

Valutazione, merito, premialità, carriera. Questioni di rilevante interesse sociale, di precisa pertinenza sindacale, di sicura attualità. Anche per la scuola e il suo personale. I nodi da affrontare e da sciogliere sono tanti. I confronti da avviare devono perciò essere aperti, chiari, seri, partecipati. Prima di entrare in aspetti più delicati e più tecnici è opportuno provare a tracciare una cornice di riferimenti culturali ampi che aiutino a definire anche quel perimetro di senso e di valori comunitari che non possono essere estranei a qualsivoglia discorso sulla scuola. Avviamo questa riflessione utilizzando un contributo che ci ha lasciato un importante e generoso amico della Cisl Scuola scomparso un mese fa, giusto un anno dopo l'ultimo incontro che avemmo con lui in un prezioso Convegno in cui ci consegnò un lavoro su Il dono tra generazioni e il debito del tempo.

L'intangibile e l'inestimabile/1

I BENI IMMATERIALI, IL MERCATO E IL SENZA-PREZZO

Uno dei fenomeni più impressionanti nel campo dell'economia a partire dagli anni Ottanta è la crescita del mercato dei beni immateriali. La definizione di questi beni è complessa, anche se sembra facile situarli in contrasto con i beni materiali (materie prime, prodotti artigianali e industriali o agricoli).

I beni immateriali non sono affatto un'invenzione del nostro tempo. Sono sempre esistiti e riguardano i servizi, le competenze, i saperi, la formazione. Si tratta di beni di natura economica (anche se possono esistere altri di natura molto diversa, come i beni simbolici che vengono però subito situati in un'altra sfera). Tutte le società e tutti i tempi, in svariati modi, hanno saputo assicurare molti servizi (l'assistenza ai malati, agli anziani, ai viaggiatori), esercitare competenze (p.es. tecniche o artistiche), fornire formazione e trasmissione (conoscenza dell'ambiente, dell'ambiente sociale o saperi teorici). Gran parte di questi

Marcel Hénaff

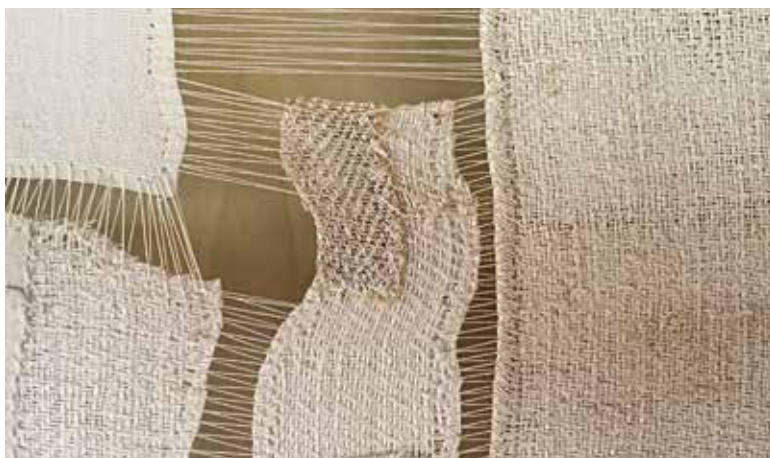
servizi e di questa formazione tradizionalmente era fornita dalla famiglia, dal gruppo sociale, o da gruppi particolari (come le associazioni degli artigiani) e poi sempre di più dalle istituzioni come la scuola, la parrocchia, l'ospedale. L'accesso alla formazione di certe competenze poteva essere legata alla pratica presso un maestro. La competenza acquisita doveva permettere di vivere e dunque doveva essere negoziabile, cioè costituire l'oggetto di un accordo di tipo contrattuale sulla natura della prestazione (quantità, durata, qualità). Esistono moltissime testimonianze di ciò nelle civiltà più antiche a iniziare dai Sumeri; ma anche nella Cina classica, nell'Egitto faraonico, nella Grecia e nella Roma antiche. È chiaro che l'acquisizione e la distribuzione dei beni immateriali sono antiche quanto la stessa attività umana. Si potrebbe anche dire che la rivoluzione industriale non abbia mutato la maniera di concepirli – ne ha soprattutto,

e considerevolmente, accresciuto la scala.

