

# UMANO, SEMPRE PIÙ UMANO

Teologia, biopolitica e mercato delle soggettività<sup>1</sup>

Emmanuel Alloa

## 1. Risorse umane

Introdotta da Michel Foucault nei suoi corsi al Collège de France alla fine degli anni '70, la nozione di “biopolitica” ha conosciuto in questi ultimi anni una notevole fortuna teoretica: significativamente, non viene utilizzata solo per articolare le nuove forme di governo del vivente, ma, più in generale, per spiegare le politiche della vita in quanto tale.

Come più volte sottolineato, nei corsi specificamente dedicati alla biopolitica, come ad esempio il corso sulla *Nascita della biopolitica* del 1978-79, Foucault resta evasivo sul significato preciso del termine, dedicando estese analisi alle teorie economiche del neoliberalismo novecentesco. Lo stesso Foucault, nel corso appena citato, si scusa di questa *manca*za<sup>2</sup>. Forse solo ora, a venticinque anni di distanza, in un'epoca scossa da crisi finanziarie e da un ribaltamento radicale del rapporto di forza tra politica ed economia, si inizia a cogliere il valore profetico di questo spostamento del *focus* nella riflessione sul politico. Uno spostamento cioè dal paradigma classico della legittimità e della rappresentazione, a una logica molto più inafferrabile: quella logica che Foucault chiamava la “*verità economica all'interno della ragione di governo*”<sup>3</sup>.

Nella fase contemporanea, in cui ogni concentrazione di potere è diventata sospetta per antonomasia, e la figura dell'autorità gerarchica è sostituita dalla nuova figura dell'“amministratore”, la *gubernatio* è sempre meno un problema di dominio quanto un problema di efficacia. Nel *new public management* non si tratta più di prendere decisioni ma di dirigere e canalizzare in un senso quasi cibernetico i

---

<sup>1</sup> La riflessione che segue prende spunto da alcuni materiali di un libro in preparazione sulla morfologia del capitalismo fluido e sul *diversity management*, e rientra quindi in un progetto di più ampio respiro di un ripensamento sia del nesso tra la vita e le sue politiche che degli strumenti concettuali con i quali finora questo nesso è stato affrontato.

<sup>2</sup> M. Foucault, *Nascita della biopolitica*, Feltrinelli, Milano 2005, p. 153.

<sup>3</sup> *Ibid.*, p. 13.

vari flussi e processi, al fine di aumentare la produttività dell'*output* sicché di regolare la redistribuzione interna.

Il problema della governamentalità non è più quello della concentrazione del potere, con tutti i vari aspetti ad essa legata (la legalità del sovrano, il monopolio della violenza, la rappresentazione etc.): si tratta di un *potere della diffusione*, nel doppio senso del termine. È il potere ad essere decentrato, atomizzato e diffuso, ma non in nome di quella *devolution* che restituirebbe il potere alla periferia, quanto a favore di un incremento della produttività.

Il potere della diffusione è un potere che si veste di antipolitico, perché argomenta non in nome della legittimità ma *more pragmatico*: per una massima diffusione, un potere diffuso e sciolto sarà più efficiente. Se il pensiero contemporaneo stenta ancora ad afferrare i meccanismi all'opera nella tarda modernità, è forse proprio per colpa di una focalizzazione esagerata sul cosiddetto problema della *rappresentazione*, che è a sua volta un risultato della preponderanza eccessiva della cosiddetta *teologia politica*. Grazie al fondamentale lavoro di Giorgio Agamben appare oggi con sempre più chiarezza che accanto alla tradizione della teologia politica vi è sempre stata un'altra tradizione – quella della teologia economica –, le cui conseguenze ancora non sono state pienamente misurate<sup>4</sup>.

Come già sostenuto in altra sede, la teologia politica verte intorno al problema della *dualità* (e dunque del rimando, della trascendenza, dell'Oltre – come ricorda Roberto Esposito<sup>5</sup>), mentre la teologia economica è un pensiero che resta immanente e affronta il problema della *diversità*<sup>6</sup>. L'anacronismo (per non dire l'obsolescenza) di una gran parte del pensiero politico attuale proviene dal fatto che è ancora sempre ossessionato dal paradigma della teologia politica – e dunque dal problema della *secolarizzazione* –, mentre il paradigma della teologia economica ci costringe a pensare un problema più attuale che mai: quello della *naturalizzazione*. Lo studio moderno dei fenomeni della vita e delle leggi naturali del mercato nasce non contro, ma in perfetta continuità con l'*oikonomia* divina, dall'economia animale di Linné passando per la mano invisibile di Adam Smith sino ai modelli

---

<sup>4</sup> G. Agamben, *Il regno e la gloria. Per una genealogia teologica dell'economia e del governo*, Neri Pozza, Vicenza 2007.

<sup>5</sup> R. Esposito, *Due. La macchina della teologia politica e il posto del pensiero*, Einaudi, Torino 2013.

<sup>6</sup> E. Alloa, "L'economia delle anime. Per una genealogia teologica dell'era manageriale", in *Differenze italiane. Politica e filosofia: mappe e sconfinamenti*, a cura di D. Gentili & E. Stimilli, DeriveApprodi, Roma 2015, pp. 286-302.

cibernetici dell'autogestione odierni. L'immanenza non è anti-teologica di per sé, ma costituisce presumibilmente la forma più efficace della realizzazione dell'ordine. Se il cristianesimo si è presentato come l'*umanizzazione* del divino, si tratta di capire come le nuove forme del discorso gestionale si presentino a loro volta come un'*umanizzazione* dei processi lavorativi: mentre per la prima fase del fordismo si trattava ancora di razionalizzare e di minimizzare il fattore umano, nella fase del capitalismo allo stato liquido il fattore umano diventa invece l'oggetto di tutti gli investimenti, ribaltando per così dire l'osservazione nietzscheana sull'*umano, troppo umano*. D'ora in poi, la nuova parola d'ordine sarà: *umano, sempre più umano*.

