



Regimi di verità nell'impresa postfordista

Massimiliano Nicoli

Esercizi Filosofici 5, 2010, pp. 65-77

ISSN 1970-0164

link: <http://www.univ.trieste.it/~eserfilo/art510/nicoli510>

REGIMI DI VERITÀ NELL'IMPRESA POSTFORDISTA

Massimiliano Nicoli

In questo intervento vorrei partire dalla prima lezione del corso *Le courage de la vérité*¹ di Michel Foucault, l'ultimo tenuto dal pensatore francese al Collège de France, per sviluppare una riflessione intorno alla composizione del discorso manageriale contemporaneo, nella misura in cui esso incorpora pratiche discorsive di carattere eterogeneo, finanche di «provenienza» esplicitamente filosofica, nella costituzione di ciò che, seguendo Foucault, potremmo chiamare «regime di verità»; in questo caso, un regime di verità che si localizza nei luoghi di lavoro e che, come vedremo, si coordina a un dispositivo di sapere-potere finalizzato al governo delle «risorse umane» nell'impresa postfordista.

Nella lezione del 1° febbraio 1984² de *Le courage de la vérité*, dunque, Foucault dichiara di voler continuare la ricerca iniziata l'anno precedente nel corso *Le gouvernement de soi et des autres*³ intorno alla nozione di *parresia* – il parlar-franco (*franc-parler*) – come modalità del dire-il-vero (*dire-vrai*) a partire dall'antichità greca e romana. La *parresia*, ricorda Foucault richiamando alcune delle fonti classiche già citate nelle lezioni del 1983, è, secondo l'etimologia, quell'attività verbale che consiste nel «dire-tutto»: *pan-rhema*. Il *parresiasta*, colui che usa la *parresia*, è colui che dice tutto, o meglio, colui che dice con chiarezza, senza dissimulazione, né riserve, né ornamenti retorici, la verità. La *parresia* è quindi un «dire-tutto» (*tout-dire*) che ha a che fare con la verità: dire tutto della verità, non nascondere nulla della verità, dire la verità senza mascherarla in alcun modo. Non solo: il *parresiasta* lega se stesso alla verità che annuncia al punto di assumerne su di sé ogni rischio, dalla rottura della relazione con l'interlocutore, che potrebbe essere ferito o offeso dal dire-il-vero

¹ M. Foucault, *Le courage de la vérité. Le gouvernement de soi et des autres II. Cours au Collège de France 1984*, Seuil/Gallimard, Paris 2009.

² Ivi, pp. 3-31.

³ M. Foucault, *Le gouvernement de soi et des autres. Cours au Collège de France 1982-1983* (2008); trad. *Il governo di sé e degli altri. Corso al Collège de France (1982-1983)*, Feltrinelli, Milano 2009.

del parresiasta, fino alla perdita della vita: un uomo insorge di fronte a un tiranno e gli dice la verità, esponendosi alla violenza della sua reazione; ecco una scena esemplare e paradigmatica (*matricielle*) di ciò che può essere, al limite, il rischio parresiastico. In ogni caso, il dire-il-vero proprio della parresia comporta un'esposizione del soggetto a un pericolo indeterminato, ovvero l'apertura di uno spazio di rischio che può mettere in gioco la vita stessa del parlante: la parresia è il *coraggio della verità*. In quanto tale, e a differenza della retorica, essa non è una tecnica, non è una strategia discorsiva, non è un mestiere. La parresia è qualcosa di più difficile da definire, una sorta di «nozione-ragno»⁴ (*notion-araignée*) che implica un atteggiamento, un modo d'essere affine alla virtù, un *ethos*.

Nell'ambito di ciò che Foucault, nel corso del 1984, definisce studio delle «forme aleturgiche» (*formes aléthurgiques*), cioè delle forme di *produzione* della verità, delle modalità attraverso le quali il soggetto che dice la verità si manifesta, si rappresenta a se stesso ed è riconosciuto dagli altri come tale – *fil rouge* che, peraltro, percorre l'intera opera del pensatore francese –, la parresia si caratterizza come una di queste forme, come una delle quattro modalità fondamentali del dire-il-vero che si possono rinvenire nell'Antichità. Quali sono, secondo Foucault, queste forme aleturgiche, queste modalità di veridizione in cui rientra – per molti versi contrapponendosi – la parresia? In primo luogo esiste il dire-il-vero della *profezia*, cioè la produzione di una verità oscura ed enigmatica che riguarda il futuro, e il cui operatore è un soggetto – il profeta – che sta in posizione di mediazione fra presente e futuro, fra gli uomini e il dio di cui trasmette la parola. In secondo luogo c'è il dire-il-vero della *saggezza*: il saggio, il filosofo, che, sullo sfondo di un silenzio e di un riserbo essenziali (Foucault cita, a titolo di esempio, la figura di Eraclito così come tratteggiata da Diogene Laerzio), dice la verità circa l'essere della natura e delle cose. In terzo luogo la veridizione della *techne*, della tecnica, del *savoir-faire*, dell'insegnante che trasmette, senza esporsi ad alcun rischio, un sapere tecnico: il medico, il musicista, il calzolaio, il falegname, il maestro d'armi – personaggi che popolano, per esempio, i dialoghi platonici. Infine, appunto, la parresia, come modalità di veridizione, forma aleturgica che si distingue e si contrappone al dire-il-vero della profezia, della saggezza e della tecnica: il parresiasta non è il profeta che enigmaticamente svela il futuro in nome di qualcun altro, il parresiasta parla in nome proprio e in tutta chiarezza di una verità che riguarda la situazione presente; il parresiasta non è il saggio che, sullo sfondo del suo silenzio, svela – se e quando vuole – la verità dell'essere e della natura, al

