



BENEDETTA GIOVANOLA

LAVORO IMMATERIALE E KNOWLEDGE SOCIETY: VERSO UN NUOVO RAPPORTO TRA IMPRESA E PERSONA?

Che siano in atto nuove «metamorfosi del lavoro»¹ emerge da numerosi recenti studi, volti sia ad investigare il significato e il ruolo del lavoro secondo una prospettiva teorica, sia ad analizzarne le trasformazioni da un punto di vista socioeconomico. In questo contesto, un contributo significativo può essere offerto dalla riflessione filosofica², alla quale spetta il compito di interrogarsi criticamente sul *valore* di tali cambiamenti e, soprattutto, sulle conseguenze che essi hanno per le persone: detto sinteticamente, interrogarsi criticamente sul “nuovo” statuto del lavoro significa, da un punto di vista filosofico, riflettere sulla possibilità di valorizzare il lavoro stesso in un contesto di realizzazione della persona. Ma cosa significa affermare che il lavoro dovrebbe essere valutato in rapporto a “ciò che fa” per la persona? E di che tipo di lavoro stiamo parlando?

Per rispondere a questi interrogativi, possiamo partire dalla constatazione che, al giorno d’oggi, tanto gli studiosi quanto i *practicioners* sono sempre più inclini ad individuare il connotato fondamentale dell’attuale configurazione del lavoro nella sua componente *immateriale*: se il lavoro moderno consisteva nella produzione materiale, quello contemporaneo

consiste invece per lo più nella produzione di elementi intangibili come le idee, il sapere, l’intelligenza³.

Del resto, la stessa definizione della società attuale come *knowledge society* non fa che corroborare questa tesi, evidenziando la centralità delle componenti cognitive nel nostro tessuto socioeconomico. Ciò peraltro, si connette ad una trasformazione dello stesso sistema capitalistico, non più centrato esclusivamente sul capitale materiale “fisso”, ma sulla valorizzazione di ciò che comunemente viene definito come “capitale immateriale”, “capitale umano”, “capitale cognitivo” o, ancora, “capitale intelligenza”.

In virtù della sua importanza, il capitale immateriale diventa, al giorno d’oggi, elemento essenziale e strategico delle imprese, le quali ricercano, nei loro collaboratori, più che specifiche competenze tecniche (le quali, comunque, rimangono importanti), una serie di qualità e talenti non definibili in modo univoco né ascrivibili ad un unico ambito.

Questa crescente importanza della “produzione immateriale” e la sua “centralizzazione” nei luoghi strategici dell’impresa si associano, inoltre, ad una decentralizzazione del processo di produzione materiale, il quale, pur continuando ad essere indispensabile per l’attività imprenditoriale, è giudicato meno “strategico” e viene quindi, non di rado, esternalizzato o delocalizzato in luoghi periferici.

Nonostante il ruolo fondamentale ormai assunto dall’immateriale nella configurazione del capitale e del lavoro, i suoi elementi costitutivi non sono facilmente misurabili né identificabili, proprio perché non

sono direttamente “tangibili” né esclusivamente connessi all’attività lavorativa in quanto tale: dell’immateriale in senso lato, infatti, fanno parte tutte quelle attitudini e capacità che costituiscono un soggetto, anche prima della sua entrata nel mondo del lavoro e anche indipendentemente da essa.

Ogni soggetto, cioè, si contraddistingue e si differenzia dagli altri per una serie di elementi specifici che lo configurano come individuo, prima che come “lavoratore”, e che poi confluiscono nella stessa attività lavorativa: il punto cruciale tuttavia consiste nel capire se sia possibile e, soprattutto, auspicabile una totale coincidenza del soggetto con il lavoratore, o se, invece, non debbano essere cercate delle alternative alla “mobilitazione totale” delle capacità personali in direzione della produzione e del lavoro⁴.

Per sviluppare questo versante critico di riflessione, è necessario partire dalla considerazione delle principali trasformazioni che, negli ultimi anni, stanno caratterizzando le imprese, le quali nella creazione e organizzazione del lavoro ricoprono un ruolo di indubbia importanza.

Uno dei fenomeni che, negli ultimi anni, si è imposto in modo evidente a livello di strategia aziendale e di politiche di creazione del valore attuate dalle imprese consiste nella (ri)nascita di iniziative ascrivibili all’ambito della cosiddetta “Responsabilità Sociale d’Impresa” (RSI), o *Corporate Social Responsibility* (CSR), espressione con la quale si indica la capacità, da parte dell’impresa, di agire “eticamente”, cioè non esclusivamente in vista del profitto, ma anche nel rispetto degli interessi di tutti gli stakeholder, ovvero

tutti coloro che hanno un interesse rilevante in gioco nella conduzione dell’impresa (clienti, fornitori, comunità circostante, etc.)⁵.

