

# IL GENERAL INTELLECT DEL CAPITALE

*Franco Fratini*

Il complesso di riflessioni sulla *messa al lavoro* dei sentimenti e delle situazioni emotive da parte del capitale postfordista appartiene alla nostra cultura critica da oltre venti anni; mentre l'universo ecumenico dei *lavoristi* si attardava, come ancora si attarda, nell'osservazione strumentale e ormai immaginaria del lavoro classico, all'indomani del collasso dei movimenti di massa (anni ottanta del secolo scorso) c'era chi osservava che la professionalità effettivamente richiesta e offerta dal mercato del lavoro “*consiste infine nelle doti che si acquisiscono al di fuori del disciplinamento industriale*”. Tale professionalità è il risultato di una socializzazione che ha il suo baricentro “fuori del lavoro”, e proviene “*dalle mode, dalla ricezione dei media, dall'indecifrabile ars combinatoria che nelle metropoli intreccia sequele di fuggevoli occasioni*”, favorita — questa socializzazione — proprio da una lunga permanenza in uno stadio prelaborativo o precario.<sup>1</sup>

Questo processo non ha riguardato solo il lavoro sotto padrone, dipendente o autonomo che fosse. In origine è un movimento di autovalorizzazione collettivo al termine del quale emerge — negli anni ottanta del secolo scorso — un individuo che investe sulle proprie risorse critiche e creative e stravolge autonomamente il proprio rapporto con il lavoro, e sembra così risolvere il conflitto capitale / la-

voro attraverso il loro ricongiungimento nel proprio corpo. Ma il rovesciamento di senso così generato dura solo il tempo di una canzone ed è pronto anch'esso per essere rapidamente captato e messo a valore. Il modello antropogenetico di produzione è nato per strada come il *rock*, è inizialmente emerso come forma di esodo dalla società a misura di fabbrica, ma non ha tardato ad incarnarsi nelle nuove elite dominanti, nelle nuove figure del capitalismo manageriale. Esso si è velocemente riprodotto e moltiplicato nei dispositivi di funzionamento dell'impresa, in particolare di quella multinazionale, il cui governo o centro di comando si è allontanato, anche per quella via ultraemotiva, verso un orizzonte troppo lontano o irraggiungibile. Anche per il lavoro manageriale si attua lo stesso processo di "smilitarizzazione" che ha riguardato il lavoro salariato: la disciplina temporale, da caserma, che ha caratterizzato per secoli il lavoro è sparita, almeno nelle sezioni prevalenti del lavoro. Il dono ambiguo del Blackberry che le imprese diffondono a profusione tra i *manager* e tra quasi tutti gli addetti, perché "lavorino a ogni ora", è il simbolo di questo nuovo rivolgimento, e ne costituisce assieme la prova forse più evidente.

Queste brevissime note non si occupano quindi del rapporto tra precariato e lavoro, della condizione precaria, e di come il precariato, che sta costituendo in questo nuovo scatto in avanti del sistema capitalistico una socialità diversa da quelle espresse dalla classe operaia, andrà nel tempo a riprodurre forme di coalizione e tutela dei propri interessi, di condivisione di esperienze e desideri, e infine di lotta e di scontro politico.

Si occupano invece del lavoro degli altri, di quelli contro i quali i movimenti si muovono, indecisi questi ultimi se classificarli e combatterli come padroni, come capitalisti, come finanziari, banchieri o altro. Si occupano di loro per contribuire a conoscere meglio la mutazione genetica del lavoro e assieme per dimostrare che il la-

voro dei *manager* è finemente intrecciato e consustanziale a quello sociale, come vedremo. Il contesto nel quale questo rivolgimento epocale si è attuato è caratterizzato, come noto, dal venir meno, nel “nostro” Occidente, dell’apprezzamento del lavoro in base alla sua durata temporale e dalla scomparsa di ogni traccia del tempo come unità di misura del lavoro.