RIDURRE A MERCE TUTTI I BENI IMMATERIALI

Qual è dunque il fenomeno nuovo che ci troviamo davanti? È il fatto che questi beni immateriali sono diventati il bersaglio di una mercatizzazione quasi illimitata. Tanto che ciò che sembrava un dovere morale delle famiglie e delle comunità (come assistere i malati, o le persone svantaggiate o anziane) diventa non solo un servizio specialistico di agenti formati e di istituzioni qualificate (cosa che può essere eccellente), ma diventa anche un settore lucrativo in cui alcune imprese, che mirano non tanto al servizio quanto al profitto, investono perché è un campo altamente redditizio. Questo vale non solo per le case di riposo o per le istituzioni di assistenza ai disabili, ma sempre di più – come si vede negli USA – anche per le scuole secondarie e superiori (negli USA si chiamano senza ambiguità *schools for profit*). L'accesso alle conoscenze è diventato un mercato come gli

altri. Ma, in questo campo, due esigenze avevano dominato la tradizione in Occidente e altrove: primo, la formazione era considerata parte integrante della riproduzione sociale del gruppo, doveva essere da esso garantita o sostenuta e assumeva in qualche modo quella che, nelle società tradizionali, era la funzione dell'iniziazione. Da qui la convinzione della necessità di un'istruzione pubblica, gratuita e obbligatoria. In questo contesto, gli istituti privati venivano concepiti come facenti parte di un servizio pubblico e non consideravano affatto il profitto un obiettivo primario della loro attività. La seconda esigenza era legata alla difficoltà di valutare le competenze e, dunque, di farne oggetti di scambio mercantile. Ogni prezzo sarebbe stato o troppo elevato o troppo basso. Un'altra forma di valutazione era dunque necessaria e doveva prima di tutto tenere conto della valutazione della competenza in questione; il pagamento serviva a onorarla senza però comprarla; questa era la funzione dell'onorario (per medici, artisti, avvocati e altre libere professioni). Queste due esigenze – che costituivano due baluardi – significavano che il gruppo intendeva riconoscere la sua responsabilità in quanto gruppo nella formazione dei suoi membri, e anche che il valore di certi beni non poteva ridursi al loro equivalente monetario (anche quando quest'ultimo era elevato). Si può parlare di baluardi nel senso impiegato da Karl Polanyi (in *La grande trasformazione*) che vede nella mercantizzazione della terra, del lavoro e della moneta stessa (beni non prodotti e dunque non originariamente destinati a essere venduti) una serie di



rotture radicali rispetto alle forme immemorabili dei nostri rapporti con i beni necessari alla vita. Questa è stata, per molti secoli, la prima ondata di mercatizzazione di quei beni che si pensava dovessero sfuggire, per loro stessa natura, a questo processo. Ai nostri giorni, dobbiamo fare fronte a una seconda ondata caratterizzata dal tentativo di ridurre a merce tutti i beni immateriali. Questione immensa. Ci concentreremo qui sul campo del sapere, emblematico di altri.

IL MERCATO DELLE CONOSCENZE

Come definire il prezzo di un scoperta biologica, di un programma informatico, di un *software* gestionale, di un motore di ricerca? In altri termini: come definire il valore mercantile delle conoscenze e dei diplomi che le garantiscono? Ancora: come definire l'attività di trasmissione di tali conoscenze? Questioni cruciali per la gran parte dei paesi sviluppati che sono piuttosto poveri in fatto di risorse naturali essenziali per l'industria moderna (minerali, petrolio, uranio, terre rare [*rare earths*]). Attraverso le loro istituzioni di ricerca e di istruzione, questi paesi si sono assicurati la loro

ricchezza sviluppando dispositivi molto potenti di produzione, di stoccaggio e di rinnovo delle loro conoscenze. Oggi, la potenza si misura in base a questi dispositivi. Esiste dunque un mercato colossale delle conoscenze – mercato del loro contenuto e della loro circolazione. Ma che cosa ne è della loro acquisizione, cioè delle forme di ricerca e di insegnamento? Sempre di più i responsabili economici considerano che si tratti di beni ad alto valore aggiunto che devono costituire l'oggetto di un business come tutti i beni negoziabili. Si tratta perciò di un mercato il cui accesso è sottoposto alla concorrenza e, di conseguenza, alle leggi dell'investimento e del rientro da quell'investimento. È così che deve essere intesa la circolazione delle conoscenze?

Ecco dunque la questione decisiva: ogni cittadino deve

Ai nostri giorni, dobbiamo fare fronte a una seconda ondata caratterizzata dal tentativo di ridurre a merce tutti i beni immateriali. Questione immensa. Ci concentreremo qui sul campo del sapere.