Nonostante a questa diffusione di “pratiche” socialmente responsabili non sempre corrisponda una profonda consapevolezza del loro statuto teorico, né un consenso condiviso sul significato della CSR - da cui il generarsi di incomprensioni ed il moltiplicarsi di definizioni e modelli talvolta anche in contrasto tra loro -, l’elemento comune a tali svariate prassi e fondamentale da un punto di vista teorico consiste nel superamento di una visione in cui l’impresa è il centro attorno al quale ruotano tutte le altre istituzioni⁶. Il fenomeno della CSR, quindi, integrato nella gestione d’impresa e da non confondersi con la semplice *corporate philanthropy*, esprime l’esigenza di «un’economia multidimensionale, capace di prendere in carico gli ambienti socionaturali e culturali sui quali essa si apre; dinamica e coevolutiva con il mondo nel quale si iscrive; a servizio dell’uomo e non padrona del suo destino. Un’economia che scaturisce, si innerva nella società civile»⁷.

Questo superamento di una visione “mercato-centrica” si connette, in ultima istanza, all’idea che il mercato stesso può assolvere al meglio la sua funzione se, e solo se, è radicato in istituzioni civili e giuste le quali presuppongono, a loro volta, un’*etica civile*⁸ basata su *virtù* quali, innanzi tutto, la fiducia e l’onestà; ciò significa riconoscere l’inscindibile connessione esistente tra valori morali dei comportamenti e capacità del mercato di allocare le risorse in modo efficiente⁹.

LAVORO IMMATERIALE E KNOWLEDGE SOCIETY: VERSO UN NUOVO RAPPORTO TRA IMPRESA E PERSONA?

La componente immateriale della CSR, che da un punto di vista teorico rimanda ad un agire "etico" da parte delle imprese, sul versante "applicativo" si traduce anche nell'attenzione per i cosiddetti *intangible assets*. Questi ultimi, a loro volta, si possono dividere in "risorse di conoscenza" (o capitale umano) e "risorse di fiducia" (capitale sociale, capitale reputazionale, legami con il territorio, etc.), ma in senso lato comprendono anche la cultura e la filosofia aziendale, quali emergono, innanzi tutto, nella mission e nella vision aziendale.

A tal proposito, è interessante notare che la diffusione della CSR negli ultimi anni trova uno dei suoi principali impulsi proprio nella centralità assunta dall'idea di knowledge society (che, come abbiamo visto, è strettamente connessa al concetto di immateriale) e nelle indicazioni economico-politiche che da essa derivano.

Basti pensare, ad esempio, che il Consiglio Europeo di Lisbona del marzo 2000 ha varato una strategia integrata di riforma - rivisitata e rafforzata poi nel Consiglio di primavera del marzo 2005 - volta a rendere l'Europa, entro il 2010, la società basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, capace di crescita economica, progresso sociale e sostenibilità ambientale. È proprio nel contesto della "strategia di Lisbona" e del legame tra sviluppo del capitale intellettuale e sviluppo socioeconomico, che emerge l'importanza della CSR, definita come «l'integrazione, su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle loro operazioni commerciali e nei rapporti con le parti interessate»¹⁰.

Non sorprenderà, quindi, che la nuova "frontiera" della CSR sia oggi costituita dal bilancio degli *intangibles*, che anche alcune imprese italiane hanno cominciato a redigere accanto al bilancio d'esercizio e al bilancio sociale (uno dei più diffusi e collaudati strumenti di CSR) e che ben esprime la centralità dell'immateriale nelle politiche di creazione del valore delle imprese.

Nel bilancio degli *intangibles* inoltre, risulta centrale l'asset delle risorse umane, la cui gestione va da mirate azioni di formazione continua ad una più generale valorizzazione delle competenze, fattori questi che incidono direttamente sul capitale intellettuale di una impresa.

Da un punto di vista valutativo, e non semplicemente descrittivo, è interessante notare che la gestione, misurazione e comunicazione degli *intangibles*, che testimoniano esplicitamente l'importanza della componente immateriale del lavoro e del capitale, producono un effetto di non poco conto, ossia una ridefinizione del concetto di *valore*.