La fuoruscita della società dal lavoro – il lavoro così come si presentava, all’alba degli anni novanta del secolo scorso – ormai residualmente e marginalmente connesso all’erogazione diretta di fatica – ha lasciato il posto a una società caratterizzata assieme dal precariato e dal lavoro senza tempo e senza fine. Proprio nel momento della sua riduzione a “miserabile residuo” del passato il lavoro trionfa e invade la società ponendosi, nuovamente ma in forme mutate, al centro del suo senso.

Se entriamo dentro la realtà d’impresa e indaghiamo sulla natura del lavoro dei suoi capi o *manager*, ci rendiamo conto di quanto appartengano a un passato remoto le vite spese alla scrivania di imprenditori emblematici e anche pittoreschi come John Davison Rockefeller o come Ferdinando Maria Perrone. La dedizione *mostruosa* al lavoro è il presupposto dell’efficienza del *management* contemporaneo, è l’essenza costitutiva della nuova specie di *manager*; tra lavoro telematico e relazionale, tempi di spostamento casa ufficio e viaggi ovunque nel mondo parliamo di non meno di quattordici ore al giorno, spesso per più di cinque giorni alla settimana. Non dobbiamo farci distrarre, per il momento, dal fatto che costoro possono guadagnare anche dieci o venti e più volte il salario di un dipendente e di un consulente esterno – e magari cento volte più di un precario – così come possiamo evitare di commiserare sarcasticamente la condizione umana di questi individui la cui genesi e i cui comportamenti sono, in realtà, molto più vicini a tutti noi più di quanto non appaia.

Da un lato è come se l’impresa ai suoi vertici avesse rubato l’idea

di lavoro al “lavoro salariato” e stesse attraversando a suo modo la fase *stachanovista* del cottimo e della produttività esasperata ai limiti dell’umano, oppure quella *anarchista* dell’emancipazione attraverso il lavoro; del resto la scalata ai vertici di un’impresa, al suo consiglio di amministrazione ma anche ai ruoli intermedi, è fondata sulla capacità di lavoro, sulla quantità di energie e di risorse impiegate al servizio di una qualità appena decente, quella ritenuta necessaria e sufficiente. I meccanismi di selezione del gruppo dirigente di un’impresa moderna sono basati sulla valutazione della disponibilità fisica al tempo pieno, o meglio al lavoro a ciclo continuo. Gli strumenti informatici sono al servizio di questa pratica e ne consentono uno sviluppo sostanzialmente illimitato e immemore delle antiche scansioni temporali della giornata lavorativa. Dall’altro questa enorme e accumulata quantità di lavoro d’impresa si erge come un nuovo *moloch* abnorme e inumano che si contrappone minacciosamente a ogni prospettiva di cambiamento o di liberazione che si sviluppi dal basso, o meglio *al di fuori*. Il lavoro capitalista – dei capitalisti – acquisisce nel tempo una consistenza materiale contro la quale finiscono con l’infrangersi anche pateticamente le antiche e ormai preistoriche forme di lotta della tradizione operaia, basate sull’assenza dal posto di lavoro e sulla vacanza prestazionale (lo sciopero e il corteo di piazza). Questo *moloch* intriso di cultura del lavoro, dio e sacrificio assieme, è ciò che oggi ci troviamo realmente di fronte, è il *general intellect* del capitale (“Moloch whose name is the Mind!”).<sup>2</sup> La finanziarizzazione è un deposito di captazione e di plusvalore prodotto altrove, ma lo diventa attraverso il lavoro capitalista.

Il punto da cui partire è l’essenza relazionale e biopolitica del lavoro dell’impresa contemporanea: le cose in una impresa vanno avanti (i *budget* dei ricavi e dei margini di redditività vengono raggiunti) se si ha la capacità di convincere pienamente i propri colleghi e a ca-

scata i propri collaboratori della necessità delle loro *performances*. Poiché l'impresa è condannata a crescere in una situazione di agguerrita concorrenza e di saturazione obiettiva della domanda, la sfida è quella di coinvolgere nella realizzazione del *budget* la vita delle persone, cominciando dalla propria, cavandone fuori le risorse più nascoste e sconosciute. Per questa via il lavoro cognitivo ad alta intensità, senza tempo e senza fine, ridiscende esemplarmente dal vertice della grande impresa al lavoro dipendente ritornando sotto mutate spoglie proprio dove era nato.