⁴ Ivi, p. 51.

contrario, il parresiasta ha il dovere morale di prendere la parola per pronunciare una verità che concerne la singolarità degli individui, delle situazioni, delle congiunture; il parresiasta non è il professore, l'insegnante, l'uomo del *savoir-faire* che trasmette un sapere di *techne*, garantendone la continuità e la sopravvivenza, il parresiasta mette a rischio la relazione con l'interlocutore e, al limite, la propria vita. Insomma – dice Foucault –, se il *destino* trova la propria modalità di veridizione (enigmatica) nella profezia, se l'*essere* trova la propria modalità di veridizione (apodittica) nella saggezza, se la *techne* ha la propria modalità di veridizione (dimostrativa) nel discorso del tecnico, dell'insegnante, dell'uomo del *savoir-faire*, l'*ethos* trova la sua veridizione (polemica) nella parola del parresiasta e nel gioco della parresia. Secondo Foucault, profezia (destino), saggezza (essere), insegnamento (*techne*) e parresia (*ethos*) sono quattro modalità del dire-il-vero assolutamente fondamentali per l'analisi del discorso, nella misura in cui, a partire dalla cultura greca, le loro combinazioni e reciproche articolazioni danno luogo ai «regimi di verità» che caratterizzano una certa epoca, una certa cultura, una certa società o un'istituzione determinata. Ad esempio, nella cultura ellenistica e romana, prende forma una modalità di veridizione filosofica che intende dire la verità circa l'essere o la natura delle cose solo in quanto tale discorso potrà fondare un altro dire-il-vero circa l'*ethos* nella forma della parresia: articolazione di saggezza e parresia nel discorso filosofico greco e romano. Il cristianesimo medioevale opera, secondo Foucault, un altro tipo di accostamento, cioè articola, nella forma della predicazione, la modalità profetica con quella parresiastica. Nella stessa società medioevale, si assiste anche alla combinazione della modalità della saggezza con la modalità dell'insegnamento all'interno di quella specifica istituzione che è l'Università. La predicazione e l'Università sembrano a Foucault due istituzioni proprie del Medioevo in cui le modalità di veridizione descritte si combinano a due a due nella costituzione di differenti regimi di verità. E nell'epoca moderna? – si chiede Foucault. La risposta è solo una traccia, un'ipotesi, una pista per una possibile ricerca. Molto schematicamente, Foucault indica nel discorso politico rivoluzionario un possibile luogo di manifestazione della modalità profetica del dire-il-vero, in un certo tipo di discorso filosofico vede la modalità di veridizione di carattere ontologico e nelle istituzioni scientifiche di ricerca e di insegnamento la modalità tecnica. E la parresia? La modalità di veridizione parresiastica parrebbe di per sé scomparsa, ma probabilmente rinvenibile all'interno delle altre tre modalità: nel discorso rivoluzionario quando questo prende la forma della critica della società esistente; nel discorso filosofico come riflessione sulla finitudine umana e critica di tutto ciò che, nell'ordine del sapere o della morale, ne travalica i limiti; nel discorso scientifico in quanto critica dei pregiudizi, dei saperi costituiti, delle istituzioni dominanti.

A partire da questi spunti, credo che possa essere molto interessante intraprendere un'analisi del discorso manageriale contemporaneo – o di quello

che potremmo chiamare il regime di verità dell'impresa postfordista – a partire dalle modalità di veridizione descritte da Foucault nel suo ultimo corso al Collège de France. Del resto, la centralità dell'impresa nel mondo contemporaneo, sia, ovviamente, dal punto di vista economico, sia da quello della produzione del discorso politico e finanche culturale, è del tutto evidente, soprattutto in questa fase del modo di produzione capitalistico. In questo senso, mi spingerei fino a parlare di una sorta di esondazione del discorso manageriale all'interno della sfera del discorso politico, culturale e persino filosofico – se pensiamo al fenomeno della consulenza filosofica che fa capolino nell'ambito delle pratiche consulenziali aziendali. In questa sede, un'analisi di questo tipo non potrà che essere solamente abbozzata.

