

L'ORGANIZZAZIONE FRA IDEOLOGIA E TECNOLOGIA

DI GIANNI CANOVA

Una ragazza viene reclusa per aver subito uno stupro da parte di un parente durante una festa di nozze di famiglia, un'altra perché ritenuta troppo maliziosa e civettuola con i ragazzi, una terza per aver partorito un bimbo senza essere sposata. In Irlanda – racconta il regista Peter Mullan – fino a non molto tempo fa le cose andavano così: le fanciulle considerate “peccatrici” venivano inviate dalle loro famiglie in istituti religiosi chiamati Magdalene dove erano costrette a espiare le loro “colpe” lavando biancheria per 365 giorni all'anno, non pagate, umiliate e spesso sottoposte anche a punizioni corporali. Strutturate come conventi, le Magdalene erano in realtà vere e proprie lavanderie industriali che usavano la monodopera non qualificata delle giovani donne per fini esclusivamente commerciali.

Premiato a Venezia con il Leone d'Oro, *Magdalene* ha suscitato dibattiti e polemiche soprattutto in relazione al modo – aspro, secco e diretto – con cui il regista ha rappresentato una certa realtà del mondo cattolico irlandese. Senza entrare nel merito di queste discussioni, Gianni Canova e Severino Salvemini ragionano qui sul modello organizzativo che sottende la vicenda narrata nel film, e sui fattori di cambiamento che – in questo caso come in situazioni analoghe – possono indurre un'organizzazione a trasformarsi o a perire.

G.C. Il film di Peter Mullan ha suscitato molte polemiche soprattutto per il modo in cui rappresenta un'istituzione religiosa. Io credo, invece, che l'a-

Magdalene

REGIA
PETER MULLAN

INTERPRETI
GERALDINE MCEWAN
NORA JANE NOON

GRAN BRETAGNA, 2002

spetto più conturbante del film sia un altro e riguardi la messinscena di un modello di organizzazione assolutamente totalitario, con effetti disumanizzanti su tutti coloro che ne fanno parte.

S.S. Per essere precisi, io direi che nel film convivono due modelli organizzativi: quello delle suore che gestiscono l'istituto e quello delle ragazze che vi vengono internate. Il primo è un modello decisamente gerarchico e verticale, che impregna di sé perfino la strutturazione degli spazi dell'istituto. Penso, per esempio, alle scene ambientate nel refettorio, con il tavolo delle suore separato e posto più in alto, in posizione di controllo e di dominio, rispetto ai tavoli su cui mangiano le ragazze...

G.C. Oltre agli spazi, è un modello organizzativo che influenza anche gli stili di comunicazione, i gesti, perfino la prossemica dei personaggi. La relazione di dominio si esprime in maniera molto forte, per esempio, nel modo in cui le suore e le ragazze camminano nei corridoi: in fila indiana, con la suora in testa. Se una ragazza incontra una suora deve cedere il passo. E nel finale, appunto il rifiuto di cedere il passo è il primo segno – espresso proprio attraverso la prossemica – della fine della subalternità.

S.S. C'era qualcosa di simile anche in un vecchio film italiano di Luciano Salce, *Il prof. Dott. Guido Tersilli primario della clinica Villa Celeste convenzionata con le mutue* (1969): lì il modo

Magdalene
di Peter Mullan, Leone d'Oro
alla Mostra del Cinema di Venezia,
mette in scena in modo quasi
paradigmatico i meccanismi
organizzativi di un'istituzione totale.
E mostra con limpida chiarezza come
spesso siano le tecnologie
(e non le ideologie) a imporre
il cambiamento di un modello
organizzativo.

in cui il primario di Alberto Sordi camminava nei corridoi della clinica, con un codazzo disposto gerarchicamente e progressivamente sempre più largo nelle posizioni di coda, esprimeva a colpo d'occhio sia il verticismo sia il servilismo della struttura organizzativa vigente nell'ospedale...

