteri, atti appunto a dar conto della bontà della scelta compiuta. Costruire collettivi organizzati risponderebbe quindi a un criterio di scelta razionale: non dar vita a collettivi organizzati equivarrebbe a sopportare costi di transazione troppo alti, per cui è meglio entrare a far parte di una qualche organizzazione e affidare a istituzioni specifiche il compito di gestire determinate dinamiche sociali che gli individui, presi singolarmente, gestirebbero in modo inefficiente<sup>3</sup>. Ora, è senz’altro vero che in determinati contesti storici, come per esempio in seno al mondo moderno, la costituzione di imprese risponde a un criterio di scelta che permette di minimizzare i costi di transazione<sup>4</sup>. Va qui osservato che le imprese non sono, però, l’unica forma di organizzazione possibile. Di conseguenza, il modello esplicativo che vede nella necessità di risparmiare sui costi di transazione le origini del comportamento organizzativo pare del tutto inadeguato. Individui e organizzazioni devono certo fare attenzione a come utilizzano le risorse scarse disponibili in ogni

3 Tale concezione è stata sviluppata soprattutto da D. North, *Istituzioni, cambiamento istituzionale, evoluzione dell’economia*, trad. it., Il Mulino, Bologna 1994.

4 Lo mostra bene Coase nel suo seminale saggio del 1937 sulla natura dell’impresa: R.H. Coase, *Impresa, mercato e diritto*, trad. it., Il Mulino, Bologna 2006, pp. 73-95.

contesto di azione possibile, e potrebbe essere sensato rubricare come riduzione dei costi di transazione ogni risparmio di risorse scarse. Ma nel compiere tale estensione è opportuno guardarsi dal rischio che consiste nell'immaginare che logiche di mercato come quelle operanti in seno alla modernità occidentale siano sempre esistite – è infatti per spiegare come mai tali logiche vengano sospese entro i confini delle organizzazioni che Coase inventa il concetto di costi di transazione e ipotizza che l'esistenza di quelle organizzazioni che sono le imprese dipenda dall'esigenza di ridurre il tempo che si spenderebbe per cercare sul mercato ciò che si trova più facilmente entro un assetto organizzativo generato dalla stipula di contratti. Se ridurre i costi di gestione è essenziale per la sopravvivenza delle organizzazioni, non si può tuttavia spiegare come mai queste esistono a partire dall'ipotesi secondo cui gli individui creano organizzazioni dopo aver ponderato i vantaggi che ricaverrebbero dal fare ciò. In sintesi: ridurre i costi è vitale per organizzazioni e istituzioni, ma non si generano istituzioni e organizzazioni con lo scopo di ridurre costi.

Pare allora più produttivo affermare che in ogni contesto di interazione vigono logiche organizzative, formali o informali, che dipendono direttamente dal modo in cui *Homo sapiens* si è evoluto. Riprendendo quello che alcuni hanno chiamato “darwinismo esteso”<sup>5</sup>, si potrebbe affermare che la logica delle organizzazioni coincide con la logica che governa l'azione umana in generale. Una sola svolta è a tal proposito registrabile, ovvero la svolta coincidente con il passaggio dal paleolitico al neolitico<sup>6</sup>. In un con-

---

5 Su questo punto, mi paiono interessanti (anche se a volte forse ingenui), i lavori di Hodgson dedicati alla possibilità di estendere i principi darwiniani allo studio delle istituzioni economiche e delle organizzazioni in genere, riprendendo così elementi di una tradizione presente alle origini dell'istituzionalismo americano. Si vedano G.H. Hodgson, *Veblen and Darwinism*, in “International Review of Sociology”, 14 (2004), pp. 343-361; G.H. Hodgson, *Generalizing Darwinism to Social Evolution: Some Early Attempts*, in “Journal of Economic Issues”, 39 (2005), pp. 899-914; G.H. Hodgson, T.J. Knudsen, *Darwin's Conjecture. The Search for General Principles of Social and Economic Evolution*, The University of Chicago Press, Chicago 2010.