L'intangibile e l'inestimabile

essere istruito, cioè deve potere acquisire per diritto una formazione che gli permetta non solo di leggere e di scrivere, ma anche di disporre delle conoscenze che gli garantiscano di accedere alla vita sociale normale di una persona adulta. I paesi di vecchia tradizione democratica inscrivono il diritto all'istruzione nelle loro costituzioni e si fanno carico di questa formazione. Ciò fa parte – politicamente e socialmente – delle condizioni di eguaglianza e delle esigenze di solidarietà dei membri di una nazione. In altri termini, è un fatto legato alla cittadinanza stessa. Ma a partire da un certo livello di specializzazione, gli ideologi del mercato chiedono di rivedere questi principi. Le conoscenze, affermano, costano sia per produrle che per trasmetterle. Sono quindi beni negoziabili come tutti i beni economici. Perché, aggiungono, bisogna pagare per la casa e per il cibo e non si deve pagare per imparare? Tanto più che la competenza acquisita assicura al suo possessore una capacità a sua volta negoziabile.

Queste sono le obiezioni dei difensori ortodossi del mercato. Mercato che mal sopporta che si formino sacche di gratuità che rischiano di squilibrare la sua presunta regolazione spontanea e razionale. Insomma, la trasmissione gratuita è considerata, dagli ideologi liberisti, come un fattore perturbante del gioco della con-

correnza. E le loro obiezioni vanno prese sul serio. Non si può ignorare che la formazione spesso gratuita, garantita dalle istituzioni pubbliche, fornisca ai suoi beneficiari mezzi di sussistenza o di profitto talvolta molto rilevanti. C'è da chiedersi, allora, se spetti alla collettività assumere i costi di questa formazione che genera vantaggi privati. Se la risposta è affermativa, bisognerà chiedersi quale può essere il meccanismo per favorire la reciprocità: come restituire alla comunità ciò che da essa è stato ricevuto? Si dirà che il sistema fiscale garantisce sistematicamente questa restituzione. Ma è sufficiente? È possibile valutare in modo credibile ciò che è stato ricevuto e ciò che è stato restituito? Il fatto è che certi beni immateriali sono senza prezzo. È il caso dei saperi? Di quali saperi? Se si tratta di informazione – di qualunque tipo – non c'è dubbio che le condizioni di produzione e di accesso possano essere onerose. E se si tratta di competenze professionali, vale la stessa constatazione. Ma si può dire lo stesso dell'istruzione? Se la si considera, e a ragione, come un bene pubblico, allora toccherà alla collettività retribuire chi dispensa questo sapere e finanziare le istituzioni che se ne occupano. Che si parli in termini di bene pubblico o di mercato, non c'è dubbio che il *sapere costi* e che, anche se distribuito gratuitamente, presupponga investimenti. Qualcuno, lungo la catena di trasmissione, ha per forza pagato. E di nuovo gli economisti liberisti concludono: il sapere è un bene mercantile in quanto il suo detentore è retribuito per comunicarlo, ma non lo è come un altro. Infatti, sostenere ciò è

credere o fingere di credere che il mercato costituisca un'entità separata; è ignorare che il mercato non può essere compreso senza la società; è ignorare che la trasmissione o il rinnovamento dei saperi implica una moltitudine di istituzioni, di tradizioni, di valori, di atteggiamenti – insomma, presuppone un gruppo sociale nel suo insieme. Gli economisti hanno finito con l'ammettere che questa integrazione fa parte delle condizioni della ricchezza; nel loro linguaggio funzionale, le chiamano "esternalità". Tuttavia, non si domandano perché, al di fuori dei vantaggi economici, sia importante trasmettere e rinnovare il sapere; né si chiedono com'è che essi stessi, piuttosto che altri, ne abbiano beneficiato; o chi debba avervi accesso. E, soprattutto, in vista di che cosa. Ecco il punto: la finalità. Ma, prima di arrivarci, resta ancora da capire in che modo un bene immateriale o intangibile come il sapere possa diventare un bene valutabile e negoziabile su un mercato. Quali sono le risorse, i limiti e la legittimità possibile di un tale processo?

Per rispondere, organizzerò il mio approccio intorno a tre verbi capaci di condensarne i passi argomentativi: valutare, formattare, scambiare.

VALUTARE: MISURARE L'IMMATERIALE

In che modo un sapere diventa un bene mercantile, qualcosa di negoziabile? Primo requisito: per valutare qualunque bene ci vuole un'unità di misura. Quale, in questo caso? Il grande compito del capitalismo e dell'industria a partire dalla produzione di massa è stato, all'inizio, quello di misurare il lavoro per (pretendere

di) retribuirlo esattamente (e, se possibile, al costo minimo). La sola misura oggettiva, o presentata come tale, era il tempo materiale necessario alla produzione (e dunque alla forza di riproduzione della forza-lavoro stessa), cioè il tempo attivo passato in fabbrica, in ufficio o altrove. Sono ben note le critiche di Marx alla misura del valore lavoro per tempo di lavoro.

