

ANTEPRIMA

Riga dritto, il tuo capo è un algoritmo

Ogni volta che ci si interroga sulle conseguenze dell'automazione, bisognerebbe tenere i piedi per terra e guardarsi attorno. C'è infatti la possibilità che, prima di "rubare" il nostro lavoro, le tecnologie si siano accaparrate quello del nostro capo.

Siamo alle solite. A dispetto della promessa esplicita di «diventare i capi di sé stessi» (senza turni, senza padroni, senza regole), molti lavoratori, anche nei settori a più alta intensità tech, si ritrovano a dover fare i conti con un rigido sistema di costrizioni, incentivi e sanzioni. Un sistema subdolo, fondato sull'immateriale e quindi spesso non manifesto, eppure implacabile proprio in virtù di queste caratteristiche inedite e dirompenti. Un sistema che si nutre di metriche granulari e dati finissimi, spesso autoprodotti in nome del narcisismo di chi registra e condivide qualsiasi cosa faccia, contribuendo da sé alla propria schedatura⁸⁰ («quanti chilometri di camminata veloce avrò fatto oggi?», «aggiungo un segnaposto per ricordarmi dove ho parcheggiato», «lascio i miei contatti per non perdermi i prossimi sconti») o, peggio, raccolti senza che chi li genera ne sia a conoscenza. Un sistema che induce ad atteggiamenti di conformismo anticipatorio (le regole sono opache e la loro applicazione spesso imperscrutabile, tanto vale – è il ragionamento di molti lavoratori – aderire preventivamente e ossequiosamente alle attese del "capo digitale", per scongiurare conseguenze deleterie).

Non mancano i casi di decaloghi aziendali mandati a memoria e recitati come un mantra, usati per diffondere le linee guida interne e influenzare le condotte in modo surrettizio. Un capolavoro di soft power neanche troppo soft! Il meccanismo funziona tra pari, il passaparola tra colleghi ha il merito di mettere insieme un catechismo di buone pratiche a cui "conviene" aderire per evitare la scomunica, dopo esser passati per scansafatiche, buoni a nulla o piantagrane. A valle un atteggiamento umano, troppo umano, a monte un algoritmo intelligente e insieme inintelligibile. O un'intelligenza artificiale, segnatamente un algoritmo di apprendimento automatico, con licenza di comandare, in proprio o per conto terzi.

Smentita l'ipotesi che le tecnologie si limitino a riprodurre una situazione ben consolidata negli ambienti di lavoro "tradizionali", vale la pena analizzare i caratteri distintivi di pratiche organizzative che vanno sotto il nome di «management tramite algoritmi» o gestione tramite algoritmi. Un elemento accomuna questo campo a quello adiacente della workforce analytics, il rischio – se non la certezza – di un'illimitata estensione dei poteri dei datori di lavoro, contestualmente all'assottigliamento dell'autonomia dei lavoratori e, quindi, all'intensificazione dello stato di sudditanza e dipendenza. Si tratta di una vera e propria mutazione genetica, un ingigantimento incontrollato nelle forme e nelle modalità, per cui l'impianto normativo esistente è scarsamente attrezzato. Stando agli studi scientifici, per variazione genetica si intende una modifica evolutiva nel tessuto genetico basilico di un organismo, il DNA.

Definita come la somma di innumerevoli trasformazioni di piccola scala, una mutazione può essere benefica, dannosa o neutrale. Da questa definizione tecnica muove il parallelismo con le forze trasformative dei "capi digitali". Più che di automazione, si tratta di *umentazione*.