Che si tratti di direzione o di reparto il meccanismo e il processo sono gli stessi. Un amministratore delegato propone ai *manager* che a lui riportano un *budget* (che può anche essere un obiettivo di riduzione delle spese, ovviamente) al cui raggiungimento è subordinato il riconoscimento di *bonus* che spesso costituiscono multipli dell'emolumento di ciascuno. Subito dopo averlo proposto e averne ottenuta l'approvazione, il *manager* deve di norma dubitare del convincimento reale dei suoi colleghi o collaboratori; premesso che non deve neppure essere presa in considerazione, nella logica del *management*, la prospettiva di non centrare un *budget*, il cui raggiungimento è condizione di permanenza nei ruoli apicali dell'impresa, raggiungere un *budget* non può più essere come una volta la risultante di un semplice esercizio di autorità mirato all'ottenimento di prestazioni limitate nel tempo e misurate a ore; qui si tratta di conquistare l'anima del collega alla causa, di ottenere da tutti un'adesione mistica o patriottarda all'obiettivo. Sarà quindi necessario inviare a ciascuno una *e-mail* personale e attivare un contatto personale per far emergere o meno la prova della fiducia e di un'adesione entusiastica e smisurata. Se permangono dei dubbi sarà opportuno lasciar passare del tempo e poi inviare un *sms* che funzioni come rhabocco di una iniezione di fiducia; e poi ancora altri sgocciolanti *short messages*. Un forte elemento di convinci-

mento può essere costituito dal ricatto sul personale gestito: se non ottieni il *budget* che ti è stato assegnato non solo perderai i tuoi bonus ma sarà inevitabile ridurre il personale che fa capo alla tua divisione o reparto e mandare a casa della gente. Così che, oltre che rovinarti dei rapporti personali, perderai per sempre la possibilità di raggiungere in futuro obiettivi importanti. Di norma a quel punto qualsiasi *manager* accetta i *budget* più esagerati. Questo esercizio di convincimento e di verifica viene ripetuto più volte nell'arco dell'anno, ossessivamente, attraverso i *re-forecast* – mentre a lato, del tutto marginalmente, viene svolta da personale di segreteria l'ordinaria gestione dell'impresa. L'ossessione relazionale di questa pratica del *management*, riprodotta a ogni livello dell'impresa, spesso si attua a danno dell'innovazione e tende a subire i cambiamenti piuttosto che a produrli, di modo che la linfa generatrice viene dall'esterno, dalle piccole imprese all'esterno che vengono sistematicamente assorbite e ristrutturare. La grande impresa è di norma conservatrice e parassita.

Lo stesso meccanismo esasperato viene replicato dai *manager* a cascata a livello di divisione, di reparto e di gruppo di lavoro; ci sarà sempre qualcuno che proporrà a qualcun altro, fino ai livelli di inquadramento più bassi, il raggiungimento di obiettivi esagerati, condizionando al mantenimento del *target* la permanenza nei ranghi delle risorse di cui disponi o l'assunzione di uno stagista. La cascata di performatività relazionale va oltre i confini dell'impresa e si trasmette al lavoro autonomo "indotto" e a quello esternalizzato, consulenziale e professionale. Infine si diffonde al precariato cognitivo, agli stagisti e ai contrattisti – i quali imparano a non conoscere altra vita che non sia quella innestata nel lavoro o altro dio che non sia il risultato che la rende possibile.

