



Milano – 23 febbraio 1997

DOBBIAMO RASSEGNAICI AD UNO SVILUPPO SENZA OCCUPAZIONE ?

Intervento di Marco Martini

(testo non rivisto dall'autore)

Il tema che qui è stato proposto in questa forma provocatoria "dobbiamo rassegnarci ad uno sviluppo senza occupazione?" mi pare che debba essere affrontato a due livelli.

Il primo penso sia quello nel quale affrontiamo la questione se possiamo prevedere che nel prossimo futuro ci siano o non ci siano occasioni di lavoro sufficienti per tutti quelli che desiderano lavorare. Questo è un problema che, come vedremo subito, si pone oggi in modo inedito e che purtroppo riceve risposte basate su modelli concettuali vecchi. Quindi c'è un primo problema di carattere generale, concettuale, ed è importante affrontarlo prima perchè qui non basta dire: "diamoci da fare"; occorre darsi da fare con una visione adeguata del campo dove ci si mette, dove ci si accinge ad operare.

La seconda questione mi pare sia quella di domandarci quali sono le azioni necessarie per realizzare queste opportunità e per ottenere che queste opportunità siano colte da chi desidera lavorare. Ovviamente, ponendo così la questione., presuppongo (e non dedico spazio a questo aspetto) che non vi sia nessun meccanismo economico che garantisca la piena occupazione ne tanto meno l'ottima allocazione delle risorse. Non ho tempo di sviluppare questo principio e credo che sia inutile aprire questo dibattito perchè la realtà ce lo fa vedere. Oggi è evidente che non esiste nè una mano visibile (Stato) nè una mano invisibile che garantisca la piena occupazione, perchè se fosse così non assisteremmo alla situazione che abbiamo sotto i nostri occhi, cioè che in tutti i paesi europei (per parlare di quelli a noi più vicini) questo è certamente il problema centrale che si affaccia con una drammaticità inedita. Sarebbe bello discutere sul perchè erano sbagliate entrambe le teorie, ma mi pare che sia più importante entrare subito nel merito della questione.

Molta gente è convinta, oggi, che ci si debba rassegnare a uno sviluppo con una occupazione che diminuisce. Questa convinzione si basa fondamentalmente su due presupposti: il primo presupposto è che la natura della disoccupazione attuale non è la natura tradizionale della disoccupazione, per la quale si erano pure trovati dei rimedi. La natura della disoccupazione attuale non è quella di essere un fatto congiunturale; dove "fatto congiunturale" vuol dire un fatto che dipende dalle oscillazioni reversibili determinate dai prezzi e dalle quantità domandate e prodotte.

La congiuntura, secondo il pensiero economico dei primi dell'ottocento, che cos'era? Era quell'insieme di movimenti dei prezzi e delle quantità domandate e offerte, che si mostra come una sorta di oscillazione, che avrà i suoi momenti di congiuntura alta o di congiuntura bassa a seconda di certe circostanze. La natura della congiuntura è di essere un'oscillazione reversibile, cioè a momenti di difficoltà si susseguono momenti di maggiore tensione del sistema e quindi il problema è se la disoccupazione dipende dalla congiuntura. Vi ricordate la congiuntura del '63? Si è cominciato a parlare in Italia di congiuntura quando, dopo il boom degli anni cinquanta, per la prima volta c'è stato un arresto. Si è detto 'la congiuntura'. Cioè lo slancio iniziale si era interrotto, si era attenuato e si trattava di affrettare il ritorno di una ripresa. Questo modo di ragionare congiunturale ha occupato la testa degli economisti e la politica degli Stati dal 1945

fino al 1980. I giornalisti, quando parlano di questi problemi, hanno in mente la congiuntura, hanno in mente che i problemi dell'occupazione e della disoccupazione siano di tipo congiunturale, cioè che bisognerebbe in sostanza cercare di attenuare gli effetti della congiuntura bassa e le tecniche per attenuarli si conoscono: occorrerebbe per esempio aumentare un po' gli investimenti pubblici, fare una politica monetaria un po' deflazionistica e in questo modo si potrebbe sollecitare un incremento di domanda la quale a sua volta trascinerebbe un incremento di produzione che genererebbe un incremento di occupazione e, viceversa, quando invece la congiuntura è eccessiva, per evitare l'inflazione, bisogna fare delle politiche contrarie che ci consentano di evitare i rischi opposti.

