



AISC 2013

ATTI DEL CONVEGNO

NAPOLI 19 - 20 - 21 - 22 NOVEMBRE 2013

Anno 1 - Vol.2 ISSN 2282-6009

ASSOCIAZIONE ITALIANA DI SCIENZE COGNITIVE

X CONVEGNO ANNUALE

*Scienze cognitive:
paradigmi sull'uomo e la tecnologia*

A cura di:

A. Auricchio, M. Cruciani, A. Rega, M. Villani

**Nea
Science** 

www.neapolisanit.eu

Giornale italiano di neuroscienze, psicologia e riabilitazione - ISSN 2282-6009

Ideologia in azienda. La distribuzione dei *benefit* ai dipendenti come comportamento ideologico

Olimpia Giuliana Loddo
Dipartimento di Giurisprudenza, Università degli Studi di Cagliari
olimpia.loddo@unica.it

1. Fatti sociali, autointerpretazione e ideologia

Il filosofo del diritto Hans Kelsen nel libro *Reine Rechtslehre* (Kelsen 1934, tr. it. p. 49) descrivendo il fenomeno dell'“autointerpretazione del materiale sociale” scrive: “Un fatto sociale può [...] benissimo portare con sé una qualificazione di se stesso, cioè una enunciazione di ciò che significa. L'uomo che agisce annette infatti al suo stesso atto un determinato significato che si esprime in un modo qualsiasi e che viene inteso da coloro cui l'atto viene rivolto”.

Ad esempio, il giudice che pronuncia una sentenza, il donatore che compie una donazione, il venditore che compie una vendita manifestano in modo esplicito ai destinatari il senso dei loro comportamenti.

Tuttavia, non necessariamente il senso dell'atto manifestato dall'agente corrisponde al senso dell'atto ufficialmente accolto. Ad esempio, il 9 maggio 1978, le Brigate Rosse avevano cagionato la morte di Aldo Moro agendo come se tale uccisione fosse l'esecuzione di una sentenza capitale, ma la

condotta dei brigatisti era stata ufficialmente considerata non l'esecuzione di una pena capitale, ma un brutale omicidio.

Si verifica un fenomeno diverso, quando il significato ufficiale del comportamento coincide con quello dichiarato dall'agente, ma tale significato è in tutto o in parte difforme dalle ragioni che normalmente ne determinano l'adozione nell'ambito di un particolare contesto sociale. Chiamo tale comportamento 'comportamento ideologico'.

Ad esempio, sono comportamenti ideologici alcune forme di distribuzione di benefici compiute dai datori di lavoro nei confronti dei lavoratori (ad esempio: premi fedeltà, premi di rendimento, agevolazioni, buoni pasto) che hanno un senso ufficiale non coincidente con i motivi che solitamente spingono i datori di lavoro ad adottarle. Nel presente articolo mi soffermerò su questo particolare tipo di condotte datoriali.

Il presente articolo è diviso in tre paragrafi: nel § 1. chiarirò il concetto di "comportamento ideologico"; nel § 2. mi soffermerò su alcuni esempi di comportamenti ideologici compiuti in un contesto aziendale; nel § 3. analizzerò il problema della qualificazione del comportamento datoriale come "favorevole al lavoratore".

2. Comportamenti ideologici

Nel saggio *Ideology* Gustav Bergmann (Bergmann 1951, p. 210) definisce come segue le asserzioni ideologiche: "Chiamo ideologica un'asserzione del tipo tale che è un giudizio di valore travestito da [*disguised as*] o confuso con [*mistaken for*] un'asserzione di fatto".

Inoltre, Bergmann sostiene che un giudizio di valore, quando è "travestito da giudizio di fatto" (un'asserzione ideologica) potenzi la sua forza persuasiva²⁶. Ad esempio, secondo Bergmann, la Dichiarazione di Indipendenza degli Stati Uniti d'America non avrebbe prodotto i medesimi effetti se la frase "consideriamo questi giudizi di valore auto-evidenti" avesse sostituito la celebre formula "consideriamo queste verità auto-evidenti".

Anche altri atti, diversi dalla formulazione di un giudizio di valore possono assumere una forma ideologica. Invero, è connesso a una particolare qualificazione di un comportamento sociale il senso di 'ideologia' al quale fa riferimento lo psicologo sociale Stanley Milgram quando scrive (Milgram, 1974 p. 146): "Ogni situazione possiede un tipo di ideologia, che chiamiamo "definizione della situazione" e che è l'interpretazione del significato di

²⁶ Considerazioni analoghe appaiono nel libro di Theodor Geiger, *Ideologie und Wahrheit*, 1953, 1968.

un'occasione sociale. Essa [l'ideologia] fornisce la prospettiva attraverso la quale gli elementi di una situazione acquistano coerenza”.