6 In passato, soprattutto grazie all'influsso esercitato dagli studi pionieristici di Gordon Childe, era normale parlare di “Rivoluzione neolitica”; oggi si preferisce una terminologia meno enfatica, capace di dar conto in modo più preciso dell'articolato – e non certo improvviso – passaggio al Neolitico. Si veda T. Watkins, *The Neolithic revolution and the emergence of humanity: a cognitive approach to the first comprehensive world-view*, in J. Clarke (Ed.), *Archeological Perspectives on the Transmission and Transformations of Culture in Eastern Mediterranean, Levant Supplementary Series*, vol. 2, Council for the British Research in the Levant

testo paleolitico collettivi alquanto ristretti si organizzano in modo tale da poter far coincidere i confini del gruppo con i confini dell'organizzazione. Si tratta infatti di gruppi composti al massimo da sessanta-ottanta individui<sup>7</sup>. Al di fuori di ogni singolo gruppo esistono gruppi del tutto simili, composti da individui della nostra stessa specie o appartenenti a quella di Neanderthal, con i quali si può scegliere se dare vita a rapporti di cooperazione o se ingaggiare conflitti simili a quelli che hanno luogo tra gli scimpanzè studiati da Goodall durante il suo soggiorno a Gonde, in Tanzania, negli anni settanta. In un contesto paleolitico, di conseguenza, la struttura organizzativa del gruppo presenta livelli di complessità differenti rispetto a quelli che sono riscontrabili nel nostro presente, segnato in maniera irriducibile dalla svolta neolitica. A riprova di ciò valga il fatto che nei gruppi di cacciatori e raccoglitori del paleolitico non era necessario, al fine di gestire i rapporti interni al gruppo, istituzionalizzare una qualche forma di gerarchia permanente<sup>8</sup>. Nel presente contesto, tuttavia, più che sulla differenza tra il paleolitico e il neolitico, vale la pena soffermarsi su come si strutturano i collettivi negli spazi abitati da individui che, dopo il cambiamento climatico verificatosi durante il periodo chiamato *Dryas Recente* (12.800-11.500 anni fa), si sono prima abituati alla vita sedentaria, hanno iniziato a nutrirsi di piante coltivate e di animali allevati, per poi fondare le prime città. In seguito a tale svolta, si sono affermate alcune costanti antropologiche che, essendo difficilmente modificabili, potremmo considerare alla stregua di invarianti: la subordinazione del femminile, la credenza in dei e spiriti, la guerra intesa quale modalità di risoluzione dei conflitti, l'introduzione di specifiche modalità di assunzione di carne animale<sup>9</sup>. Tutti e quattro questi elementi, che formano un sistema coeso e compatto, si incistano entro ogni dinamica organizzativa e, a loro volta, si rendono visibili solo entro specifici contesti organizzativi.

La subordinazione del femminile riguarda ogni forma di vita organizzata, mentre in un contesto paleolitico, questa non aveva ragion d'esse-

---

& Oxbow Books, Oxford 2005; J. Clarke, *The Neolithic in Transition – how to complete a paradigm shift*, in “Levant”, 45 (2), 2013, pp. 149-158.

- 7 È il cosiddetto “numero di Dunbar”: si veda R. Dunbar, *Dalla nascita del linguaggio alla babele delle lingue*, trad. it., Longanesi, Milano 1998.
- 8 C. Boehm, *Hierarchy in the Forest: The Evolution of Egalitarian Behavior*, Harvard University Press, Cambridge 1999. Testo fondamentale, questo, in cui, per definire i rapporti di potere in seno a tali gruppi, si parla appunto di “*reverse dominance hierarchy*”.
- 9 Sul significato antropologico di tali invarianti mi soffermo in G. Leghissa, *Uscire dal Neolitico. Per un uso politico della nozione di postumano*, in A. Bianchi, G. Leghissa (a cura di), *Mondi altri. Processi di soggettivazione nell'era postumana a partire dal pensiero di Antonio Caronia*, Mimesis, Milano 2016, pp. 43-58.