Questa misura riguardava inizialmente il lavoro manuale, come quasi tutte le forme di lavoro dell'impresa industriale classica. Tuttavia, anche quel tipo di lavoro era, e resta, per certi aspetti, un bene intangibile. È ciò che tende a dimostrare la teoria del *lavoro vivente*: il fatto cioè che si svolga un compito con tutta la persona (attenzione, passione, senso etico) e non solo secondo un *quantum* di energia separato e applicato al compito. L'azienda classica passa sotto silenzio questo *surplus* che gli economisti moderni annoverano tra quelle *esternalità* di cui abbiamo detto (con molte altre attività o condizioni di contorno).

Nel non mettere in conto questo supplemento quantitativo, si può vedere, come faceva Marx, un calcolo cinico del capitale: calcolo tanto più necessario, secondo Marx, perché è qui che si situa l'estrazione del plusvalore.

Ma riprendiamo la questione da un altro punto di vista. Che cos'è la riduzione del valore lavoro al tempo trascorso per svolgerlo? È una valutazione puramente quantitativa. È

legittima? Resta da vedere. È necessaria? Sì, se non si dispone di altri criteri di misura. E il criterio qualitativo conta? Sì, perché il tempo di lavoro non è valutato finanziariamente allo stesso modo per il lavoro dell'operaio, dell'ingegnere, del quadro, del capo-squadra eccetera. La valutazione, in un'azienda classica, è dunque più complessa di quanto non si pensi. Di fatto, anche il lavoro più fisico e manuale include due *intangibili*: il sapere-fare che anche il gesto tecnico più semplice comporta, e la disposizione mentale e l'energia affettiva necessarie alla prestazione. Il primo intangibile può essere relativamente oggettivato e valutato; il secondo non lo è e probabilmente non lo sarà mai. È quello che possiamo definire *inestimabile* – elemento tanto più difficile da valutare in quanto varia in funzione della natura del compito, dell'atteggiamento dell'addetto, dei suoi colleghi di lavoro, e anche delle qualità personali del lavoratore. Si potrebbe dire che troppi parametri rendono impossibile la valutazione, che comunque

resterebbe impossibile anche se ne restassero solo due o tre. Lo è intrinsecamente. Non è più una questione di complessità dell'attività, ma di normatività legata a valori. Si entra in un ordine diverso.

Un buon esempio è quello dell'insegnamento: un insegnante è assunto in base alle sue qualifiche acquisite in anni di studio e sancite da esami che, grazie alla loro capacità di rivelare adeguatamente la com-

Non c'è dubbio che i sistemi moderni di insegnamento, nonostante qualche caso problematico, siano oggettivamente affidabili. D'altro canto, ciò che resta molto difficile da valutare è l'atteggiamento dell'insegnante, il suo impegno personale nel lavoro, la sua capacità di interessare gli allievi, di motivarli, di farli progredire.

petenza acquisita, dimostrano in modo sufficiente che questi sistemi di valutazione sono possibili e affidabili. Nel corso degli anni di formazione, questo filtro opera piuttosto bene. L'industria in tutte le sue forme ne dipende, e anche la ricerca. Ingegneri, medici, giuristi, persone colte in genere, sono la dimostrazione che la trasmissione delle conoscenze riesce. Non c'è dubbio che i sistemi moderni di insegnamento, nonostante qualche caso problematico, siano oggettivamente affidabili.

D'altro canto, ciò che resta molto difficile da valutare è l'atteggiamento dell'insegnante, il suo *impegno personale* nel lavoro, la sua capacità di interessare gli allievi, di motivarli, di farli progredire. Non che non esista la possibilità di farsi un'idea di queste qualità: le ispezioni mirano proprio a verificarle (come si fa negli USA con i sistemi di valutazione tra colleghi o i rapporti degli studenti). Ma i giudizi restano soggettivi. E anche se una valutazione di questo tipo può essere corretta, resta il fatto che il talento pedagogico non è solo una questione di metodo. O si ha il senso del contatto o non lo si ha. È



L'intangibile e l'inestimabile

quello che si chiama carisma. È qualcosa che si vede, che si sa, che si sente ed è una fortuna per chi ne è dotato. Ma nessuno si sognerebbe di sottoporre questo talento a una misura o a una qualunque quantificazione (anche indiretta).