Tutto ciò implica – come già Foucault aveva intravisto – un mutamento di paradigma della nozione di lavoro: l'introduzione dell'umano come risorsa, implicito nel discorso sull'*homo oeconomicus*, costringe a un ripensamento delle circostanze della produttività. Mentre negli anni Sessanta, quando Gary Becker e altri introdussero la categoria di “capitale umano” (*human capital*), l'umano e la sua capacità produttiva erano innanzitutto un *oggetto* di studi, poco dopo la morte di Foucault diventerà un *fattore* di produttività. È per questo motivo che la presa in considerazione della dimensione individuale sul posto di lavoro non è tanto un modo di “umanizzare” il capitalismo: la personalizzazione costituisce proprio il fattore decisivo che permette di potenziare il rendimento, ma anche di accrescere il consumo all'interno del capitalismo capillare. In seno agli studi sullo *Human Resource Management* si è passati da un'analisi statistica della produttività alla comunicazione attiva in seno all'azienda, con lo scopo d'includere l'insieme dei dipendenti. In questo processo presto dovrà essere abbandonato anche lo stesso termine di ‘dipendente’: al posto delle tradizionali gerarchie si profila un lavoratore responsabile che non è più tanto ‘dipendente’ quanto ‘collaboratore’ e che si rende partecipe alla grande circolazione generalizzata dei flussi, dei dati e delle informazioni.

È paradossale pensare che Michel Foucault, il cui nome resta legato all'anti-umanesimo, allo studio della nascita delle scienze umane e alla scommessa che prima o poi “*l'uomo sarebbe cancellato, come sull'orlo del mare un volto di sabbia*”<sup>7</sup>, sia stato colui che ha anticipato proprio questo ritorno subliminale del fattore umano nel tardo capitalismo. Ripristinando oggi, a venticinque anni di distanza, la sua intuizione, secondo cui c'è da vagliare questa “verità economica all'interno della ragione di governo”, si tratterà di vedere in che

---

<sup>7</sup> M. Foucault, *Le parole e le cose*, Rizzoli, Milano 1967, p. 415.

maniera la teorizzazione del *diversity management*, che prende in conto la singola persona, non è da intendersi come un epifenomeno del tardo capitalismo, ma come il fulcro del pensiero gestionale.

## 2. Diversity Management

Negli ultimi venti anni si è osservata nel settore delle politiche ambientali e nel discorso aziendale una tendenza sorprendentemente concordante. Nel 1992, in occasione del *Vertice della terra* tenutosi a Rio de Janeiro, si firma la *Convenzione sulla Diversità Biologica* (CBD), che ha per scopo dichiarato di gestire e preservare la biodiversità naturale del pianeta. Nello stesso momento si verifica in seno al discorso aziendale l'emergenza di un nuovo ambito di ricerca, il cosiddetto *diversity management*, il cui successo è immediato. Mentre nelle politiche della biodiversità si tratta di prendere in considerazione la molteplicità delle forme che prende la vita (le *forme della vita*), in questa nuova gestione biopolitica si tratta invece di includere nei processi economici le diversità biografiche e culturali delle risorse umane (le *varie forme di vita*).

Nel 1991 R. Roosevelt Thomas, uno degli iniziatori di questo nuovo approccio e in seguito presidente dell'*American Institute for Managing Diversity*, sostiene che un buon *diversity manager* è un manager capace di “gestire delle persone che non sono come te e che non necessariamente aspirano a diventare come te [...] Si tratta di prendere in considerazione le differenze mentre si sviluppa un insieme coesivo”<sup>8</sup>. Non basta più, spiega Roosevelt Thomas, fare dell'azienda un biotopo che possa accogliere e tollerare un massimo di variazione rispetto alla norma; bisogna invece prendere in considerazione le peculiarità specifiche di ogni individuo per metterle a profitto della produttività aziendale: “Lo scopo è un'organizzazione che può funzionare in modo altrettanto produttivo con impiegati eterogenei quanto poteva esserlo prima con impiegati omogenei, e ciò senza l'impiego di programmi artificiali, standards o barriere”<sup>9</sup>. Thomas fa qui riferimento alle politiche integrative, che prevedono

---

<sup>8</sup> R. Roosevelt Thomson, *From Affirmative Action to Affirming Diversity*, «Harvard Business Review» (March-April 1990), pp. 107-117. “It's taking differences into account while developing a cohesive whole”.

<sup>9</sup> R. Roosevelt Thomson, *From Affirmative Action to Affirming Diversity* «Harvard Business Review» (March-April 1990), pp. 107-117. “The goal is to manage diversity in such a way as to get from a diverse work force the same productivity we once got from a homogeneous work force, and to do it without artificial programs, standards – or barriers”.

quote per certi individui che appartengono a gruppi sotto-rappresentati per motivi di colore, genere o nazionalità. Una tale politica delle minoranze (*affirmative action* in inglese) rischierebbe di compromettere l'unità dell'organizzazione, creando sotto-settori e gruppi distinti. Nell'ambito del discorso sul *diversity management* si è dunque passati – in modo analogo alla biologia, che rappresenta il modello costantemente invocato – da un modello sostanzialista ad un modello variazionista.

Mentre Linné considerava che vi è una demarcazione sostanziale tra generi e specie, il suo contemporaneo Johann Friedrich Blumenbach, considerato a torto come l'inventore della discriminazione razziale, riteneva invece nel suo trattato *De generis humanis varietate nativa* (1775) che non vi è una gerarchia derivativa e che la diversità della natura risulta piuttosto da una variazione continua, laterale. Allo stesso modo, in seno al discorso sulle risorse umane, si è passati in questi ultimi anni ad un ripensamento della categoria della 'diversità', per coinvolgere in modo sempre più capillare le micro-variazioni singolari, in altre parole: i potenziali individuali<sup>10</sup>.

Mentre nella prima fase del discorso sul *diversity management*, la letteratura al riguardo s'incentra sui cosiddetti *hard factors* di diversità (genere, appartenenza etnica, età, abilità o disabilità fisica etc.), negli studi recenti si parla di *soft factors of diversity*, che riguardano elementi come l'estrazione sociale, lo stato civile, l'orientamento religioso, le preferenze sessuali, l'esperienza lavorativa, i gusti estetici o gli hobby personali. In questo senso, il *diversity management* s'inscrive nella corrente del nuovo *soft management*, più naturale e organico, che ben lungi dallo "scientific management" taylorista non parte più da un modello antropologico uniforme, ma tenta di integrare un concetto differenziato del lavoro. Si passa – per riprendere il titolo icastico di uno dei molti manuali al riguardo – *dalla gestione delle risorse umane alla gestione umana delle persone*<sup>11</sup>.