Dunque, vorrei cominciare dalla modalità tecnico-scientifica, quella del *savoir-faire*, quella in cui è la *technè* a trovare la propria veridizione. È forse la modalità più facile da rinvenire nella storia dell'istituzione-azienda, la più semplice da riconoscere: l'organizzazione del lavoro, la direzione dell'impresa, è una scienza ingegneristica, è un sapere di *technè*. Possiamo far coincidere la nascita del management moderno con l'opera teorica e pratica dell'ingegnere americano F.W. Taylor, la celebre *Organizzazione Scientifica del Lavoro*⁵ (OSL) del 1911. L'OSL, frutto di anni di attività professionale come consulente nelle direzioni aziendali, rappresenta il momento inaugurale di una nuova forma di sapere tecnico: la scienza dell'organizzazione del lavoro e della direzione d'impresa. Essa funziona come un colossale tentativo – storicamente molto ben riuscito – di superare al contempo l'arbitrio e l'approssimazione empirica che governavano la produzione industriale ottocentesca e l'antagonismo della forza-lavoro, attraverso un complesso di tecniche ingegneristiche di organizzazione e controllo dei processi produttivi. Letta attraverso gli schemi disciplinari di *Sorvegliare e punire*,⁶ l'OSL appare come un sorta di organizzazione scientifica della *disciplina del lavoro* volta a risolvere la contraddizione fra la forza produttiva di un capitalismo industriale alle soglie della produzione di massa e le tecniche arcaiche di conduzione della manifattura ottocentesca. Il taylorismo trova piena applicazione nella fabbrica fordista, dando luogo a un modello produttivo – quello taylorfordista – che dominerà la teoria e la pratica dell'organizzazione del lavoro su scala globale lungo tutto l'arco del Novecento. Credo che si possa dire che all'interno di questo modello sia all'opera un regime di verità a connotazione eminentemente tecnico-scientifica, una modalità di

⁵ F.W. Taylor, *Scientific Management* (1947); trad. *L'organizzazione scientifica del lavoro*, Etas, Milano 2004.

⁶ M. Foucault, *Surveiller et punir. Naissance de la prison* (1975); trad. *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, Torino 1993.

veridizione, funzionante all'interno dei discorsi sul lavoro e la sua organizzazione, che fa costantemente appello alla *techne* e alla razionalità tecnico-strumentale. Per quanto nella storia delle teorie organizzative si possano rinvenire, nel corso del Novecento, costanti apporti provenienti dalla psicologia (del lavoro) e dalla sociologia (del lavoro), la questione del management è per lo più posta in termini di scienza esatta, come tale insegnabile in specifiche istituzioni formative, *in primis* l'Università. Insomma, mi sembra che durante tutta una fase del capitalismo industriale, la produzione di saperi, discorsi ed enunciati aventi valore di verità (ed effetti di potere – ma su questo ritornerò in seguito) sia centrata sul discorso tecnico-scientifico e sulle istituzioni che lo sostengono.

A partire dalla fine degli anni settanta, in concomitanza con gli avvenimenti macro-politici e macro-economici che portano al tramonto del paradigma taylorfordista e all'affermazione dei modelli produttivi cosiddetti postfordisti, incentrati sulla produzione snella, sull'impresa flessibile e sulla produzione *just in time* e *on demand*, si assiste a una significativa riconfigurazione del discorso manageriale, per cui, al manager come figura che padroneggia un sapere di *techne* (il management continua a essere una questione di ingegneria gestionale ed economia aziendale, naturalmente), pare sovrapporsi il manager *profeta*, il manager *visionario* e persino il manager *filosofo*. Faccio rapidamente qualche esempio. In un testo del 1995 che riveste un ruolo importante nell'ambito della letteratura manageriale prodotta in Italia – mi riferisco a *Empowerment. Strategie di sviluppo organizzativo centrate sulla persona*⁷ di Claudia Piccardo –, l'autrice, psicologa del lavoro, parla di una «silenziosa e pacata rivoluzione culturale» avvenuta nelle imprese per il tramite dei loro manager a partire dalla seconda metà degli anni ottanta. Si tratterebbe di una rivoluzione «umanistica» che smonta il rigido e gerarchico paradigma organizzativo taylorista verso la costruzione di un'azienda «più umana» che metta «le persone al primo posto», fornendo loro il potere necessario (ecco l'*empowerment*) «perché le loro energie siano mobilitate e impegnate nella costruzione di relazioni cooperative e coese, volte al raggiungimento del “doppio progetto”: la propria realizzazione e il mantenimento del vantaggio competitivo delle loro imprese».⁸ Una rivoluzione culturale resa necessaria dalla crisi del taylorismo e dalla perdita di competitività delle imprese americane ed europee rispetto a quelle giapponesi, una rivoluzione che implica «una nuova concezione e gestione del potere da

⁷ C. Piccardo, *Empowerment, Strategie di sviluppo organizzativo centrate sulla persona*, Cortina, Milano 1995.