re: in assenza di divisione del lavoro, pure le donne partecipavano alla caccia e alle pratiche di raccolta del cibo<sup>10</sup>. Tale subordinazione si salda costantemente con quei sistemi di credenze che servono a tener coeso il collettivo proprio in quanto collettivo formato da uomini che sono supposti avere il diritto di occupare una posizione superiore nei confronti delle donne<sup>11</sup>. Ogni forma di credenza mitica e ogni rituale a cui questa si connette implica, da un lato, la presenza di un qualche gruppo organizzato che si assume la responsabilità di produrre e trasmettere riti e miti; dall'altro, non è pensabile alcuna forma di organizzazione che sia priva di narrazioni condivise e di rituali volti a rinforzare performativamente l'appartenenza al gruppo. Ogni elemento presente nelle organizzazioni che abbia la funzione di elicitare un'azione, di legittimarla, di renderla opportuna, o anche di contestarla, al tempo stesso ha una funzione che potremmo definire liturgica, nel senso che serve a connotare sul piano emotivo la percezione tanto degli spazi condivisi quanto delle relazioni interpersonali che in questi ultimi si sviluppano<sup>12</sup>. Senza una netta gerarchia tra maschile e femminile, e senza l'instaurazione di gerarchie nette tra la sfera dell'attualità e la sfera del mito, sarebbe impensabile la guerra, la quale ha senz'altro contribuito più di ogni altra attività sorta dopo la svolta neolitica a implementare l'ingegnosità di cui deve disporre un

10 Su questo si veda J.D. Speth, *The Paleoanthropology and Archeology of Big-Game Hunting. Protein, Fat, or Politics?*, Springer, New York-Dordrecht-Heidelberg-London 2010, che riassume in modo chiaro dibattiti durati decenni tra gli antropologi in merito al senso che ha avuto la caccia di grosse prede.

11 Tra gli innumerevoli testi che possono dar conto di ciò, mi limito a rimandare a K. Theweleit, *Fantasie virili*, Il Saggiatore, Milano 1997, un saggio che analizza il legame tra odio per il femminile e concezione del mondo nazionalsocialista. Nominò questo saggio anche per il rigore e la precisione con cui mostra, in riferimento al caso considerato, l'intreccio tra strutture dell'immaginario e meccanismi di esclusione del femminile. Si potrebbe obiettare che quello del nazionalsocialismo è un caso estremo, quindi poco rappresentativo in sede storico-religiosa. Tuttavia, va tenuto presente che nessun collettivo, dopo la svolta neolitica, prevede una qualche forma di eguaglianza e parità tra il maschile e il femminile. Con buona pace di Marija Gimbutas, il matriarcato non è mai esistito.

12 È vasta ormai la letteratura sul valore simbolico degli elementi che compongono l'organizzazione (da quelli inerti e materiali, come il design e l'arredo degli spazi, gli strumenti tecnologici impiegati, il dress code, fino alle varie forme di interazione tra membri, le quali sono sempre altamente ritualizzate). Rimando qui solo a J.G. March, *L'informazione nelle organizzazioni come segnale e simbolo*, in J.G. March, *Decisioni e organizzazioni*, trad. it., Il Mulino, Bologna 1993, pp. 393-417; M. Rosen, *Breakfast at Spiro's: Dramaturgy and Dominance*, in "Journal of Management", 11 (1985), pp. 31-48; P. Gagliardi (a cura di), *Le imprese come culture*, ISEDI-UTET Libreria, Torino 1995.