### 3. Postfordismo. Il capitalismo allo stato fluido

Nei suoi *Quaderni del carcere* Antonio Gramsci definisce il "fordismo" come la causa della condizione disumana del lavoratore moderno. Henry Ford si preoccupa solamente, scrive Gramsci, di

---

<sup>10</sup> D. R. Litvin, *The Discourse of Diversity: From Biology to Management*, in «Organization», n. 4(2), 1997, pp. 187-209.

<sup>11</sup> M. Tommolillo, *L'organizzazione umana. Dalla gestione delle risorse umane alla gestione umana delle persone*, Libreria Universitaria, Padova 2012.

“mantenere la continuità dell’efficienza fisica del lavoratore, della sua efficienza muscolare nervosa: è suo interesse avere una maestranza stabile, un complesso affiatato permanentemente”<sup>12</sup>. Infatti, l’industriale americano è tra i primi a teorizzare l’organismo umano come risorsa fisica da gestire. Tramite l’introduzione di una serie di principi come la razionalizzazione e la segmentazione delle operazioni, la semplificazione dei gesti o l’omogeneizzazione del flusso lavorativo grazie alla catena di montaggio, Henry Ford ritiene possibile ottenere una “riduzione della necessità di pensiero da parte degli operai e l’eliminazione di ogni movimento superfluo”<sup>13</sup>. Non sono gli operai a dover andare al lavoro: è il lavoro che si sposta verso gli operai. Contro queste procedure spersonalizzanti del fordismo Gramsci teorizza un ritorno verso più ‘umanità’ e ‘spiritualità’: l’equilibrio psico-fisico del lavoratore non può essere controllato da procedure esteriori e meccaniche, ma “potrà diventare interiore se esso sarà proposto dal lavoratore stesso e non imposto dal di fuori, da una nuova forma di società, con mezzi appropriati e originali”<sup>14</sup>.

Questo “umanesimo del lavoro”, che Gramsci nel 1934 reclama contro l’avvilimento indotto dalla meccanizzazione industriale, è ora più che mai di attualità. La promessa di una vita lavorativa più umana accompagna l’intera storia del capitalismo moderno. L’umanesimo del lavoro ideato da Gramsci fu sì realizzato, ma non tanto contro le logiche capitalistiche, quanto da esse stesse. Se ci avvaliamo della felice formula coniata da Gramsci – la nozione di “fordismo” –, bisognerà capire che cosa s’intende dire quando si afferma che siamo ormai entrati in un’era “postfordista”.

Nel suo celebre romanzo di fantascienza *Il Mondo Nuovo* (“*A Brave New World*”), scritto nel 1932, Aldous Huxley descriveva un mondo che porta all’ennesima potenza il sistema produttivo immaginato da Henry Ford. Significativamente questa visione distopica, che generalizza il principio della produzione in serie del “Model T” a tutti gli aspetti della vita, non si presenta affatto come un modello disumano, ma anzi più ‘umano’ rispetto alle precedenti forme di società. Bisogna ricordare che la pace sociale che regna nell’anno 632 dell’era Ford (siamo nel 2540 del calendario gregoriano) è assicurata non solo dall’ipnopedica ripetizione di slogan ideologici e della regolare

---

<sup>12</sup> A. Gramsci, *Quaderni del carcere*, a cura di Valentino Gerratana, 4 Voll., Einaudi, Torino 1975, vol. III, p. 2166.

<sup>13</sup> H. Ford, “La catena di montaggio”, da *La mia vita e la mia opera*, a cura di Peppino Ortoleva, trad. Silvio Benco, La Salamandra, Milano 1980, p. 92.

<sup>14</sup> A. Gramsci, *Quaderni del carcere*, op. cit., p. 2166.

distribuzione della potente droga chiamata *soma*, ma anche dalla presenza di figure come quella sorprendente dello *Human Element Manager*, del Gerente dell'Elemento Umano. Questi può affermare a chi viene a visitare la fabbrica da lui gestita che “*we hardly have any trouble with our workers*” (non c'è pressoché più nessun problema con i nostri operai).

Ciò che vale per la finzione letteraria del 1932 non vale però per il mondo industriale degli stessi anni. Mentre Huxley fa apparire tramite la proiezione distopica i problemi del fordismo e del management scientifico, a livello politico-sociale un movimento che si va rapidamente estendendo mette in dubbio la sua logica soggiacente.

Iniziato da Elton Mayo, uno psicologo del lavoro, il cosiddetto *Human Relations Movement* produrrà uno scompigliamento generale della visione del mondo aziendale ereditato dalla seconda industrializzazione. Nel 1924, la General Electric di Chicago diede l'incarico a Elton Mayo e alcuni suoi colleghi di indagare quali fattori esterni potrebbero permettere di incrementare la produttività dei lavoratori. Tra il 1924 e il 1932, assieme a Fritz J. Roethlisberger e W.J. Dickson, Elton Mayo studiò il comportamento degli operai della fabbrica Hawthorne della General Electric a Chicago. Furono sperimentate diverse variazioni delle condizioni di lavoro, come delle modifiche nell'intensità e nel tipo dell'illuminazione, della durata e delle frequenze delle pause o il fatto di cambiare spesso di stazione gli operai. Questi fattori, già individuati in precedenza da altri psicologi del lavoro, furono confermati, ma fu anche osservato il loro valore relativo. Molto più decisivo si rivelava invece essere un altro fattore, non materiale ma psicologico, il “fattore umano”<sup>15</sup>.

Secondo Mayo, più che il grado di illuminazione della sala o la durata delle soste ricreative, era determinante per le dattilografe e gli operai della Hawthorne il fatto di essere presi in considerazione, non in quanto semplice anello nell'ingranaggio, ma in quanto individuo a sé stante, dotato di giudizio. Si parlò dell'“effetto Hawthorne”: il semplice fatto che nel quadro degli esperimenti qualcuno si interessasse di loro, non per sorvegliarli ma chiedere il loro parere, si tradusse in un sorprendente incremento della produttività.

---

<sup>15</sup> E. Mayo, *Problemi umani e socio-politici della civiltà industriale*, Torino, UTET 1969 [orig. *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Viking, New York 1933].