G.C. Torniamo a *Magdalene* e al secondo modello organizzativo enucleabile dal film...

S.S. Come dicevo, è quello che riguarda le ragazze. Qui colpisce soprattutto l'assenza di ogni forma, anche elementare, di tecnologia, assieme alla disposizione assolutamente orizzontale del gruppo delle lavandaie forzate.

Da un certo punto di vista, siamo all'opposto del modello che abbiamo evidenziato in *Gosford Park* di R. Altman: lì anche i servi riproducevano la struttura gerarchica dei loro padroni; qui, invece, nel gruppo dei sottoposti non emerge nessuna forma di leadership, forse proprio perché la struttura è pensata in modo tale da impedire – anche attraverso il divieto imposto a qualunque forma di comunicazione verbale – che un aggregato di individualità isolate diventi un gruppo in qualche modo coeso. È la vecchia tattica del *divide et impera*.

G.C. Quel che vorrei capire è se questo modello organizzativo – solido, vista se non altro la sua capacità di perpetuarsi nel tempo – sia tipico e specifico delle istituzioni totali (oltre a istituti come quello rappresentato nel film, penso alle carceri, ai manicomi, forse alle caserme) o se anche la storia dell'organizzazione aziendale abbia conosciuto in passato modelli simili...

S.S. Direi di sì, ma in una fase arcaica e – per così dire – molto premoderna, primitiva quasi. Amitai Etzioni, un sociologo della scuola burocratica che discende da Max Weber, afferma con molta chiarezza proprio questo: che la modernità organizzativa delle aziende deriva dalla loro capacità di allontanarsi il più possibile dal modello delle istituzioni totali. Quanto meno un'azienda assomiglia a un carcere o a un manicomio, anche sul piano organizzativo, tanto più può dirsi al passo con la modernità. Tutto quello che è successo negli ultimi decenni nel mondo

dell'organizzazione – e mi riferisco all'appiattimento gerarchico, allo snellimento dei rapporti, al mescolamento di una comunicazione verticale con un'altra orizzontale – rientra proprio in un progressivo percorso di allontanamento dal modello dell'istituzione totale.



G.C. Nel film è sorprendente proprio l'effetto totalizzante dell'organizzazione, che permea a tal punto la vita di chi ne fa parte da rendere impossibile perfino il pensare di poterne uscire. Quando una delle ragazze, a un certo punto, trova la porta dell'istituto aperta, rinuncia a fare il passo che le riconsegnerebbe la sua libertà.

L'organizzazione ha a tal punto susunto la sua vita da renderla incapace perfino di pensare a un'altra eventuale possibilità di articolazione dell'esistenza.

S.S. Direi che è un esempio di rigidità e di intransigenza che è agli antipodi di quel che si prefiggono oggi le organizzazioni.

G.C. È anche molto interessante il finale del film, con quella didascalia che dice che gli istituti Magdalene furono chiusi, in anni peraltro incredibilmente vicini a noi, perché l'avvento delle lavatrici automatiche aveva reso superfluo, pleonastico o poco conveniente quel modello di organizzazione del lavoro. Se ne può ricavare una legge di qualche validità generale? Si può dire in generale che il cambiamento organizzativo è imposto dalle tecnologie, più che dalle persone o dalle ideologie?

S.S. È uno dei modelli di cambiamento possibili. Uno dei più forti e diffusi, non c'è dubbio. E lo è proprio perché la causa del cambiamento è esogena ma in qualche modo obbligata: il cambiamento viene da fuori e investe l'istituzione, che si vede costretta ad adeguarsi quando la necessità di colmare lo scarto con ciò che è accaduto fuori dall'istituzione stessa non è più rinviabile, pena la sopravvivenza stessa dell'organizzazione. Come dire: a volte, a causa di una nuova tecnologia, un'organizzazione o cambia radicalmente se stessa o muore. In ogni caso, diventa un'altra cosa.

© RCS Libri SpA. Tutti i diritti sono riservati.