Come nota l'intellettuale francese André Gorz, la stessa espressione "economia della conoscenza" comporta profonde trasformazioni del sistema economico. Essa indica infatti che la conoscenza è diventata la principale forza produttiva; ma la conoscenza designa una grande varietà di "capacità eterogenee", a loro volta messe in opera da "attività eterogenee"; questa eterogeneità delle attività di lavoro "cognitive", dei prodotti immateriali che esse creano e, non da ultimo, delle capacità e dei saperi che esse implicano, rende impossibile la

misurazione e la standardizzazione del valore delle forze-lavoro e di quello dei loro prodotti¹¹.

In altri termini,

la crisi della misura del lavoro comporta inevitabilmente la crisi della misura del valore. Quando il tempo socialmente necessario a una produzione diventa incerto, tale incertezza non può non ripercuotersi sul valore di scambio di ciò che è prodotto. Il carattere sempre più qualitativo, sempre meno misurabile del lavoro mette in crisi la pertinenza delle nozioni di "pluslavoro" e di "plusvalore". La crisi della misura del valore mette in crisi la definizione dell'essenza del valore¹².

C'è quindi, nel lavoro immateriale, un valore intrinseco che eccede il semplice valore di scambio e che fa appello alla totalità delle capacità e disposizioni personali.

Tuttavia - e così arriviamo al versante più propriamente critico della nostra riflessione -, questo valore intrinseco, che di per sé consente anche una più piena espressione del soggetto ed una più ricca configurazione del lavoro, non è esente da rischi. Le imprese, infatti, come mette bene in luce Gorz, tendono ad appropriarsi di questo capitale umano che però in realtà, è frutto di un processo al contempo individuale e sociale e, comunque, non ascrivibile all'impresa in modo prioritario né tanto meno esclusivo. I lavoratori della società della conoscenza, infatti, entrano nel processo di produzione con un variegato bagaglio culturale acquisito in vari modi e sviluppato, per lo più, nell'ambito di attività extralavorative.

Questa acquisizione e questo sviluppo, quindi, sono innanzi tutto parte integrante della formazione di sé come persone¹³, prima che elementi del capitale umano di una impresa, e dipendono anche dall'inserimento del soggetto nella società e nella cultura di appartenenza. Tuttavia, proprio per il fatto che il lavoro immateriale tende a fare appello alle stesse capacità e disposizioni che un soggetto sviluppa nelle attività extralavorative, l'impresa tende ad appropriarsi di questo capitale e, in ultima istanza, anche della formazione di sé, tanto che, in casi estremi, questa finisce per coincidere con il lavoro immateriale.

Questa "sussunzione totale" della formazione di sé da parte del capitale si traduce, in ultima istanza, nella soppressione di qualsivoglia differenza tra il soggetto e l'impresa e nell'esigenza che la persona diventi in se stessa una impresa. Questo processo è alla base del concetto di "imprenditoria di se stessi", con cui si indica «la messa al lavoro e la messa in valore di tutta la vita e di tutta la persona»¹⁴.

L'imprenditoria di se stessi, quindi, pur nascendo da un processo potenzialmente positivo di libera espressione di sé nel lavoro, comporta, in ultima istanza, un pernicioso abbattimento della frontiera tra lavoro e non lavoro, che origina a sua volta un duplice effetto: da un lato la produzione di sé diviene un'attività da ricominciare sempre incessantemente, dall'altro essa perde la sua autonomia, restando subordinata all'economia e alla logica del capitale.

Di fronte a questa situazione dagli esiti potenzialmente depauperanti per l'uomo - lo stesso Gorz si

LAVORO IMMATERIALE E KNOWLEDGE SOCIETY: VERSO UN NUOVO RAPPORTO TRA IMPRESA E PERSONA?

chiede se stiamo andando verso una società più intelligente o verso una società postumana -, l'unica via di uscita può essere rappresentata da una de-mercantilizzazione della cultura del lavoro e, in generale, dell'intera attività umana, parallelamente ad una rivalutazione dell'agire umano anche a prescindere dai suoi effetti sul piano produttivo o in rapporto al capitale delle imprese.

Solo grazie a tale operazione culturale, infatti, si potrà pervenire ad una diversa concezione della *ricchezza* e degli scopi dell'attività umana¹⁵ e scoprire che

esistono *ricchezze intrinseche* e [...] queste stanno per essere distrutte da una economia che conosce solo il valore di mercato. L'economicizzazione di tutte le attività e di tutte le ricchezze diventa distruttrice di senso, impoverisce i rapporti sociali, degrada l'ambiente urbano e quello naturale, genera esternalità negative di cui il sistema non può né uole valutare il costo. [...] *La ricchezza diventa una nozione da ridefinire e da sottrarre all'egemonia delle categorie economiche*¹⁶.