#### 4. L'umano: dal fattore al capitale

“Dividere e suddividere le operazioni, tenere il lavoro in movimento: queste sono le chiavi della produzione” affermava ancora Henry Ford<sup>16</sup>. Già Frederick W. Taylor insiste nel suo *scientific management* sul fatto che la semplice modularizzazione non basta, ma che bisogna tener conto della relazione tra “la tecnica e il lavoro umano”, poiché persino la migliore macchina non potrà mai dare il massimo risultato se manovrata da un soggetto umano dalla capacità di attenzione limitata. Sarà però solo a partire dal movimento delle Human Relations iniziato da Mayo alla fine degli anni '20 che il fattore umano verrà considerato non più esclusivamente come un elemento di limitazione, ma come fattore sul quale investire (già nel 1926 era nata per iniziativa di James McKinsey la prima ditta di consulenza manageriale).

Invece di tendere alla standardizzazione dei processi umani, man mano si impone l'idea che debbano essere “umanizzati” i processi produttivi, per avvicinarsi invece al sistema aperto che è l'insieme psico-fisico dell'essere vivente. Le imprese, sottolinea Mayor, sono da pensare non più sul modello della macchina, ma sul modello dell'organismo, nella misura in cui le imprese sono dei “sistemi che si sforzano di sopravvivere e di conservare il proprio equilibrio in ambienti diversi”<sup>17</sup>.

Dal modello meccanico di Charles Babbage si passa a un modello psicofisico che dopo la Seconda Guerra Mondiale sarà permeato anche dagli approcci cibernetici. A partire dai primi anni '50, il *Tavistock Institute of Human Relations* basato a Londra studia in chiave psicodinamica i comportamenti umani all'interno di una organizzazione. Invertendo la tendenza analitica dello *scientific management*, che per decenni aveva tentato di scomporre i singoli segmenti necessari nel *workflow* industriale, si tende ora verso un approccio integrativo che restituisca la necessaria scioltezza del *flow* produttivo.

L'invocazione di una ‘umanizzazione del lavoro’ (si pensi ai vari programmi della *humanization of work* o della *Humanisierung der Arbeit* nella Repubblica federale tedesca) non si presentano dunque come misure compensatorie né tanto meno come misure ‘umanitarie’ per far fronte alle nuove patologie del lavoro, come l'apatia, la demo-

---

<sup>16</sup> H. Ford, *La mia vita e la mia opera*, op. cit., p. 99.

<sup>17</sup> F.J. Roethlisberger, *Introduzione all'opera di Elton Mayo*, Problemi umani e socio-politici di una civiltà industriale, in Elton Mayo, *I problemi umani e socio-politici della civiltà industriale*, op. cit., pp. 8 e 9.

realizzazione o la snervatezza, quanto invece come realizzazione più adeguata – perché antropologicamente fondata – della ricerca della massima efficacia. Nel 1954 Peter Drucker pubblica *The Practice of Management*, che diffonderà largamente i principi delle *human relations*: assumere un impiegato, ripete Drucker, vuol dire assumere un uomo nella sua interezza (*in hiring a worker, one always hires the whole man*).

Nel 1960 esce *The Human Side of Enterprise* di Douglas McGregor che si impone subito come opera di riferimento del *new management*.<sup>18</sup> Coniando una serie di termini-chiave di chiaro stampo esistenzialista (McGregor evoca la necessità della “realizzazione personale”, della “crescita” come dell’“autenticità”), egli distingue tra approcci tradizionali della gestione dei lavoratori (approcci che egli chiama “Teorie X”), caratterizzati dall’idea che il lavoratore dev’essere costretto tramite misure coercitive alla realizzazione del compito, e un nuovo approccio (da lui chiamato “Teoria Y”), che punta invece sulla spontanea volontà degli individui di assumere responsabilità e realizzarsi in quanto persone nel lavoro.

In questi discorsi, che fonderanno la nuova disciplina delle risorse umane (McDouglas lavora per il MIT Sloan School of Management), si delinea il passaggio da un modello prettamente fordista al lavoro flessibile e reticolato che oggi si associa al postfordismo. Si tratta oramai di puntare sulla creatività vitale del singolo individuo, per captare i suoi interessi e le sue capacità extra-professionali e farli rientrare nel processo produttivo, laddove l’ordine fordista presentava una forte analogia con ciò che Max Weber chiamava il ‘comportamento burocratico’, un comportamento cioè che esclude ogni atteggiamento non conforme, vale a dire non razionale.

Contro il sociologo tedesco, che non può concepire un capitalismo degli affetti, negli anni ’70 appaiono i primi studi per promuovere forme di produzione e di consumo che prendano in considerazione l’individuo nelle sue più recondite forme di passione e di emozione. Mentre la maggior parte delle fabbriche lavorano ancora secondo il principio per cui la formalizzazione dei processi e la ripetitività delle operazioni concede un minor dispendio di tempo e di mezzi, iniziano a osservarsi iniziative che considerano l’umano non più come un fattore d’incertezza ma come una risorsa capitalizzabile.

Nel 1970 Alvin Toffler pubblica *Future Shock*, che anticipa l’esplosione esponenziale del settore terziario dei servizi e delle professioni assistenziali pensate per porre un’attenzione particolare

---

<sup>18</sup> D. McGregor, *L’aspetto umano dell’impresa*, Franco Angeli, Milano 1986 [orig. *The Human Side of Enterprise*].

all'individuo<sup>19</sup>. Né la catena di montaggio né l'algoritmo di Babbage si rivelano all'altezza delle nuove sfide della personalizzazione.

Una personalizzazione che riguarda sia l'impiegato che il consumatore, sia il produttore che il destinatario. Non si tratta più, come durante l'esperienza Hawthorne, di ripensare le cadenze tra lavoro e ozio ma di deformalizzare l'intero apparato economico. Mentre il modello produttivo taylorista rimane basato su un'unità per così dire aristotelica dello spazio, del tempo e dell'azione, legata alla catena di montaggio, gli studi del nuovo *Human Resource Management*, che appaiono verso la fine degli anni '70 e soprattutto l'inizio degli anni '80, preconizzano la liberalizzazione completa dei ritmi lavorativi. Piuttosto che compiti, luoghi e tempi imposti, si mettono in avanti i pregi degli *incomplete contracts*, vale a dire forme di dipendenza in cui l'impiegato ha un ampio margine di manovra per realizzare lo scopo generale (a differenza del *complete contract*, che delimita i compiti ma restringe in cambio la creatività). Questi principi dello *Strategic HRM* verranno adottati anche nel *New Public Management*, dichiaratamente anti-gerarchico e anti-normativo.