Questi meccanismi non funzionano più e purtroppo tutti parlano ancora come se funzionassero. Anche perché la cultura economica si è tutta concentrata su questi problemi, cioè si è concentrata su quello che Marshall chiamava il "breve periodo". Il "breve periodo", per Marshall, si distingueva dal "lungo periodo" proprio perché nel breve periodo le tecniche e i gusti, quindi la struttura della domanda, sono date e i problemi sono quelli di fare in modo che la domanda si adatti all'offerta; bisogna evitare che queste spinte che l'economia riceve, e che danno luogo a delle oscillazioni, perdurino troppo nel tempo. Le politiche economiche che la Banca Centrale, che i governi, che il fondo monetario, che l'Europa ha sottomano sono tutte di tipo congiunturale.

Ma, come tutti abbiamo osservato, a partire dagli anni ottanta queste politiche non danno più i loro effetti, nel duplice senso che voi potete fare una politica di investimenti; non è quello che stiamo facendo adesso, ovviamente, ma quand'anche facessimo una politica di investimenti in opere pubbliche, di domanda aggiuntiva, noi non registreremmo (e laddove è stato fatto non l'abbiamo registrato) un incremento di occupazione come quello che ci si sarebbe aspettato negli anni '60-'70. Tra l'altro, fino a qualche tempo fa, si registrava una strana compresenza di depressione e di inflazione, che era un po' impensabile nei termini del modello tradizionale, perché nel modello tradizionale l'inflazione riguardava i momenti di eccesso, di euforia del sistema, ma non poteva accompagnarsi con un'alta disoccupazione. Invece noi abbiamo visto, e vediamo (non è il momento che stiamo vivendo per altri motivi), per esempio alla fine degli anni '90, dei momenti di inflazione e di disoccupazione crescenti.

Questo per dire che bisogna mettersi bene nella testa che la natura della disoccupazione attuale non è congiunturale o, per lo meno, non è solo congiunturale. Certo, la congiuntura può acuire dei problemi che hanno un'altra origine. L'origine del problema dell'occupazione oggi è da ricercare piuttosto nel cambiamento della struttura, cioè in quello che Marshall, a metà del 1800, e Keynes, a metà del 1900, chiamavano i "tempi lunghi". I tempi lunghi, nell'Economia, sono quelli dove cambiano le tecniche e i gusti delle persone, le abitudini di consumo. Ma, diceva Keynes: "E' inutile che ci occupiamo dei tempi lunghi, perché nei tempi lunghi saremo tutti morti". E aveva ragione, perché allora i tempi lunghi duravano circa quarant'anni, cioè quarant'anni era il tempo medio perché una grande innovazione tecnologica, che avrebbe modificato radicalmente la struttura produttiva di un paese e anche le sue abitudini di consumo e, quindi, la sua organizzazione sociale e produttiva, impiegava mediamente quarant'anni. Per esempio, quarant'anni sono stati necessari per diffondere l'uso dell'energia elettrica, quarant'anni per diffondere le applicazioni della chimica, quarant'anni per diffondere l'automobile. Parte di queste cose le abbiamo vissute e le hanno vissute i nostri padri. L'ordine di grandezza era di quarant'anni.

Ora, se i cambiamenti avvenivano in questo arco di tempo, è chiaro che, essendo di quarant'anni grosso modo la vita lavorativa di una persona (dai venti ai sessanta), si poteva dire con Keynes: "Nei tempi lunghi saremo tutti morti", nel senso che, sì loro erano consapevoli che questi cambiamenti avvenivano, ma non era il caso di preoccuparsene poiché si avevano davanti quarant'anni per affrontarli. E non a caso tutto il nostro sistema si è organizzato sull'idea che la durata media di una organizzazione sia di quaranta anni, cioè che avesse il tempo della vita lavorativa di un individuo. Si pensava che un individuo entrasse in banca a vent'anni, dopo aver studiato ragioneria o Economia e commercio, e potesse fare una bella carriera in questa banca e che sarebbe durata circa quarant'anni.

L'esperienza lavorativa delle persone era pensata come una carriera prevedibile in una organizzazione stabile.

