
Boss in incognito

Autore: Eleonora Fornasari

Fonte: Città Nuova

Recensione della trasmissione che replica il format britannico Undercover Boss

Boss in incognito cambia nuovamente veste: dopo due anni di conduzione con Costantino della Gherardesca e una terza stagione con Flavio Insinna, il timone del programma è passato nelle mani di Nicola Savino. Il conduttore, che ha lanciato l'anteprima natalizia del 28 dicembre, per dare poi ufficialmente il via al programma il 24 gennaio su Rai Due, è in realtà quasi del tutto una voce narrante, che "accompagna" in modo discreto e marginale lo spettatore attraverso i vari momenti del racconto televisivo. Il programma nasce dal format *Undercover Boss*, lanciato in Gran Bretagna nel 2009, che si basa sugli antichi, quanto fortunati *topoi* narrativi del travestimento, in cui il protagonista cambia "abito" e assume una nuova identità e dell'agnizione, in cui il personaggio finalmente rivela chi è. Per questo, in ogni puntata un boss "in incognito" si aggira nella propria azienda sotto falsa identità, per studiare da vicino il comportamento dei suoi dipendenti e, allo stesso tempo, imparare a conoscerli umanamente. Quest'anno, per facilitare l'ingresso delle telecamere in azienda, i boss fingeranno di essere protagonisti di un *docu-reality* dal titolo "Cambio lavoro, cambio vita", che consiste nel lavorare una settimana in un'azienda diversa dalla propria, imparando un nuovo mestiere. In realtà, lo stesso *Boss in incognito* si presenta come un *docu-reality*, in quanto, attraverso la messinscena televisiva, si propone al contempo di documentare una specifica realtà aziendale. In Italia, rispetto al format originale, il programma punta molto il proprio focus sulle storie personali dei lavoratori. Se da una parte questa scelta è apprezzabile, per la volontà di sottolineare il lato umano e non solo produttivo del lavoro, dall'altra è anche controversa, in quanto evidenzia una scrittura televisiva (in questo caso) non sufficientemente palesata. I travestimenti dei boss sono infatti un po' grossolani e le confidenze a telecamere aperte dei dipendenti sono poco credibili perché rivelano una naturalezza impensabile di fronte a un collega appena conosciuto. Il boss, anziché apprendere davvero un nuovo mestiere, diventa il confessore dei nuovi colleghi (in realtà suoi dipendenti), portatori ciascuno di una storia di dolore e sofferenza. Il format, intriso di un eccessivo patetismo (almeno a giudicare da queste prime puntate) trasforma così i lavoratori in "eroi del quotidiano", che affrontano il lavoro di tutti i giorni nonostante le difficoltà e i dolori della propria vita personale, e il boss in un "magnanimo benefattore", pronto a premiare i dipendenti migliori, ma anche quelli che devono migliorare. In ogni format, per fare presa sullo spettatore e suscitare in lui delle emozioni forti, che "parlino" alla sua stessa vita, si rende "visibile" l'interiorità dell'"eroe", attraverso il racconto della sua storia personale. E' quello che accade anche in *Boss in incognito*, da una parte attraverso i commenti e le riflessioni del boss a fine giornata lavorativa, dall'altra soprattutto attraverso le confidenze personali dei dipendenti. Il rischio, però, è di trasformare tali racconti personali in "casi umani" strappalacrime, con tanto di commozione del boss in incognito. In un mondo lavorativo sempre più spietato, difficile e competitivo, è encomiabile il desiderio di mettere al centro l'uomo in quanto persona e non anonimo numero. Allo stesso tempo però, perché programmi di questo tipo risultino autentici e credibili, è necessario che sappiano dissimulare abilmente la costruzione televisiva, dando al contempo un messaggio di autentica positività e di speranza. Se da una parte vengono messe in evidenza nei lavoratori qualità quali la perseveranza, la determinazione, l'onestà nel lavoro, la fedeltà all'azienda, l'etica professionale, dall'altra emerge al contempo il ritratto di un'Italia in crisi, in cui il contratto a tempo indeterminato diventa un "premio" ottenuto all'interno di un programma televisivo, quasi a dire che per migliorare le proprie condizioni lavorative, insomma, si possa solo sperare nella benevolenza del proprio capo e in un po' di visibilità mediatica. Eppure l'idea del format è interessante, perché per una volta propone una realtà lavorativa diversa, dove si cerca di mettere il bene della persona al di sopra del profitto e dove i dipendenti non sono più degli

semplici “sconosciuti” per il proprio capo, ma uomini e donne con un nome e una storia personali. Basterebbe perciò solo un po’ più di verosimiglianza e autenticità per rendere il format italiano incisivo e vincente, in grado così di toccare le giuste corde della sensibilità del pubblico.