Nel corso di un suo celebre esperimento, Milgram aveva riscontrato che le persone sono propense ad accettare la definizione di un comportamento fornita da un'autorità da essi reputata legittima, indipendentemente dalle loro convinzioni morali. Nel corso dell'esperimento alcuni soggetti erano stati spinti dallo scienziato (un'autorità) a considerare la somministrazione di dolorose e pericolose scosse elettriche a una persona come un atto doveroso perché necessario ai fini del buon esito di un importante esperimento scientifico. Secondo Milgram (Milgram, 1974 p. 145): “Un atto visto in una particolare prospettiva può sembrare scellerato [*heinous*], la stessa azione in un'altra prospettiva può sembrare legittima [*warranted*]. Le persone sono propense ad accettare la definizione di un atto fornita da un'autorità legittima”.

Milgram sostiene che la ridefinizione di una particolare condotta da parte di un'autorità può portare un soggetto a compiere degli atti che, in assenza di quella ridefinizione, considererebbe spregevoli. Ad esempio, secondo Milgram, attraverso il medesimo meccanismo, si era giunti in epoca nazista a giustificare le persecuzioni razziali.

3. Comportamenti ideologici in azienda

L'esperimento Milgram, pur essendo stato oggetto di numerose critiche, ha il pregio di evidenziare un meccanismo di ridefinizione di una condotta da parte di un'autorità che caratterizza situazioni (decisamente meno brutali delle persecuzioni razziali) che ritroviamo nella nostra quotidianità. Talvolta i più comuni comportamenti sociali possono presentare una auto-qualificazione ideologica, infatti, perché ciò avvenga è sufficiente che la qualificazione ufficiale della condotta non corrisponda alle ragioni per le quali tale condotta viene generalmente adottata in un particolare contesto sociale.

Ad esempio, alcune prassi aziendali (finalizzate alla gestione del personale) che consistono nella elargizione di alcuni *benefit* ai dipendenti possono avere un carattere ideologico. Infatti, il comportamento di un datore di lavoro può essere ideologico quando la sua condotta è caratterizzata da una discrepanza tra il senso manifestato dall'agente (il medesimo senso che ad essa si attribuisce usualmente) e le motivazioni che generalmente inducono un soggetto che ha un particolare ruolo in un certo contesto sociale a tenere quella condotta.

I *benefit* già dal nome si presentano come dei benefici gratuiti destinati ai dipendenti, come degli atti di liberalità che manifestano una gestione filantropica dell'azienda. Tuttavia, essi sono perlopiù utilizzati perché sono attrat-

tivi, fidelizzanti, assumono valenza di *status symbol*, differenziano le persone all'interno dell'azienda, sono elementi motivanti²⁷.

Il giurista americano Peter Meijes Tiersma considera l'elargizione reiterata di un *benefit* un particolare tipo di *unilateral contract* che può determinare, quindi, il sorgere di un vincolo in capo al datore di lavoro.

Tuttavia, Tiersma riconosce che dietro l'elargizione di un *benefit* al lavoratore, può celarsi una strategia di gestione del personale adottata dal datore di lavoro. In questo senso (utilizzando un lessico assiologicamente e deonticamente neutrale) Tiersma distingue diversi tipi di *benefit* in base alle reali ragioni che generalmente spingono i datori di lavoro a tenere delle particolari condotte. In particolare, Tiersma (Tiersma, 1992 p. 62) distingue gli *incentive bonuses* dai *retention bonuses*: “Mentre gli *incentive bonuses* hanno l'obiettivo di indurre i lavoratori a lavorare alacremente e a aumentare i profitti, l'obiettivo di un *retention bonus* è quello di indurre il lavoratore a restare al servizio del datore di lavoro per un certo periodo di tempo”. Anche l'elargizione di *benefits* in natura, come la somministrazione del vitto ai dipendenti può avere “motivi di ordine pratico, attinenti all'organizzazione del lavoro, che richiedono la riduzione al minimo della sospensione dal lavoro per pausa pranzo”²⁸.

Indubbiamente, è difficile pensare che gli obiettivi che ho citato possano coincidere con uno scopo di liberalità. Tuttavia il datore di lavoro generalmente presenta i *benefit* come degli atti di liberalità, come dei benefici gratuiti, il senso “ufficiale” ma ideologico della condotta datoriale emerge nella stessa denominazione di alcune di queste pratiche: ‘premi’, ‘buoni’, ‘agevolazioni’, etc..

La ragione per la quale il *benefit* viene adottato solitamente non viene palesata esplicitamente ai destinatari, perché, probabilmente, se così non fosse, l'elargizione del *benefit* perderebbe buona parte della sua efficacia ai fini del conseguimento degli obiettivi connessi alla gestione del personale.

4. I ‘benefit’ sono sempre un bene per il lavoratore?

Il termine ‘*benefit*’ autointerpreta la condotta datoriale come pratica favorevole al lavoratore. Gli stessi *benefit* possono essere qualificati alternativamente come favorevoli o sfavorevoli a seconda degli interessi che si ritiene più opportuno tutelare.

Nell'ordinamento italiano, alcune forme di conferimenti in natura sembrano essere considerate favorevolmente dal legislatore (che le incentiva at-

²⁷ Cfr. Vavassori, 2004.

²⁸ Bianchi et al., 2000 p. 39.

traverso sgravi fiscali). Questo presumibilmente perché il legislatore intende dare la possibilità ai datori di lavoro di ridurre il costo del lavoro senza danneggiare in modo troppo evidente il lavoratore dal punto di vista economico.