⁸ Ivi, pp. 21-22.

parte dei manager», nel senso che è ora necessario dare spazio e potere ai dipendenti – dice Piccardo – «perché facciano più di quanto è loro richiesto», perché sviluppino «autodisciplina», «autonomia», «autocontrollo», «partecipazione», «identificazione» in uno scenario di grande turbolenza e volubilità dei mercati. Gli operatori di questa rivoluzione nelle teorie e nelle pratiche organizzative sono stati, secondo Piccardo, studiosi di leadership «saggi e umanamente generosi», «filosofi e psicologi umanisti», «maestri di vita» impegnati in un «movimento economico e spirituale per la salvezza delle anime, al pari di quella delle imprese», leader «illuminati sulla via di Damasco» che hanno intrapreso un «viaggio personale verso la salvezza lavorativa».

Al cospetto delle «sfide» imposte dalla globalizzazione dei mercati, l'impresa sembra rispondere ristrutturando la propria organizzazione nella direzione della flessibilità dei processi e della forza lavoro e con l'elaborazione di un modello di leadership carismatica che accosta, al tradizionale *savoir-faire* tecnico-economico del manager, la funzione visionaria e salvifica del profeta e l'elemento di saggezza proprio del filosofo. Non a caso, oggi è d'obbligo per qualsiasi azienda di ogni dimensione o settore, esplicitare, nel presentare se stessa, nella propria autonarrazione, la sua *mission* (lo scopo ultimo, la giustificazione stessa della sua esistenza) e la sua *vision* (la proiezione di uno scenario futuro che rispecchia i valori dell'azienda, cioè la *mission* stessa), nonché, sempre più spesso, definire la propria carta di valori, niente meno che l'*ethos* dell'impresa. Responsabilità sociale d'impresa e *business ethics* sono un altro ritornello del discorso manageriale contemporaneo. «Ecco dunque il leader-persona – dice Andrea Vitullo, affermato consulente aziendale e autore di un libro che si intitola, significativamente, *Leadership riflessive. La ricerca di anima nelle organizzazioni* – con il sogno la gratuità, l'amore, la speranza, l'incertezza, la bellezza, la libertà, l'umanità»,⁹ colui che pare attingere un altrove «spirituale» per intuire dove andranno i mercati in una situazione sempre più imprevedibile e impermeabile alle pianificazioni strategiche dell'impresa taylorfordista, per anticipare le esigenze di un consumatore sempre più esigente e volubile, per disegnare i contorni del destino dell'azienda. Di leadership intesa in questi termini discute anche Fabio Cecchinato, studioso di scienze organizzative e direzionali, in *La filosofia e il management delle organizzazioni*, riferendosi in particolare a un modello che include come asse decisivo nella formazione del leader quello dell'etica. Citando studiosi di leadership come Stephen Covey e Peter Koestembaum, la leadership manageriale efficace è

⁹ A. Vitullo, *Leadership riflessive. La ricerca di anima nelle organizzazioni*, Apogeo, Milano 2006, p. 146.

messa in relazione «a ciò che la persona è, nei termini del suo carattere, costituito dalle abitudini e dalla sua *filosofia personale o visione del mondo*, e non più alla mera efficacia dei suoi comportamenti, inoltre ciò che è considerato decisivo delle relazioni interpersonali è la loro qualità etica e non più la loro qualità tecnica». ¹⁰ La leadership diviene un problema di filosofia pratica e di etica. Secondo Eugénie Vegleris, autrice di *Manager avec la philo*, il manager-filosofo, con il suo continuo interrogare e dialogare, con la sua capacità di «dare un fondamento quando tutto passa», di «essere in accordo con se stesso», è in grado di attuare quella pacata rivoluzione di cui parla Piccardo, una rivoluzione che non deve restare chiusa, peraltro, nelle stanze del management, visto che – dice Vegleris – «lavorando in questo modo, il manager di oggi crea il *mondo* di domani». ¹¹ In una certa misura, l'organizzazione postfordista del lavoro è percorsa da un appello «filosofico» che, all'interno del discorso manageriale, spinge i leader a non prendere per date le visioni del mondo, a farsi produttori e latori della propria visione, a pensare in modo filosofico, ovvero riflessivo. ¹²