buon manager<sup>13</sup>. Non per caso a von Clausewitz si deve non solo una sistemazione teorica di tutti quegli elementi che vanno tenuti in considerazione – ancora oggi, per altro – se si vuole condurre una guerra, ma anche e soprattutto una colossale e pionieristica riflessione su ciò che serve per tenere coeso un gruppo che deve svolgere un insieme di compiti i quali non verrebbero svolti se i membri del gruppo non fossero inseriti in uno specifico tipo di struttura organizzata, entro uno spazio definito ed entro un lasso di tempo determinato<sup>14</sup>. In particolare, Clausewitz ha chiarito, con estremo rigore e dovizia di argomenti, un aspetto fondamentale dell'azione umana il quale tocca i fondamenti stessi del pensiero organizzativo, ovvero il fatto che non si sa mai come va a finire quando si intraprende un qualsiasi corso di azioni. Dall'inizio alla fine della condotta di guerra, si deve sapere che ognuna delle proprie azioni, per quanto sia stata ponderata la decisione che porta al suo compimento, per quanto grande sia stata la quantità di informazioni raccolte per delineare lo scenario che potrebbe emergere dopo averla compiuta, può portare a esiti imprevisti. Una radicale, costitutiva contingenza mina ogni possibile corso di azioni, e la razionalità che guida l'azione non consiste nel cercare di eliminare tale contingenza, ma consiste invece nel tenerne conto<sup>15</sup>. Quanto alla dieta carnea, intesa come fatto eminentemente culturale, essa si presenta come il teatro in cui si gioca una partita essenziale sia in relazione alla questione della divisione tra i generi<sup>16</sup>, sia in relazione alle logiche sacrificali che permeano gli atti fondativi di un collettivo, tanto nel mondo antico, immediatamente dopo la fondazione delle prime realtà politiche, quanto nel contesto contemporaneo segnato da forme di gover-

- 
- 13 Anche prima del neolitico esistevano forme di violenza intraspecifica, i nostri antenati cacciatori e raccoglitori erano anzi piuttosto sanguinari, e in merito sono state raccolte sufficienti evidenze paleontologiche. Resta controverso il fatto che sia appropriato parlare di guerra in senso proprio per definire la violenza intraspecifica dell'età paleolitica. Si veda, per un primo approccio a tali discussioni, K.F. Otterbein, *How War Began*, Texas University Press, 2004 e J.S. Levy, W.R. Thompson, *The Arc of War*, The University of Chicago Press, Chicago-London 2011.
- 14 Su ciò utili le riflessioni contenute in R. Beckmann, *Clausewitz trifft Luhmann. Eine systemtheoretische Interpretation von Clausewitz' Handlungstheorie*, VS Verlag, Wiesbaden 2011.
- 15 Attorno a questo aspetto, che stava già alla base della teoria della razionalità limitata di Simon, ruota tutta la riflessione luhmanniana sulle organizzazioni. Si veda N. Luhmann, *Organizzazione e decisione*, trad. it., Bruno Mondadori, Milano 2005.
- 16 C.J. Adams, *The Sexual Politics of Meat. A Feminist-Vegetarian Critical Theory*, The Continuum Publishing Group, London-New York 1990.

no biopolitiche, in cui proprio la gestione del vivente diventa una risorsa capitale da valorizzare<sup>17</sup>.

Da questo breve schizzo dovrebbe essere emerso che l'appartenenza a più assetti organizzativi è la condizione di possibilità di qualsivoglia interazione tra umani, dal momento che le organizzazioni e le istituzioni nell'ambito delle quali si svolgono tali interazioni sono coalescenti con lo sviluppo storico-evolutivo della nostra specie. Le organizzazioni e le istituzioni infatti incorporano quei sistemi di regole sociali senza i quali non potrebbero aver luogo la comunicazione, la produzione e lo scambio di beni, l'allocazione di risorse, o la stessa riproduzione del collettivo. Per regole qui si devono intendere sia le ingiunzioni formali, tali per cui da qualche parte si prescrive che X faccia Y, sia le convenzioni, soggette a stipulazione e sempre passibili di negoziazione, sia, infine, gli usi e i costumi. Vale la pena notare che questi ultimi a loro volta sono iscritti da qualche parte, ovvero nei rituali, oppure in ciò che Polanyi chiama conoscenza tacita<sup>18</sup>.