Nei casi dei talenti detti "innati", si parla infatti di vocazione. I talenti sono doni e sono offerti, così si dice, dalla natura o dal caso. E, nei beneficiari, richiamano un contro-dono che si traduce nel gratificarne altri. Però non è questo il punto, ma il fatto che, al di là della competenza di cui dà prova un insegnante e del rigore con cui compie il suo lavoro, ci può mettere qualcosa *in più* (con o senza carisma): un supplemento di attenzione o di tempo dedicati agli allievi, per esempio. Questo va al di là anche del concetto di *lavoro vivente* che è inseparabile dal lavoro in quanto tale, qualunque esso sia. Quel *in più* nell'adempimento di un lavoro è ciò

che sfugge a ogni formattazione e dunque a ogni mercatizzazione. Se esistesse un mercato della buona volontà, della generosità applicata a un compito, ciò significherebbe che c'è un errore nelle definizioni. Se queste cose si potessero comprare, qualcuno se ne sarebbe accorto! Si può dire altrettanto della fiducia: ma volerla comprare ha un nome preciso: corruzione.

Riassumiamo: i beni tangibili sono facilmente identificabili e misurabili come lo sono gli oggetti tecnici o le quantità di cibo, ma si può dire lo stesso dei beni intangibili quali le competenze, i saperi, i servizi: esistono, in entrambi i casi, criteri condivisi di valutazione. È dunque inevitabile che ci sia un mercato di questi beni. Per esempio, un libro scientifico è un bene tangibile, ma il suo contenuto, quanto a competenze e informazioni, è un bene intangibile: l'uno e l'altro sono beni formattabili e quindi negoziabili. In compenso, la buona volontà, la dedizione, la fiducia, il rispetto appartengono alla sfera dell'inestimabile. Certo, sono qualità che possono derivare dal carattere della persona, dall'educazione familiare, da una tradizione antica di civiltà. Ma ciò non toglie

che ci spostiamo in un ordine diverso delle cose, quello dei valori etici. Questo genere di questione è di natura differente rispetto a quella dei beni immateriali e delle semplici realtà intangibili. Passiamo da un ordine funzionale a uno normativo.

Tuttavia, è proprio questo il campo in cui il mercato cerca sempre più di penetrare. Com'è possibile? Abbiamo già portato l'esempio dell'aiuto alle persone anziane o disabili di cui si occupavano tradizionalmente i familiari, gli amici o i vicini. Si trattava di gesti di devozione e di una sorta di dovere di solidarietà di gruppo. Ora ci sono i professionisti che si occupano di questo. Ciò che sembrava scaturire da una scelta etica, da una generosità personale, diventa un servizio professionale e dunque retribuito. Insomma, quel che per lungo tempo apparteneva alla sfera dell'inestimabile ora è passato nella categoria dell'intangibile valutabile. Uno spostamento di questo genere interessa sempre più campi e costituisce uno dei tratti delle società moderne. Ci si può dunque domandare se il campo dell'inestimabile non rischi di ridursi in ragione di questa mutazione. Potrebbe scomparire? Il solo supporlo equivarrebbe a non comprendere che l'inestimabile non è propriamente un "campo". È una dimensione implicita in ogni attività che fa sì che, anche nel servizio retribuito, venga data qualcosa che va al di là della qualità professionale: l'investimento personale di chi fornisce una prestazione. Per farla breve, è lo spirito con il quale un compito viene svolto. Ma è ancora di più, forse: la firma di una trascendenza. Altra bella questione.

Prosegue nel prossimo numero

Marcel Hénaff, (1942-2018) filosofo e antropologo francese, ha insegnato all'Università di Copenhagen e al Collège International de Philosophie di Parigi. Dal 1988 insegna all'Università di California a San Diego. Nel 2002, ha ottenuto il prestigioso Grand Prix de Philosophie de l'Académie Française per il suo *Le Prix de la Vérité: Le don, l'argent, la philosophie* (Seuil), pubblicato anche in Italia nel 2006 da Città Aperta con il titolo *Il Prezzo della verità. Il dono, il denaro, la filosofia*. Altri suoi volumi sono: *Le don des philosophes. Repenser la réciprocité* (Seuil, 2012); *Claude Lévi-Strauss et l'anthropologie structurale* (Seuil, 2011); *Claude Lévi-Strauss: Le Passeur de sens* (Perrin, 2008); *La Ville qui vient* (L'Herne, 2008). Per la Cisl Scuola ha scritto: *Salario, giustizia e dono. Il lavoro dell'insegnante* (La città di Alice, 2007), il cui testo è scaricabile nel nostro sito www.cislscuola.it.