Si potrebbe continuare a lungo con i riferimenti bibliografici, pescando soprattutto dalla letteratura organizzativa angloamericana e dai suoi «guru» riconosciuti, ma per ovvi motivi di spazio mi devo fermare. Quanto detto basta però a intuire che attorno alla modalità tecnica di veridizione, nel discorso manageriale si radunano discorsi che fanno riferimento alla profezia come modalità di veridizione del destino e al manager come uomo in grado di accedere a un livello di conoscenza del reale economico-organizzativo che sfugge ai paradigmi tecnico-scientifici e che si fonda su qualità personali di carattere etico-filosofico. Il manager anticipa il futuro, è visionario, sognatore, creativo, riflessivo, saggio. Mi pare di osservare una combinazione di veridizione tecnica (quasi a costituire lo sfondo sempre più sfumato del discorso), veridizione profetica (la *visione* del leader) e veridizione etico-filosofica come miscuglio di *Weltanschauung* e saggezza pratica (l'aristotelica *phronesis*) ¹³ in cui è persino possibile rintracciare un *sembiante* di parresia. In che senso? Occorre ricordare che la parresia, per Foucault, nasce come nozione

¹⁰ F. Cecchinato, *La filosofia e il management delle organizzazioni*, in «Phronesis. Semestrale di filosofia, consulenza e pratiche filosofiche», II (2004), n. 3, pp. 86-87, corsivo mio.

¹¹ E. Vegleris, *Manager avec la philo* (2006); trad. *Manager con la filosofia. Come usare la filosofia per migliorare la vita in azienda*, Apogeo, Milano 2008, p. 132, corsivo mio.

¹² Cfr. S. Contesini, R. Frega, C. Ruffini, S. Tomelleri, *Fare cose con la filosofia. Pratiche filosofiche nella consulenza individuale e nella formazione*, Apogeo, Milano 2005.

¹³ Per inciso, nel ragionamento foucaultiano intorno ai regimi di verità a partire dall'Antichità classica, Aristotele e la tradizione aristotelica, salvo rari ed episodici riferimenti, rappresentano un fuori-discorso che qui non è possibile trattare. Su questa «omissione» riflette Mario Vegetti, *L'ermeneutica del soggetto. Foucault, gli antichi e noi*, in *Foucault oggi*, Feltrinelli, Milano 2008.

politica nell'Atene democratica del V secolo a.C. (la presa di parola libera e coraggiosa del cittadino in assemblea) per spostarsi, parallelamente alla crisi dell'istituzione democratica nel mondo classico, sul piano dell'etica personale, della costituzione del soggetto morale, della pratica, tanto diffusa nel mondo greco-romano, del dire-il-vero su se stessi. Ora, questa attività del dire-il-vero su di sé (in cui Foucault si imbatte, originariamente, nel corso della sua ricerca intorno alle radici della confessione cristiana e della modalità pastorale di esercizio del potere) implica la presenza, l'appello e il sostegno dell'altro, di un altro che ascolta, che induce a parlare e che parla egli stesso. Lo status di questo altro, da Socrate alle scuole ellenistiche e passando per Platone consigliere di uomini di potere come il tiranno di Siracusa, è contraddistinto da una certa pratica che è la pratica rischiosa e coraggiosa della *parresia*, nella direzione d'anima come nel consiglio politico. Questa modalità del dire-il-vero su se stessi in una relazione a due verrà diversamente riconfigurata e istituzionalizzata nel corso della storia occidentale all'interno della confessione cristiana o della relazione con il medico, lo psichiatra, lo psicologo, lo psicanalista – anche se in queste riconfigurazioni istituzionali è in gioco, evidentemente, il rischio e il coraggio che connotano la pratica della *parresia* in quanto tale, nella misura in cui queste relazioni si situano dentro sistemi di potere in cui è possibile rischiare la critica, la polemica, il conflitto oppure no. Tra queste declinazioni contemporanee della pratica del dire-il-vero su di sé implicante la presenza dell'altro (*parresiasta?*) è possibile includere quell'arcipelago di figure «di consiglio» che popolano le organizzazioni aziendali nell'ambito della gestione, dello sviluppo e della valorizzazione delle risorse umane. Mi riferisco, oltre che al consulente filosofico – figura, al momento, estremamente marginale ed evanescente – a quelle diffusissime pratiche formative e consulenziali focalizzate sull'individuo e sulle sue problematiche psicologiche ed emotive, di cui il *coaching*, il *counseling* e il *mentoring*¹⁴ sono casi esemplificativi. Nel contesto di queste pratiche, la figura del consulente (*coach*, *counsellor*, *mentor* che sia) transita da quella di esperto di contenuti tecnici specifici a quella di