Solo a questo punto può divenire più chiaro il discorso fatto sopra in relazione alla gestione delle risorse scarse. La risorsa più scarsa di cui dispone un collettivo organizzato è il tempo. Per risparmiare il tempo che sarebbe necessario per prendere decisioni, soprattutto se queste riguardano questioni controverse, vengono istituite procedure. Queste agiscono da facilitatori: pongono sì in essere dei vincoli, predelineando così lo spettro entro cui può svolgersi il corso delle azioni individuali, ma garantiscono libertà di azione entro i vincoli dati e, soprattutto, alleggeriscono il peso che deve essere sopportato da chi prende decisioni in relazione alle prove argomentative che vanno fornite per giustificare il corso di azione intrapreso o da intraprendere<sup>19</sup>.

Un elemento centrale degli spazi organizzati è dato dalla presenza di confini: ogni spazio istituzionale e organizzativo si dà in relazione a una realtà esterna che viene sempre presupposta, anche in modo tacito o inconsapevole, ogniqualvolta si dia vita a uno specifico corso di azioni. Per chiarire questo punto, è importante far valere il medesimo discorso fatto in apertura in rela-

17 Cfr. J. Derrida, *“Il faut bien manger”*, o *il calcolo del soggetto*, trad. it., Mimesis, Milano 2011 e C. Wolfe, *Davanti alla legge. Uomini e altri animali nella biopolitica*, trad. it., Mimesis, Milano 2018.

18 Sul fatto che le organizzazioni siano definite dagli insiemi di regole che le mantengono in vita e che, al tempo stesso, esse contribuiscono a rendere valide. Si veda G.H. Hodgson, *What are Institutions?*, in *“Journal of Economic Issues”*, 40 (2006). pp. 1-25.

19 Su ciò resta fondamentale N. Luhmann, *Procedimenti giuridici e legittimazione sociale*, trad. it., Giuffrè, Milano 1995.

zione alla società: come non ha senso postulare l'esistenza della società, intesa quale insieme che comprende in sé le organizzazioni e le istituzioni, così non ha molto senso dire che sussiste una distinzione tra i luoghi concretamente abitati da gruppi di individui e lo spazio che andrebbe inteso come l'insieme di tutti i luoghi<sup>20</sup>. Esistono solo luoghi abitati e attraversati, e questi sono sempre soggetti a giurisdizioni. Ogni organizzazione e istituzione è radicata in un luogo, non solo nel senso, banale, che vi è una sede che la ospita, ma soprattutto nel senso che organizzazioni e istituzioni, aprendo o chiudendo confini, rendono possibile la circolazione e il movimento dei soggetti. Va sottolineato che tali confini sono sempre porosi, in quanto negoziabili e contestabili. I soggetti possono decidere di forzarli, oppure di ignorarli, nel caso sia possibile farlo. Si possono avere anche intersezioni tra realtà organizzative, che portano a una condivisione nella gestione dei luoghi (si pensi solo a quante istituzioni e organizzazioni si spartiscono la gestione di una città). Ma il punto chiave è il rapporto di mutua esclusione tra spazi organizzati: ciascuno definisce se stesso in rapporto a un'esteriorità che è costituita da tutti gli altri.