Nell'ordinamento belga gli stessi conferimenti in natura sono disincentivati perché considerati potenzialmente svantaggiosi per i lavoratori. Questo accade poiché nell'ordinamento giuridico belga è ritenuto particolarmente rilevante il principio della libera disponibilità del salario in base al quale: "È proibito al datore di lavoro limitare, in qualsiasi modo, la libertà del lavoratore di disporre del suo salario a suo piacimento"²⁹.

Infatti, sulla base del principio della libera disponibilità del salario l'ordinamento del Belgio prevede delle forti limitazioni alle modalità di retribuzione in natura e, conseguentemente, all'elargizione dei *benefit*.

La diffidenza dimostrata dall'ordinamento belga nei confronti dei *benefit* sembra essere giustificata, almeno in parte, da alcune osservazioni degli economisti Armen A. Alchian e Harold Demsetz, i quali ritengono che i c.d. *benefit* (soprattutto quando sono costituiti da conferimenti in natura) possano addirittura ledere gli interessi economici dei lavoratori. Secondo Alchian e Demsetz, l'elargizione dei *benefit* può nascondere alcune forme di "opportunismo contrattuale" del datore di lavoro (cioè di *free riding* e di *shirking*³⁰ datoriale: ovvero il datore di lavoro potrebbe raccogliere i frutti del lavoro dei suoi dipendenti senza contribuire adeguatamente ai costi della loro produzione). Non sempre, infatti, il valore (monetario) di un *benefit* può essere controllato agevolmente dal lavoratore. Scrivono Alchian e Demsetz (Alchian e Demsetz, 1972 p. 790): "Alcuni tipi di prestazioni sono difficili da valutare e sono maggiormente soggette allo *shirking* del datore di lavoro. I *fringe benefit* spesso sono in forma contingente non monetaria: l'assicurazione medica, ospedaliera e per infortunio, le pensioni di anzianità sono prestazioni in parte in natura [*partly in kind*] [offerte] dai datori di lavoro ai lavoratori. Non tutti i lavoratori sono in grado di comprendere il valore di queste retribuzioni tanto facilmente come per i compensi in denaro".

In questo caso i comportamenti datoriali non sono solo caratterizzati da un'autointerpretazione difforme dal reale motivo della loro adozione, ma vengono presentati in ambito aziendale come vantaggiosi per i lavoratori, an-

²⁹ Art. 3 della legge del 12 aprile 1965 la *Loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs* [*Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer*].

³⁰ Il termine '*shirking*' indica un particolare tipo di *free riding*: Ecco la definizione di 'free-rider' che fornita da Lars Udhen (2006 p. 292): "Qualcuno che raccoglie i frutti del lavoro altrui in un'impresa collettiva o, più precisamente, chi gode di benefici derivanti da beni collettivi senza contribuire ai costi della loro produzione".

che se potrebbero determinare un vantaggio quasi esclusivamente per il datore di lavoro e (a particolari condizioni) risultare sfavorevoli per i dipendenti.

Bibliografia³¹

- Alchian, A. / Demsetz, H. (1972) Production, Information, Costs and Economic Organization. In: "The American Economic Review", vol. 62, 777-795.
- Bergmann, G. (1951) Ideology. In: "Ethics", vol. 61, 205-218.
- Bianchi N. / Cintolesi E. / Civitareale S. (2000) Rimborsi spese e *fringe benefits* in azienda. Giuffrè, Milano.
- Geiger, T. (1953) Ideologie und Wahrheit. Luchterhand, Neuwied-Berlin, 1968.
- Kelsen, H. (1934) Reine Rechtslehre. Einleitung in die rechtswissenschaftliche Problematik. Deuticke, Wein. Traduzione italiana di Renato Treves: La dottrina pura del diritto. Einaudi, Torino, 1952.
- Milgram, S. (1974) Obedience to authority: an experimental view. Tavistock, London.
- Richard, T. (2008) Free Riding. Harvard University Press, Harvard.
- Tiersma, P. M. (1992) Acceptance and Promise. In: "U. C. Davis Law Review", vol. 26, 1-86.
- Udhen, L. (2006) Free-Rider. In: International Encyclopedia of Economic and Sociology. Routledge, New York-Oxon, 292-293.
- Vavassori, M. (2004) Gli stipendi degli italiani, ETAS, Milano.
- Żełaniec, W. (1991) Zarys filozoficznej teorii ideologii [Lineamenti di una teoria filosofica dell'ideologia]. Tesi di dottorato. Università Cattolica di Lublin (KUL), Lublin.

³¹ Sono grata a tutti i componenti del seminario di Sant'Alberto di Butrio in particolare al Prof. Giuseppe Lorini e al Prof. Amedeo G. Conte, al Prof. Wojciech Żełaniec, ringrazio inoltre la Prof. Anna Pintore, il Prof. Mario Jori, il Dr. Renato Boniardi e i due *referees* anonimi, per i consigli e gli interessanti spunti che mi sono stati forniti sul tema dell'ideologia in azienda.