¹⁴ Il *coaching* è «una forma di consulenza atta ad attivare nell'individuo un processo di autosviluppo personale, cambiamento, innovazione e aggiornamento mediante l'aumento della fiducia nelle proprie capacità e della motivazione al risultato». Il *counseling* è una forma di consulenza individuale affine al *coaching* che «agisce nella sfera psicologica dell'individuo e si concentra sulle problematiche emotive del consultante»: attraverso «la capacità di ascolto, orientamento e sostegno, il counsellor aiuta la persona a superare un momento di particolare crisi». Il *mentoring*, infine, «nasce come processo di "accompagnamento" tra un soggetto con esperienza e un giovane assunto dall'azienda» allo scopo di guidare il giovane nella sua integrazione all'interno dell'organizzazione. Cfr. G. Costa, M. Gianecchini, *Risorse umane. Persone, relazioni e valore*, McGraw-Hill, Milano 2005, p. 234.

gestore di una relazione *psicagogica* che insegna al manager a prendere contatto con il sé profondo,¹⁵ con le proprie risorse interiori, con la propria *verità*. Non mancano riferimenti alla pratica socratica della «cura di sé» come pratica di trasformazione soggettiva,¹⁶ e alla franchezza della *parresia*¹⁷ che «coraggiosamente» mette in questione le visioni del mondo, i valori, le categorie e le credenze manageriali, senza cessare, beninteso, di alimentare gli interessi e le priorità dell'azienda. Non manca l'appello alla saggezza filosofica come arte del consiglio politico, da Socrate a Montaigne:¹⁸ la filosofia come agente di trasformazione dell'*ethos* manageriale. Dal Principe al Manager, dal Senato al Consiglio di Amministrazione, una sorta di attualizzazione del discorso politico platonico in salsa aziendalista: solo quando il Manager diventerà (almeno un po') filosofo, l'azienda guarirà dai propri mali. Del resto, lo stesso Platone non fu forse a più riprese consigliere del tiranno di Siracusa? Non ci sarà da stupirsi se nel prossimo futuro si parlerà sempre più esplicitamente di *parresia* all'interno del discorso manageriale contemporaneo.¹⁹ Già, ma Platone, a Siracusa, rischiava la vita e, per sua fortuna, fu «solo» venduto come schiavo, ci ricorda Foucault. Per non parlare di Diogene il cinico – l'«uomo della *parresia*», cui Foucault dedica la maggior parte delle sue ultime lezioni al Collège de France –, che ingaggia con tutti i poteri un rapporto di sfida e aggressione permanenti. Che ne è dell'apertura di rischio propria della *parresia*, di quella esposizione persino esiziale del soggetto, di cui ci parla Foucault? Questa domanda introduce la questione della cattura reciproca fra sapere e potere dentro

¹⁵ Cfr. E. Folchini, N. Gaiarin, A. Rinaldi, *Counseling per manager. Modelli, esperienze e metafore per gestire il cambiamento*, Guerini e Associati, Milano 2005.

¹⁶ Cfr. S. Contesini, R. Frega, C. Ruffini, S. Tomelleri, *Fare cose con la filosofia. Pratiche filosofiche nella consulenza individuale e nella formazione*, cit., in particolare il cap. 5, nonché S. Contesini, E. Zamarchi, *Sensibilità filosofica. L'esercizio della domanda per gli individui e le organizzazioni*, Apogeo, Milano 2009.

¹⁷ Cfr. E. Barratt, *The Later Foucault in Organization and Management Studies*, Human Relations, 2008, 61(4). Barratt è direttore del Master in *Human Resources Management* della Newcastle University.

¹⁸ «Nell'età classica, Socrate educava i giovani ateniesi alla difficile funzione del governo degli altri, ovvero a ciò che oggi chiameremmo la leadership. Più tardi, Seneca e gli altri filosofi dell'età ellenistico-romana realizzavano forme di consulenza individuale destinate a sostenere i senatori e i notabili dell'impero nelle difficili scelte pubbliche e private, in modalità che in fondo non si discostano troppo dalle pratiche attuali della *consulenza di carriera*, del *personal coaching* o del *bilancio di competenze*». S. Contesini, R. Frega, C. Ruffini, S. Tomelleri, *Fare cose con la filosofia. Pratiche filosofiche nella consulenza individuale e nella formazione*, cit., pp. 122-123.

¹⁹ Nell'ambito delle pratiche filosofiche orientate all'azienda ciò sta già accadendo. Cfr. AA.VV., *Consulente e filosofo. Osservatorio critico sulle pratiche filosofiche*, a cura di P.A. Rovatti, Mimesis, Milano-Udine 2009, p. 73 e pp. 119-128.

i regimi di verità in cui il soggetto è invischiato, e in cui la parresia, come processo di soggettivazione entro un gioco di verità e poteri, va foucaultianamente situata. Il rapporto circolare tra potere e verità, in cui – nell'ultimo Foucault – il soggetto, per quanto interamente implicato, è ben più che un operatore muto, è la posta in gioco della parresia, nonché, credo, il punto focale di un discorso, quello manageriale, che appare sì come una ridicola caricatura agli occhi del filosofo «avvertito», ma una caricatura tutt'altro che innocua, dal momento che è e ha un effetto di potere.