In virtù di tale prospettiva, diviene possibile porre in evidenza come siano operanti i costi che vengono chiesti ai membri di un'organizzazione per appartenervi: far parte di una struttura organizzata, o render conto dei propri atti di fronte a un'istituzione, comporta l'accettazione di determinati vincoli. Questi ultimi possono essere più o meno stabili, più o meno definitivi, ma non possono essere mai ignorati. Il fatto stesso di entrare in uno spazio organizzato significa confrontarsi – o scontrarsi – con le regole che lo governano e ne rendono possibile sia la gestione interna, sia il rapporto con gli spazi organizzati confinanti. Ciò diventa maggiormente perspicuo se si considerano le organizzazioni e le istituzioni all'interno delle quali gli individui trascorrono una porzione rilevante del loro tempo. Rispetto ad esse, ogni individuo ha a disposizione solo tre opzioni possibili. Si può rimanere fedeli all'organizzazione e si accettano le regole che essa impone in modo più o meno esplicito, con maggiore o minore coercizione. Oppure si sceglie di dar voce al proprio disappunto se si prova una qualche insoddisfazione verso le regole o il modo in cui vengono fatte osservare, al fine di migliorare la propria posizione in seno ad essa o al fine di migliorare l'assetto organizzativo nel suo complesso. Oppure, infine, si sceglie di andarsene<sup>21</sup>.

20 Per una decostruzione dei presupposti che stanno alla base della distinzione tra spazio e luoghi, rimando a D. Massey, *For Space*, Sage, London 2005 e a T. Ingold, *Being Alive. Essays on movement, knowledge and description*, Routledge, London-New York 2011.

21 Su questo, si veda il classico A.O. Hirschman, *Lealtà defezione protesta*, trad. it., Il Mulino, Bologna 2017.

Per concludere, merita fare un'osservazione di natura metodologica di portata generale. A livello ontologico, risulta chiaro che il concetto di organizzazione ci permette di descrivere ogni possibile forma di interazione sociale tra individui e di porre in evidenza come solo a questi ultimi sia ascrivibile intenzionalità. Solo in casi specifici, laddove cioè gli individui siano membri di organizzazioni particolarmente coese, create per perseguire pochi scopi chiari e riconoscibili, tenute assieme da vincoli ristretti e negoziabili solamente in base a rigide procedure create all'uopo, ha senso, eventualmente, parlare di un'intenzionalità collettiva<sup>22</sup>. Le organizzazioni mirano solo a sopravvivere, al pari di ogni sistema adattativo complesso, ma questo non può essere considerato uno scopo perseguito intenzionalmente. Osservando il processo lungo il quale i sistemi mutano, si nota come ogni mutamento sia il frutto di una risposta a irritazioni sia esogene che endogene, ma ciascuna di tali irritazioni non porta a una cancellazione di tutte le strutture di cui il sistema si compone. Le strutture, infatti, sono ciò che, nel passaggio da evento a evento, garantisce la riproduzione autopoietica del sistema<sup>23</sup>. Questo svolge il proprio ciclo vitale animato da una relativa inerzia, non perché "voglia" continuare a persistere nel tempo, ma perché in qualche modo è costretto a farlo, fintantoché cause esterne o l'entropia non lo portino alla sparizione.

Dal punto di vista epistemologico, infine, va rilevata la fecondità dello studio dell'azione umana che può essere intrapreso utilizzando come principali concetti operativi quelli di organizzazione e istituzione. Tale fecondità è data dal fatto che questi due concetti non possono essere gestiti solamente dalla teoria delle organizzazioni: essa da sola non basta per condurre a termine descrizioni complete delle dinamiche organizzative e istituzionali ed è quindi necessario costruire un assemblaggio che estraiga dall'enciclopedia dei saperi un insieme composto da filosofia, cibernetica, biologia evolutiva, etnografia, economia. Grazie a tale assemblaggio diviene praticabile quella teoria generale dei sistemi adattivi complessi che ha, quali oggetti di studio, anche le istituzioni e le organizzazioni. Solo dall'intreccio di tutti questi saperi risulta chiaro, infatti, in che senso gli umani, sempre e necessariamente, solo entro spazi organizzati possano comunicare tra loro, acquisire le risorse di cui hanno bisogno e infine riprodursi.

22 C. List, P. Pettitt, *Group Agency, The Possibility, Design, and Status of Corporate Agents*, Oxford University Press, Oxford-New York 2011.

23 N. Luhmann, *Sistemi sociali. Fondamenti di una teoria generale*, trad. it., Il Mulino, Bologna 1990, pp. 117, 454-457.