A differenza dell'*ethos burocratico* (du Gay<sup>20</sup>), contraddistinto da un atteggiamento di neutralità e di impersonalità, che esclude gli affetti e mantiene la vita personale fuori dalla sfera lavorativa, l'approccio integrativo include tutti gli aspetti dell'essere umano e delle sue relazioni con gli altri. Viene smussata la linea di demarcazione tra luogo lavorativo e spazio privato; si esplorano nuove possibilità di lavoro a distanza, di *part-time* oppure di *home working*. Viene meno la divisione tra tempo di lavoro e tempo di svago, tempo creativo e tempo ricreativo. È soltanto il tardo capitalismo dei servizi ad aver permesso di mettere a frutto ciò che Marx chiamava a suo tempo la "forza lavorativa" (*Arbeitskraft*), ossia la "somma delle attitudini fisiche e intellettuali esistenti nella corporeità, cioè nella concreta personalità d'un uomo, che egli fa agire ogni qualvolta produce valori d'uso di qualunque specie"<sup>21</sup>.

Benché si presenti a prima vista come il suo simmetrico contrario, il movimento dell'*umanizzazione del capitalismo* è invece legato in molteplici e travagliati modi al movimento della *capitalizzazione dell'umano*. Per i capiscuola della *Chicago School*, Gary Becker e più

---

<sup>19</sup> A. Toffler, *Future Shock*, Random House, New York 1970.

<sup>20</sup> P. du Gay, *Consumption and Identity at Work*, Thousand Oaks / Delhi, Sage Publishing, 1996.

<sup>21</sup> K. Marx, *Il Capitale*, a cura di E. Sbardella, Newton Tascabili, Roma 1996, p. 139.

particolarmente Theodore W. Schultz, si tratta di far crollare “la sacrosanta cinta” eretta intorno all’umano sia dall’economia politica marxista che dalla filosofia liberale americana, per far rientrare l’umano nel calcolo complessivo delle potenzialità d’investimento. Nel suo celebre testo *Investment in Man*<sup>22</sup>, Schultz equipara il marxismo e il liberalismo anglo-americano (J. Locke, J.S. Mill) in quanto ambedue hanno rifiutato di pensare l’uomo in quanto ricchezza, facendone, in tutti i sensi del termine, un *intangibile*. Se davvero, come già sosteneva l’economista neoclassico Irving Fisher all’inizio del Novecento, può essere definita ‘capitale’ qualunque cosa che funga da ‘fonte di reddito’<sup>23</sup>, è necessario far saltare la problematica restrizione della nozione di capitale al capitale tangibile, per accedere all’umano in quanto unità psico-fisica capace di molteplici forme di investimento.

Per *capitale umano* sarebbe da intendersi, sempre secondo Becker e Schultz, non tanto l’umano in quanto *risorsa* – ossia il fatto di prendere in considerazione le differenze che di fatto esistono tra gli individui – ma l’umano in quanto *merce speculativa*. “L’analisi sul capitale umano”, spiegherà più tardi Gary Becker in occasione del suo Discorso di premio Nobel, “prende avvio dall’assunto che gli individui decidono della loro educazione, formazione, assistenza medica, soppesano i costi e benefici”<sup>24</sup>, sottolineando che non si tratta di un *determinismo* sociale (come il processo selettivo di Taylor che spiegava come scegliere gli operai idonei secondo le loro capacità) ma di investire ogni individuo di una capacità *trasformativa*.

In questo, Becker raggiunge il maestro Theodor W. Schultz, già vincitore del premio Nobel di economia nel 1979, che sosteneva contro John Stuart Mill, che considerare l’uomo in quanto ricchezza (*wealth*) significava passare da una concezione statica ad una concezione dinamica della persona: “Se tramite un investimento in loro stessi le persone possono allargare le scelte che possono esercitare, ne risulta che questo è un modo di migliorare e non di disabilitare gli uomini liberi”<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> Th. W. Schultz, *Investment in Man: An Economist’s View*, «*The Social Service Review*» vol. 33 n. 3, 1959, pp. 109-17.

<sup>23</sup> I. Fisher, *La natura del capitale e del reddito*, UTET, Torino 1922 [orig. *The Nature of Capital and Income*, 1906].

<sup>24</sup> G. Becker, “*The Economic Way of Looking at Life*”, *Discorso di accettazione del Premio Nobel di Economia*, Università di Chicago, 9 dicembre 1992.

<sup>25</sup> Th. W. Schultz, *Investment in Man*, art. cit., p. 110.

Riassume poi Schultz questo duplice aspetto: “Il capitale umano è *umano* perché è incorporato nell’uomo, mentre è *capitale* perché è fonte di future soddisfazioni”<sup>26</sup>.

Per i propugnatori del capitale umano la flessibilizzazione dell’umano ha per equivalente una flessibilizzazione del pensiero economico in quanto tale, premendo verso una forma di neo-realismo che accetti la fattualità delle circostanze. Laddove Weber arginava il comportamento razionale ad un comportamento generalizzabile (da cui sorge poi la logica burocratica), Gary Becker – come del resto anche Milton Friedman e l’insieme della *Chicago School* – considera che è razionale il comportamento che “accetta la realtà” e sa aggiustare le sue risposte alla specifica situazione. Abbandonando definitivamente l’idea dell’economia come scienza assiomaticizzabile, la definizione beckeriana dell’economia potrebbe dunque riassumersi alla “scienza della sistematicità delle risposte alle variabili dell’ambiente”<sup>27</sup>. Becker si spinge persino oltre, perché ripristinando l’idea miltoniana del ‘come si’ – *as if* – apre al comportamento perfettamente irrazionale di avvalersi della medesima pretesa di realismo, poiché anche l’irrazionalista si comporta ‘come se’ il suo atteggiamento fosse adeguato alla realtà.

## 5. L’imprendidente. Il capitale vivente

La formazione e l’uso del capitale umano è di massima importanza economica, affermava Theodor Schultz, avvalendosi del fatto che tre quarti dei guadagni dell’economia moderna sarebbero imputabili a agenti umani, contro un quarto o meno che invece dipenderebbe dalle forme materiali che prende il capitale<sup>28</sup>. Alla soglia del Ventunesimo secolo, quest’affermazione fatta nel 1972 non ha più nulla di scandaloso. Lo slittamento verso la società dell’informazione, il lavoro immateriale e in generale verso ciò che si è potuto chiamare il “cognitariato” sono delle tendenze che sembrano dar ragione a chi collocava lo studio del fattore umano al centro delle analisi economiche. L’“elemento umano”, come lo denominava con ironia Aldous Huxley, è dunque passato dallo statuto di granello di sabbia

---

<sup>26</sup> Th. W. Schultz, *Investment in Human Capital. The Role of Education and Research*, Free Press, New York, 1971, p. 48.