Un'impresa che si organizzava secondo uno schema classico, cioè un bell'organigramma che prevede posti di lavoro intorno a un processo e questi posti di lavoro, appunto, erano da occupare da parte di chi desiderava lavorare e, intorno a questa esperienza, si è costruito tutto un sistema di sicurezze sociali che per un po' di tempo ha pure funzionato. Questi quarant'anni lavorativi dovevano essere preceduti da un ventennio circa di formazione, più o meno lunga, che doveva servire per preparare la persona a occupare quel posto. Per esempio i nostri diplomi sono nati per formare della gente che effettivamente, negli anni cinquanta, usciva da questi diplomi ed era destinata a diventare, se era brava, dirigente delle organizzazioni. Imparavano nei primi vent'anni le cose fondamentali, naturalmente non bisogna mai smettere di imparare, però avevano le strutture sufficienti per poter affrontare la carriera dentro a un'organizzazione. Questi quarant'anni erano i quarant'anni in cui si costruiva anche la sicurezza per gli anni successivi, cioè quando uno sarebbe andato poi in pensione. Tutto il nostro sistema si è costruito intorno all'idea che la continuità della posizione lavorativa, la stabilità dell'organizzazione d'impresa e quindi la costruzione del cosiddetto stato sociale potesse essere fatta intorno a questo nucleo centrale e il lavoro si potesse realizzare in una organizzazione stabile secondo una carriera predeterminata che, a seconda del merito e delle capacità, avrebbe potuto condurre a dei buoni livelli. Tutta

questa costruzione consentiva alle nostre società industriali di assorbire i grandi cambiamenti (quei cambiamenti che ci mettevano quarant'anni a produrre i loro effetti) attraverso il ricambio generazionale, perchè bastava sostituire ogni anno un quarantesimo, e cioè il 2,5% degli occupati, e, attraverso la sostituzione degli anziani che raggiungevano la loro età pensionabile con dei giovani che attraverso le scuole avevano acquisito gli elementi nuovi che consentivano loro di affrontare le nuove tecnologie, noi assicuravamo al sistema di incorporare, senza troppi traumi, le novità consentendo alle persone di avere una certa sicurezza (la sicurezza del posto di lavoro, la sicurezza del reddito, la sicurezza della pensione, la sicurezza che far studiare i propri figli avrebbe consentito agli stessi di entrare anche loro nel meccanismo e di migliorare, perchè ovviamente in questa situazione ognuno faceva di tutto perchè il proprio figlio potesse fare un passo in più rispetto a quello che era stato possibile a lui (il figlio del contadino diventava operaio, il figlio dell'operaio diventava impiegato, il figlio dell'impiegato andava all'università, e così via). Questo è il meccanismo sul quale noi ci siamo formati, abbiamo vissuto, con alti e bassi, ma questo è il meccanismo che si è imposto in tutte le società industriali ed è il meccanismo che si è rotto. Perchè si è rotto?

Fondamentalmente si è rotto perchè il tempo medio della diffusione delle tecnologie decisive è passato da quarant'anni a tre anni. Quindi il meccanismo non funziona più. Non funziona più sotto tanti profili. Ne accenno alcuni: una organizzazione d'impresa, quand'anche ben gestita, non può prevedere al di là di un orizzonte di tre, quattro anni (a seconda dei settori, a seconda dei casi), ha cioè un orizzonte predittivo molto più corto, per cui non c'è nessuna organizzazione produttiva che possa assicurare a nessuno, e tanto meno a se stessa., la stabilità dei posti di lavoro. Fermo restando che le cose vadano bene.

In queste circostanze le imprese durano molto meno della vita lavorativa degli uomini. La durata media di un'impresa, cioè di un'organizzazione produttiva, si è radicalmente abbassata. Credo che sia chiaro a tutti cosa vuol dire questo. E' chiaro che le piccole imprese sono più soggette a nascita e morte delle grandi, ma guardate che delle imprese che erano presenti nel 1981 in Italia ce ne sono soltanto il 40% nel 1991. Il 60% non c'è più. Dal '91 al '95 il movimento si è accelerato ulteriormente. Le organizzazioni, ovviamente, sono costrette a comporsi e scomporsi, a modificarsi, a cercare alleanze, a cercare nuove forme di organizzazione proprio per far fronte da un lato alla velocità della tecnologia, dall'altro all'ampliamento globale dei mercati che concorre a rendere ancor più imprevedibile il risultato. Perchè una cosa è affrontare il mercato locale, il mercato nazionale e una cosa è affrontare un mercato globale la cui prevedibilità, ovviamente, è molto minore. Impossibile. Sarebbe quasi banale citare quello che è successo negli ultimi cinque anni, negli ultimi dieci anni. Nessuno lo aveva previsto. La maggior parte delle cose che sono successe: dal crollo del muro di Berlino al fatto che la Cina avesse raggiunto l'autosufficienza alimentare, o che in India i programmatori di software possono perfettamente sostituire i programmatori americani, inglesi o italiani, era una cosa che non era prevedibile pochi anni fa. Eppure è avvenuta.