Faccio un passo indietro nella riflessione di Foucault. In un'intervista del 1976, parlando del ruolo dell'intellettuale «specifico» nella società contemporanea, il pensatore francese aveva definito «regime di verità» la «politica generale della verità» essenziale per le strutture e il funzionamento di una società: «i tipi di discorsi che accoglie e fa funzionare come veri; i meccanismi e le istanze che permettono di distinguere gli enunciati veri o falsi, il modo in cui si sanzionano gli uni e gli altri; le tecniche e i procedimenti che sono valorizzati per arrivare alla verità; lo statuto di coloro che hanno l'incarico di designare quel che funziona come vero».²⁰ La questione della verità è indissociabile dalla questione del potere: «la "verità" è legata *circolarmente* a sistemi di potere che la producono e la sostengono, e ad effetti di potere ch'essa induce e che la riproducono. "Regime" della verità».²¹ Il problema politico dell'intellettuale non è quello di criticare gli apparati ideologici all'interno di un rapporto scienza/ideologia (e perciò: verità/mistificazione), ma di sapere se è possibile costituire una nuova politica della verità: «il problema non è di cambiare la "coscienza" della gente o quel che ha nella testa, ma il regime politico, economico, istituzionale di produzione della verità».²² In questione non sono l'errore, l'illusione, le false ideologie, ma la produzione stessa di verità – nel caso che ho posto, la verità sul lavoro, la verità dell'organizzazione, la verità del soggetto-al-lavoro che in azienda impegna molto più della semplice esistenza «professionale». L'accoppiamento fra serie di pratiche (organizzative e aziendali, in questo caso) e regime di verità forma «un dispositivo di sapere-potere che imprime effettivamente nel reale ciò che non esiste e lo sottomette

²⁰ M. Foucault, *Intervista a Michel Foucault* (intervista con A. Fontana e P. Pasquino, realizzata nel giugno 1976), in M. Foucault, *Microfisica del potere*, a cura di A. Fontana e P. Pasquino, Einaudi, Torino 1977, pp. 3-28. Ripubblicato in M. Foucault, *Il discorso, la storia, la verità. Interventi 1969-1984*, a cura di M. Bertani, Einaudi, Torino 2001, pp. 171-192.

²¹ Ivi, p. 191, corsivo mio.

²² Ibidem. L'intervista si conclude così: «La questione politica, insomma, non è l'errore, l'illusione, la coscienza alienata o l'ideologia; è la verità stessa. Di qui l'importanza di Nietzsche». Ivi, p. 192.

legittimamente alla distinzione fra vero e falso».²³

A partire da qui è necessario mettere in relazione la composizione del discorso manageriale, le sue modalità di veridizione e le sue pratiche discorsive – per quanto appaiano parodistiche – con i cambiamenti nelle modalità di funzionamento ed esercizio del potere nei luoghi di lavoro, con i cambiamenti politici ed economici che investono il modo di produzione capitalistico nella sua cosiddetta fase postfordista. Come ho già accennato, la crisi del rigido modello taylorfordista del lavoro (per cui l'impresa, con la sua pianificazione strategica, *fa* il mercato) a favore dei modelli postfordisti di ispirazione giapponese (per cui è il mercato, con le sue incessanti oscillazioni, che *fa* l'impresa) impone all'organizzazione del lavoro l'imperativo della *flessibilità*²⁴ dei processi e della forza lavoro. Nell'organizzazione flessibile diviene centrale il coinvolgimento delle «risorse umane», non più intese come soggetti passivi da disciplinare scientificamente ma come «persone» portatrici di capacità creative, innovative e progettuali che vanno integrate nelle strutture e nella strategia dell'impresa: parole come *identificazione* e *commitment* (coinvolgimento emotivo, impegno affettivo)²⁵ rispetto all'organizzazione sono una sorta di mantra per i professionisti della gestione delle risorse umane. Il lavoro nell'impresa postfordista richiede soggetti flessibili, emotivamente coinvolti, affettivamente impegnati, che trovino nell'azienda la sorgente della propria identità, e, perciò, produttori di *performances* sempre più autocontrollate e autoregolate, al riparo da conflitto e antagonismo. Da qui la necessità, per il management, di allestire una cultura aziendale, un universo simbolico – talora mitico e metaforico – come vettore del coinvolgimento e del senso di appartenenza all'organizzazione, attraverso modalità discorsive che superano il tradizionale discorso tecnico-scientifico e incorporano quelle che qui – partendo dalla lezione di Foucault – abbiamo definito la veridizione profetica, la veridizione della saggezza, la

²³ M. Foucault, *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France 1978-1979* (2004); trad. Nascita della biopolitica. Corso al Collège de France (1978-1979), Feltrinelli, Milano 2005, p. 31.