<sup>27</sup> M. Foucault, *Nascita della biopolitica*, op. cit., p. 219.

<sup>28</sup> Th. W. Schultz, *Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities*, in «*Human Resources*, National Bureau of Economic Research», New York 1972, p. 9.

nelle rotaie della seconda industrializzazione a perno del capitalismo cognitivo della tarda modernità.

Il modello Ford è soppiantato da tempo; il modello Toyota è sinonimo di un approccio più integrativo e umano. Al posto della rigida divisione delle mansioni vengono concepite unità a misura d'uomo; al posto di processi regolati da metronomi, si tende verso strutture più mobili e leggere. Già dagli anni '80 si potevano osservare intenti per rendere più flessibile l'impresa, riorganizzando le unità lavorative rispetto a progetti (*project oriented management*) e non più rispetto alle unità gerarchiche. Tipicamente, si avvia lo strumento dell'*outsourcing* con la trasferta di molti compiti al di fuori dall'impresa classica. Gli anni 2000 stanno invece sotto il segno della flessibilizzazione ancora più capillare, dato che si estende ormai fino ad includere anche l'individuo.

Dall'epoca della seconda rivoluzione industriale la possibilità di determinare in quanto singoli i propri ritmi e luoghi di lavoro era stata una delle rivendicazioni nodali nella storia delle lotte sociali (si pensi agli impiegati dei grandi stabilimenti orologieri svizzeri di Porrentruy o La Chaux de Fonds che nell'Ottocento erano riusciti a negoziare di poter portare a casa gli elementi meccanici a loro affidati, e che avevano suscitato l'ammirazione di Bakunin). Presentato per molto tempo come una vittoria sociale, il riavvicinamento tra il luogo di lavoro e il luogo di vita non può oggi più considerarsi una rivendicazione, perché è diventato un precetto normativo: il lavoro non finisce varcando l'uscita dell'impresa; il dipendente deve promuoverne i suoi interessi anche al di là. La flessibilità dei tempi di lavoro, la dispensa della presenza fisica (la cosiddetta *dispensation*) come la propagazione del lavoro a distanza e dello *home-working* sono privilegi che il lavoratore della tarda modernità ha pagato col prezzo di una disponibilità totale, in ogni istante del suo tempo.

Laddove Marx considerava che il capitalismo produce una scissione alienante in seno al soggetto tra la sua identità lavorativa e il resto della sua identità, il tardo capitalismo ha già oltrepassato tutte le domande marxiane per una ricomposizione dell'identità umana. Sempre maggiore è il numero di organizzazioni che affermano di voler assumere non più degli operatori settoriali, ma delle vere e proprie personalità. Nell'epoca dell'economia iperconnessa e ultracompetitiva non bastano i braccianti, servono i *hearts and souls* degli impiegati, pronti ad adattarsi continuamente alle nuove sfide. La persistente erosione della differenza tra sfera lavorativa e sfera privata si presenta perciò come processo d'emancipazione. Discussioni sulla *work-life-balance* sono già obsolete: il lavoro non è escluso dalla sfera

della vita, ne è parte integrante: ogni aspetto del vivere diventa oggetto di gestione e d'investimento. Per un soggetto, la capacità commerciale (il saper vendere) inizia con se stesso, nella capacità di sapersi vendere. Come nelle banche anche nelle ditte vengono attribuiti ai singoli dipendenti dei consulenti personali, che accompagnano e orientano la crescita e lo sviluppo personale: la propria vita – questo è il messaggio subliminale – è da concepire come un susseguirsi di imprese e di progetti.

Nelle sue lezioni sulla *Nascita della biopolitica* del 1978-79, con lungimiranza Foucault aveva già anticipato questo mutamento che dopo la sua morte non farà che intensificarsi: l'*homo oeconomicus* rappresenta “un imprenditore, l'imprenditore di se stesso [...] che in quanto tale è il proprio capitale, il produttore di sé e la fonte dei [propri] redditi”<sup>29</sup>. Sulla scia di Foucault, Nikolas Rose e altri hanno studiato l'emergenza della nuova figura dell'imprenditore di sé. L'*enterprising self*, come lo definisce Rose, “si azzarda a fare della sua vita un'impresa, a progettarsi un futuro e a cercare di definirsi di modo da diventare ciò che desidera essere”<sup>30</sup>. Questo richiede una nuova forma di governamentalità “alla luce del fatto che ormai ogni individuo cerca di concepire la propria vita come una sorta di imprenditoria, tentando di ottimizzare per loro stessi e le loro famiglie il ‘mercato della vita’ tramite scelte operate all'interno di questo medesimo ‘mercato della vita’”<sup>31</sup>.

La gestione di sé provoca perciò anche mutamenti nel controllo delle condotte altrui. Finita l'autorità del superiore alla quale, tutt'al più, viene opposta la richiesta di autonomia del dipendente, nell'epoca dell'*enterprising self* la funzione del superiore cede il posto al *trainer*. Difatti, si osserva sul mercato la presenza di un profluvio di manuali di consulenza e di auto-aiuto, che riconnettano il tardo Ventesimo secolo al liberalismo classico di Benjamin Franklin col suo *Poor Richard's Almanack* della fine del Settecento o, meglio ancora, al *Self-Help* di Samuel Smiles (1859), primo best-seller della letteratura di auto-gestione. Nel suo grande studio sul capitalismo moderno del 1916, il cui anonimo eroe – vari lettori lo hanno astutamente rilevato – non è altro che l'imprenditore, Werner Sombart limitava la

---

<sup>29</sup> M. Foucault, *Nascita della biopolitica*, cit., p. 186.

<sup>30</sup> N. Rose, “Governing the enterprising self”, in: Heelas, P. & Morris, M. *The Values of the Enterprise Culture. The Moral Debate*, Routledge, Londra 1992, p. 146.