Questo micidiale lavoro di *coaching* è permanente e costitutivamente non ha mai fine; inoltre può essere svolto in qualsiasi ora del giorno

e anche della notte. Alle 6 si possono mandare le prime *e-mail* e alle 7 arrivano le prime risposte; alle 8 il primo incontro, la fase del convincimento liquido e precario. Una *e-mail* può rafforzarlo, il silenzio può estinguerlo. È importante stabilire quando mandare una *e-mail*, quando giocare la *chance* di un incontro, quando provocare una riunione collettiva, e come dosare i messaggi, miscelando la falsa dolcezza della comunicazione, spesso formalmente affettuosa, con la cruda durezza dei numeri da ottenere a ogni costo. Alle 16 cominciano ad arrivare le *e-mail* d'oltreoceano, e si può andare avanti fino a tardi, o fino a presto. Non ha importanza se la quantità dei messaggi rende difficile seguire quello che ti passa davanti agli occhi, il modo con cui le parole si dissolvono a un'estremità della fila nel momento in cui prendono forma all'altra estremità. Il punto è il fluire incessante di informazioni e la percezione che ne deriva, nonchè l'idolatria suscitata dai dispositivi tecnologici da cui i messaggi e le informazioni si diffondono. A fianco di ciò si colloca la realtà grezza dei meccanismi di incentivazione che replicano una forma di "cattura" di tipo mafioso: prima si dà e si concede molto – e poi si passa per riprendersi con gli interessi la fiducia che si è concessa.

La cultura del *budget* nell'epoca del capitale finanziario è pura astrazione che opera materialmente e a lungo andare modifica i corpi, è produzione drogata di lavoro a mezzo di lavoro. Essa è indifferente alle risorse, al loro consumo o alla loro disponibilità, e prescinde dalle materie prime o dai prodotti lavorati di cui si occupa. La cultura del *budget* produce, da parte dell'impresa, una selezione delle scelte dissennata, ovvero priva di strategia, potendosi applicare con successi strepitosi anche a realtà produttive decotte o inesistenti: "*La ricchezza è diventata fine a se stessa e il denaro ha perso la sua qualità narrativa, come è accaduto alla pittura tanto tempo fa*":<sup>3</sup> Il denaro parla a se stesso, appunto. C'è tuttavia maggiore consapevolezza e preoccupazione per il raggiungimento di

questo punto di non ritorno da parte degli analisti della comunità finanziaria (vedi i critici del Leviatano finanziario) di quanto non ve ne sia nel campo dei suoi oppositori, tuttora incapaci di una discontinuità radicale sul tema del lavoro.

Lo stesso precariato è diviso al suo interno – e questo costituisce per il momento il maggiore ostacolo alla sua costituzione soggettiva. Precario è chi non ha mai lavorato e non sta lavorando, e precario è chi per pochi centesimi lavora poche ore al giorno, alla settimana o al mese. Ma precario è anche chi, sempre per pochi centesimi, lavora dieci, dodici o quattordici ore al giorno nelle grandi società di consulenza o di servizi all'impresa. La sacralità genetica del lavoro della quale la nostra società è imbevuta impedisce di cogliere la differenza, che sembra porsi solo come questione etica (meglio il precario che lavora dodici ore al giorno, perché ha più dignità e più potenziale futuro). Ancora la maledetta questione del lavoro, della sudditanza alla cultura del lavoro da cui di fatto la società fatica a liberarsi nonostante anni di movimenti per la costruzione di nuove forme di vita e di socialità, di lotte sul perché e sul come produrre. Eppure il fatto che il lavoro – quello degli operai, quello dei precari, quello dei *manager* – abbia raggiunto un grado di tossicità intollerabile per l'umanità rende possibile una nuova produttività sociale che lo sostituisca, che permetta infine la produzione dell'uomo per l'uomo.

#### NOTE

1. P. Virno, "Ambivalenza del disincanto", in *Sentimenti dell'aldiqua. Opportunismo, paura, cinismo nell'età del disincanto* (Roma-Napoli: Theoria, Sonde 21, 1990): 13-41.
2. Allen Ginsberg, *Howl* (1956), II 83.
3. "Chrimatistikos," she said. "But we have to give the word a little leeway. Adapt it to the current situation. Because money has taken a turn. All wealth has become wealth for its own sake. There's no other kind of enormous wealth. Money has lost its narrative quality the way painting did once upon a time. Money is talking to itself." –Don De Lillo, *Cosmopolis* (2003).