- ¹ È questo il titolo della celebre analisi di A. GORZ, *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, tr. it. Bollati Boringhieri, Torino 1992.
- ² Tra i più interessanti studi sul lavoro da un punto di vista filosofico, cfr. D. MÉDA, *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Aubier, Paris 1995; tr. it. *Società senza lavoro*, Feltrinelli, Milano 1997 e F. TOTARO, *Non di solo lavoro. Ontologia della persona e etica del lavoro nel passaggio di civiltà*, Vita e Pensiero, Milano 1992.
- ³ Su questi temi si vedano, tra gli altri, E. RULLANI, *Economia della conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Carocci, Roma 2004 e M. LAZZARATO, *Lavoro immateriale. Forme di vita e produzione della soggettività*, Ombre Corte, Verona 1997.
- ⁴ Sul concetto di “mobilitazione totale” si veda l'interessante contributo di M. COMBES - B. ASPE, *Revenue garanti et bio-politique*, <<Alice>>, n. 1, 1998.
- ⁵ Per un recente e dettagliato studio sul tema, cfr. L. SACCONI (a cura di), *Guida critica alla responsabilità sociale e al governo d'impresa*, Bancaria Editrice, Roma 2005. Su questi temi mi permetto di rinviare a B. GIOVANOLA, *La responsabilità sociale d'impresa tra etica ed economia: fondamenti filosofici e pratiche applicative*, «Notizie di Politeia», n. 87, in stampa.
- ⁶ Su questo aspetto cfr. W. C. FREDERICK, *Moving to CSR4. What to Pack for the Trip*, <<Business & Society>>, vol. 37, n. 1/1998.
- ⁷ L. CASELLI, *Neppure le imprese possono fare a meno dell'etica*, in RUSCONI - DORIGATTI, *La responsabilità...*, pp. 36-56, qui p. 43 (corsivi nostri). Sulla necessità di superare l'unilateralità e le eccessive semplificazioni nella scienza economica, si veda il magistrale saggio di A. O. HIRSCHMAN, *Come complicare l'economia*, il Mulino, Bologna 1988.
- ⁸ Cfr. S. ZAMAGNI, *La critica delle critiche alla CSR e il suo ancoraggio etico*, in L. Sacconi (a cura di), *Guida critica cit.*, pp. 319-334.
- ⁹ Cfr. I. MUSU, *Economia ed etica*, in C. Vigna (a cura di), *Introduzione all'etica*, Vita e Pensiero, Milano 2001, pp. 255-74, qui p. 262.
- ¹⁰ Cfr. Commissione delle Comunità Europee, *Libro verde. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, 18 luglio 2001; Id., *Comunicazione della Commissione relativa alla responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile*, 2 luglio 2002; Id., *Seconda Comunicazione sulla responsabilità sociale d'impresa: Il partnerariato per la crescita e l'occupazione: fare dell'Europa un polo di eccellenza in materia di responsabilità sociale delle imprese*, 22 marzo 2006.
- ¹¹ A. GORZ, *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Galilée, Paris 2003; tr. it. *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino 2003, p. 24 s.
- ¹² Ivi, p. 25, corsivi nostri.
- ¹³ Gorz parla di “produzione di sé”, e non di formazione di sé. Tuttavia abbiamo preferito apportare questa modifica terminologica, poiché l'espressione adottata da Gorz può comportare il rischio di intendere anche la formazione di sé in modo produttivistico e, in un certo senso, meccanico.
- ¹⁴ Ivi, p. 19 ss., qui p. 20. Sul tema cfr. anche A. GORZ, *La persona diventa un'impresa*, tr. it. in A. CAILLÉ (a cura di), *Il lavoro dopo la 'fine' del lavoro*, Città Aperta, Troina 2003, pp. 45-55.
- ¹⁵ Sul fronte di una ridefinizione della ricchezza rimane fondamentale il contributo del capability approach e, in particolare, dell'opera di Amartya Sen (su questi temi mi permetto di rimandare a B. GIOVANOLA, *Personhood and Human Richness. Good and Well-Being in the Capability Approach and Beyond*, <<Review of Social Economy>>, vol. 63, n. 2/2005, pp. 249-267). Cfr. anche D. MEDA, *Qu'est-ce que la richesse?*, Aubier, Paris 1999 e P. VIVERET, *Reconsidérer la richesse*, Paris 2001.
- ¹⁶ A. GORZ, *L'immateriale*, cit., p. 61.