<sup>31</sup> P. Miller, N. Rose, *Production, identity, and democracy* [1995], in *Governing the present*, Polity, Londra 2008, p. 195.

particolarità di mettersi ‘in proprio’ alle professioni liberali<sup>32</sup>. Con una certa dose di ingenuità, alcuni suggeriscono oggi di tornare a questa figura dell’imprenditore che permetterebbe di responsabilizzare la società in epoca di crisi. Ingenuità, perché la ‘responsabilizzazione’ è già da tempo un perno centrale del dispositivo della nuova *employability*: persino il disoccupato dei paesi dell’Europa occidentale deve, per poter sperare di ricevere l’indennità, dimostrare regolarmente di aver tentato di venderci al meglio. Non si sceglie più di essere progettualista, lo si diventa per necessità.

La retorica dell’autorealizzazione non è comunque affatto nuova, ma affonda le sue radici in una certa concezione del soggetto moderno che si è coagulata intorno alla figura dell’*undertaker*, che letteralmente significa ‘colui che prende su di sé’. È proprio la figura del progettualista, al quale si associa altresì l’‘arte del progettare’, che venne così brillantemente teorizzata dal romanziere Daniel Defoe. Vari anni prima di scrivere il suo celebre romanzo di narrativa *Robinson Crusoe*, Defoe stila un *Essay upon Projects* del 1697, un primo tentativo per teorizzare questa nuova figura sorta poco prima (il termine ‘*project*’ appare intorno al 1600). Defoe cerca di distaccare la figura del ‘buon imprenditore’ (*honest projector*) da avventurieri e altri imbrogliatori, facendone “l’uomo che, possedendo onestà e ingenuità, ha perfezionato un certo progetto portandolo a compimento e che si accontenta del prodotto effettivo della sua innovazione”<sup>33</sup>. Il naufrago Robin Crusoe, approdato sull’isola deserta che progressivamente colonizzerà, diventa così l’emblema dell’imprenditore di se stesso, che non può trovare altre risorse se non in sé, e che incarna il modello perfetto del *self-made man* anglicano.

Mentre l’*undertaker* resta per Defoe la personificazione del soggetto autonomo e – si può dire: letteralmente – isolato, l’imprenditore di sé della tarda modernità è invece fondamentalmente permeabile e poroso, attraversato da flussi ed esteso in rete. In una società globale profondamente reticolata si può considerare che il valore dell’individuo si misura in termini del suo “capitale di connessione” (*connective capital*).

---

<sup>32</sup> W. Sombart, *Der moderne Kapitalismus. Historisch-systematische Darstellung des gesamteuropäischen Wirtschaftslebens von seinen Anfängen bis zur Gegenwart* [1916, 3 volumi], dtv, Monaco, 1987 (trad. it. *Il capitalismo moderno*, trad. A. Cavalli, UTET, Torino, 1978).

<sup>33</sup> D. Defoe, *An Essay upon projects* [1697], a cura di J.D. Kennedy et al., AMS Press, New York 1990.

Più che i termini del *contratto* conta la sua capacità di *contatto*: man mano si va indebolendo il quadro contrattuale formalizzato, mentre si va verso una cultura del *commitment*. Al di là sia dell'imprenditore autonomo e isolato che della figura dell'impiegato contrattuale, emerge la nuova figura del progettualista connesso, un *imprendidente*: il prestigio del singolo non si misura più in termini di aura o di alone, ma in funzione della nuvola – *cloud* – all'interno della quale egli si muove. Del resto, le architetture di lavoro hanno già seguito da tempo questa schiusura, quando si è passati dal *closed office* all'ufficio *open space*.

La *deregulation* si presenta come un imperativo applicabile a ogni livello: laddove Ford e Taylor cercavano perennità e calcolabilità, il *managerial self* ha integrato il fattore dell'incertezza, il breve termine e la dinamica. In assenza di regole definite ci vuole un certo talento per l'improvvisazione, e diventa imperativo il dover continuamente reinventarsi. Il lavoratore dev'essere proteiforme, pronto a svincolarsi da legami che intralciano il dispiegarsi di soluzioni inedite<sup>34</sup>. “Chi non ammirerà questo nostro camaleonte?” chiedeva già in epoca rinascimentale il Pico della Mirandola a proposito dell'uomo artefice di sé.

Come misero in rilievo Luc Boltanski e Ève Chiapello nel loro voluminoso studio sul *Nuovo spirito del capitalismo* (*Le nouvel esprit du capitalisme*), le forme recenti del lavoro s'incentrano intorno a figure che finora venivano considerate marginali, come la figura dell'artista<sup>35</sup>. Grazie a una dettagliata analisi di sociologia del lavoro, ma anche in particolare di tutta la manualistica gestionale, i due studiosi francesi hanno mostrato l'impressionante capacità d'integrazione del sistema economico tardo-capitalistico.

Prendendo spunto dalla tesi di Max Weber secondo cui il capitalismo si appoggia non solo ad infrastrutture produttive, ma ha bisogno sempre di un certo 'spirito' ideologico per mantenerne in moto la macchina e combattere lo “spettro dell'inutilità”, Boltanski e Chiapello hanno rintracciato la sconcertante plasticità di quest'ideologia, che lungi dall'essere monolitica, come credeva Marx, rivela invece un'adattabilità estrema per integrare elementi che avrebbero potuto minacciarla. Le varie fasi dello spirito capitalistico

---

<sup>34</sup> R. Sennett, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano 2000.

<sup>35</sup> L. Boltanski, È. Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris 1999 (trad. it. *Il nuovo spirito del capitalismo*, trad. M. Guareschi e M. Schianchi, Feltrinelli, Milano 2013).

che Boltanski e Chiapello affermano poter individuare, si contraddistinguono ad ogni modo per delle specifiche appropriazioni di certi valori in nome dei quali il capitalismo diventa il bersaglio delle critiche. Impossibile proseguire ciò che gli autori chiamano la ‘critica artistica’, cioè la critica mossa in particolare da artisti e intellettuali per denunciare l’ordine oppressivo, l’uniformizzazione e la mercificazione. La libertà di inventare, la singolarità o la diversità non sono più il privilegio di alcuni gruppi sociali marginali come artisti o intellettuali, ma sono diventati la norma per l’intero ceto dei *creative workers*. Il nomadismo non rappresenta più una promessa utopica, ma è la condizione quotidiana di chi è costretto in nome dell’*employability* alla continua mobilità.