²⁴ «In microeconomia e nella teoria della organizzazione, la flessibilità può essere definita come l'attitudine di un'organizzazione a ricombinare nel tempo e nello spazio i suoi elementi costitutivi e a ridefinirne le caratteristiche, al fine di mantenere o aumentare il proprio livello di performance, a fronte dei cambiamenti intervenuti nell'ambiente e nelle strategie degli attori». G. Costa, M. Gianecchini, *Risorse umane. Persone, relazioni e valore*, cit., p. 286.

²⁵ «L'identificazione organizzativa è il fenomeno cognitivo attraverso il quale l'individuo costruisce la propria identità in rapporto all'organizzazione e il *commitment* organizzativo è il fenomeno affettivo che può essere indotto da questa identificazione: quanto più un individuo si identifica nell'organizzazione tanto maggiori saranno il suo *commitment* affettivo e l'autostima derivante dal partecipare e fornire contributi all'organizzazione», *ivi*, p. 208.

veridizione della parresia. Da qui la proliferazione di figure di consiglio che, evocando persino il supposto «potere» di una certa tradizione filosofica, agiscono nell'ambito della sfera affettiva e relazionale (o per dirla più «filosoficamente», nei processi di soggettivazione), per armonizzare le esigenze individuali, le energie desideranti, con i bisogni delle organizzazioni. Da qui, insomma, la necessità di rimodulare il regime di produzione di verità coordinandolo a un dispositivo di sapere-potere che agisce pedagogicamente a livello delle coscienze individuali per produrre quella forma di soggettività necessaria al funzionamento dell'impresa flessibile postfordista. Questo, in effetti, è il vero oggetto della ricerca che sto svolgendo e che qui non posso descrivere compiutamente.

Resta aperta una domanda, con cui voglio concludere: che ne è del soggetto dentro il dispositivo e dentro il regime di verità che ho chiamato postfordista? Non esiste altra forma di soggettività, nei luoghi di lavoro, che non sia quel soggetto che si esige flessibile ma *committed*, inchiodato alla identificazione affettiva con l'azienda in cui lavora, o più in generale, intrappolato in un discorso manageriale che attraversa, a partire dallo specifico economico-aziendale, le istituzioni scientifiche, formative e culturali (un solo esempio: l'Università) e, da almeno quindici anni in Italia, le teorie e le pratiche politiche? Se vogliamo rispondere guardando, ancora una volta, a Foucault, allora dobbiamo riconoscere l'*ethos* della parresia in tutti quei soggetti che giocano *diversamente* i giochi di verità, agendo sulle regole di produzione della verità dentro i dispositivi, tentando di sganciare il potere della verità dalle forme di egemonia cui è collegato, combattendo gli effetti di potere della verità a partire da *se stessi*. La verità, per Foucault, quella verità che il parresiaista coraggiosamente pronuncia nella piazza pubblica, nella corte del tiranno, in una relazione pedagogica, nell'ambito del rapporto di sé con sé, o – come nel caso di Diogene il cinico – che sperimenta alla prova della vita, non è mai *le même* (il medesimo),²⁶ ma stabilisce sempre una posizione di *alterità* rispetto a un certo regime di verità solidificato, rispetto ai modelli di soggettività che ci abitano e cui siamo chiamati a coincidere. La parresia è una pratica di produzione di verità che, nella forma della critica, istituisce la differenza, fa balenare il lampo di un'alterità.²⁷ Come tale, mi sembra un possibile punto di partenza per una

²⁶ Così si conclude il manoscritto dell'ultima lezione di Michel Foucault al Collège de France: «il n'y a pas d'instauration de la vérité sans une position essentielle de l'altérité; la vérité, ce n'est jamais le même; il ne peut y avoir de vérité que dans la forme de l'autre monde et de la vie autre». M. Foucault, *Le courage de la vérité. Le gouvernement de soi et des autres II. Cours au Collège de France 1984*, cit., p. 311.

²⁷ Cfr. F. Gros, *Situation du cours*, ivi, pp. 313-328.

politica della verità (e della soggettività) che reintroduca, a partire dal soggetto e fin dentro i dispositivi che ci interpellano come soggetto (inclusi i dispositivi nei luoghi di lavoro), il tema della trasformazione di sé e delle strutture assoggettanti che ci fanno essere ciò che siamo, chiamando in causa la questione dello statuto etico del soggetto negli spazi che attraversa e che lo attraversano, come la politica, le istituzioni formative o, per l'appunto, i luoghi di lavoro.