In modo analogo, benché su tutt’altro piano, la rivendicazione di Joseph Beuys – *tutti sono artisti!* – ha perso ogni forza provocatoria quando la figura dell’artista è diventato il modello della *new economy* nel suo insieme. Denunciare l’alienazione, la scissione e la schizofrenia del lavoro sembra perdere gran parte della sua pertinenza quando si è passati dal soggetto-suddito al soggetto-progetto. Ciò che ancora qualche decennio fa poteva costituire una rivendicazione politica è oramai passato allo statuto di una richiesta non negoziabile. Quando l’eccentricità si ricongiunge con l’efficacia, la differenziazione diventa il nuovo, paradossale imperativo. Derogare, diversificare, distinguersi – lo scostamento dalla norma è diventata la regola per ogni comportamento sociale. Prendendo in prestito la formula calzante di Norbert Bolz, si può parlare di un nuovo ‘conformismo dell’essere diverso’. Non vi è scelta: *Distinct, or extinct!* – questi sono i termini in cui Tom Peters, uno dei principali consulenti per la nuova imprenditoria di se stessi, espone la situazione<sup>36</sup>.

## Conclusioni

Quali conclusioni trarre da questa analisi? La prima impressione è che ci si trovi di fronte a ciò che i linguisti di Palo Alto chiamavano un *double bind*, cioè a un imperativo auto-contraddittorio e senza possibile soluzione. Ma un’analisi più attenta coglie nell’imperativo, non semplicisticamente contraddittorio, la possibilità di ricongiungere le due grandi promesse della modernità: quella dell’*individualizzazione* e quella dell’*omologazione*. Già Simmel aveva intravisto la possibilità di

---

<sup>36</sup> T. Peters, *Brand You Survival Kit*, 2004 (cit. secondo Ulrich Bröckling, *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*, Suhrkamp, Francoforte 2007, p. 152).

realizzare questa *coincidentia oppositorum* quando aveva analizzato il fenomeno della moda, dove l'estrema omogeneizzazione e l'estrema pulsione alla distinzione si riallacciano fino a diventare quasi indistinguibili. “La moda” spiegava Simmel “ha la proprietà di rendere possibile un'obbedienza *sociale* che è nello stesso tempo *differenziazione* individuale”<sup>37</sup>.

Nel tardo capitalismo l'imperativo della differenziazione – che sia l'impresa con la diversificazione dei prodotti proposti o l'individuo, con la sua personalità eterogenea – produce delle ‘differenze’ senza alcuna forma di esteriorità, poiché sono integralmente reinseribili nei circuiti del valore. Delle differenze per così dire capitalizzabili. Quando la differenza smette di essere oggetto di repressione ma diventa al contrario un'occasione di valorizzazione, non sembra più pertinente continuare ad utilizzare strumenti sviluppati per analizzare le società autoritarie.

Già Gilles Deleuze aveva espresso alcune riserve sul valore euristico delle categorie ricavate da un'analisi come quella di Foucault su forme di società disciplinari che dominarono grosso modo il periodo tra il Diciottesimo e il Ventesimo secolo – e che riscontriamo anche nelle analisi di stampo teologico-politico. Nella società di controllo invece, che si sostituisce alla società disciplinare, congettura Deleuze, la fabbrica ha ceduto il posto all'impresa e alla repressione *top-down* viene preferita la forma dell'autocontrollo al livello del singolo<sup>38</sup>. Ci si congeda da una società che definisce la sua identità tramite la posizione di un'esteriorità negativa; la nuova esistenza gestionale internalizza e fa fruire le differenze. Il mercato delle singolarità assomiglia sempre più alla *vanity fair* descritta da Adam Smith: il miglior modo di assicurare la cura dei molti e che ognuno badi a sé. Impossibile non vedere nell'influente metafora della ‘mano invisibile del mercato’ una traccia del cristianesimo. In altri termini, parafrasando la celebre tesi di Carl Schmitt, bisognerà prendere atto di questo parametro fondamentale: gran parte dei concetti economici moderni non sono altro che dei concetti teologici secolarizzati.

---

<sup>37</sup> G. Simmel, *Die Mode*, 1905 (*La moda*, trad. it. Perucchi, SE, Milano 1996, p. 32).

<sup>38</sup> G. Deleuze, *Postscriptum sur les sociétés de contrôle* (1990); trad. it. *Poscritto sulle società di controllo*, in *Pourparlers. 1972-1990*, Quodlibet, Macerata 2000.

## Abstract

In seno agli studi di management, il «fattore umano» è passato dallo statuto di elemento ostacolante a quello di risorsa centrale all'epoca della produttività flessibile. Mentre per la prima fase del fordismo si trattava ancora di razionalizzare e di minimizzare il fattore umano, nella fase del capitalismo allo stato liquido esso diventa invece l'oggetto di tutti gli investimenti, ribaltando per così dire l'osservazione nietzscheana sull'*umano, troppo umano*. D'ora in poi, la nuova parola d'ordine sarà: *umano, sempre più umano*. L'articolo mette in luce le fonti teologiche del progetto di 'umanizzazione' del lavoro, mostrando come lo studio biopolitico dei processi vitali e delle leggi naturali del mercato nasce non contro, ma in perfetta continuità con l'*oikonomia* divina, dall'economia animale di Linné passando per la mano invisibile di Adam Smith sino ai modelli cibernetici dell'autogestione odierni. L'immanenza non è anti-teologica di per sé, ma costituisce invece, in certe condizioni, la forma più efficace della realizzazione della logica gestionale.

*Within management studies, the 'human factor' has shifted from the status of a hindrance to that of a central resource in an age of flexible productivity. While for early Fordism, the point was to rationalize and minimize the human factor, in the phase of liquid capitalism, it becomes the object of all investments, capsizing as it were Nietzsche's observation on the Human all too human. From now on, the watchword will be: Human, ever more human. The paper elicits the theological background of the project of 'humanization' of work, showing how the biopolitical analysis of market behaviour didn't emerge against, but was rather perfectly in line with the idea of a divine oikonomia, from Linné's animal economy through Adam Smith's invisible hand all the way through contemporary models of cybernetic managing. Immanence is not anti-theological per se, but might represent, in a certain respect, the most efficacious form of managerial thinking.*

Keywords: lavoro, teologia economica, biopolitica, logica gestionale