Allora, in questo contesto così imprevedibile e così rapidamente mutevole, la struttura organizzativa produttiva che è in grado di sopravvivere, è una struttura molto flessibile, molto dinamica, molto plastica. Non può che essere così. Ma proprio perchè è così non è una struttura che consente di offrire un bel posto di lavoro, una bella carriera con i passaggi dopo due anni, dopo tre anni, dopo quattro anni. Qui le strutture organizzative che sono in grado di stare a questo gioco sono strutture organizzative che hanno bisogno di persone che affrontino con lei il rischio di una intrapresa avventurosa. E' un po' come Cristoforo Colombo che imbarca i suoi quaranta, ottanta compagni e dice: "Andiamo a cercare una terra che forse c'è." L'impresa ha bisogno di uomini, ma ha bisogno di uomini disposti, in un certo senso, ad affrontare con lei questo rischio. Naturalmente è difficile trovare uomini così usando, per esempio, gli strumenti della contrattazione lavorativa tradizionale del periodo precedente, perchè nel periodo precedente l'impresa offriva reddito e sicurezza in cambio di subordinazione: "Io ti do il reddito e ti do una certa sicurezza e tu dammi la tua prestazione obbediente, cioè fai quello che bisogna fare. Io controllo che tu fai quello che bisogna fare, in cambio io ti do il reddito e tu stai tranquillo perchè qua è un'organizzazione solida, è la banca, è la cassa di risparmio, è il Comune, ecc..." Ma qui i termini della questione cambiano completamente: non c'è nessuna impresa che è in grado di offrire sicurezza e d'altra parte nessuna impresa è in grado di coprire d'oro i suoi dipendenti, per cui non può scambiare sicurezza con denaro, cioè non può dire: "Siccome c'è più rischio, ti do più denaro". E d'altra parte l'impresa non ha più neanche tanto bisogno di subordinazione, ha bisogno di creatività, ha bisogno di partecipazione responsabile, ha bisogno di un'attitudine ad affrontare le cose che non è quella del lavoratore subordinato: è quella del lavoratore che si assume un rischio. E non è facile trovare la forma per agganciare della gente in un'avventura di questo genere. Chi si occupa di personale, di gestione del personale nelle grandi e nelle piccole imprese, sa che è completamente cambiato il modo di rapportarsi. Io lo vedo anche nel mondo dell'Università: i miei studenti escono dall'università e trovano lavoro e scelgono (e io li vedo, perchè i giovani hanno una grande forza: l'intuito) e intuiscono che conviene loro andare in un posto dove imparano molto, anche se prendono qualcosa di meno. E lo vedo che fanno così: ogni tanto vengono a chiedermi. Sono intelligenti, perchè è chiaro che la sicurezza qui non è più la sicurezza del posto, qui bisogna trovare altre sicurezze. E' evidente che un uomo non può lavorare senza sicurezza, non può vivere senza qualche sicurezza. Ora, tutto il nostro sistema, aziendale e sociale, si era costruito sulla sicurezza del posto e anche una certa interpretazione 'spinta' del

sindacato aveva forzato in questa direzione ("il posto di lavoro non si tocca", la difesa del lavoratore coincideva con la difesa del posto, perchè al "posto" era attaccato tutto il resto: la previdenza, la sicurezza del reddito). Oggi i sindacalisti fan fatica a smontare questo modo di vedere le cose, perchè, smontando questo modo di vedere le cose, hanno la sensazione che la terra gli si apra sotto i piedi. Non hanno più un punto di appoggio. Ma questa è anche la sensazione di molti lavoratori che avvertendo, verso i trentacinque-quarant'anni, che la loro azienda forse potrebbe chiudere l'anno venturo, si sentono veramente aprire la terra sotto i piedi perchè hanno affrontato questa esperienza del lavoro con l'idea che avendo studiato, avendo fatto il proprio dovere, a questo punto hanno il diritto di avere una sicurezza. Ma la sicurezza nessuno più è in grado di dargliela. Chi dice il contrario dice il falso. Una cassiera di un supermercato, tanto per fare un esempio, non ha nessuna sicurezza, perchè la macchina che la sostituisce c'è già., il braccio che fa passare sullo scanner il prodotto per leggere il codice a barre, c'è già. E' solo un problema di studiare le forme organizzative e di risolvere alcune questioni pratiche. Quel lavoro è condannato a sparire e lo sanno quasi tutti. E cosa faranno le cassiere? E cosa faranno gli sportellisti delle banche? Fare lo sportellista di una banca era una grande aspirazione. Mio papà mi consigliava: "Tu fai Economia e Commercio e poi vai in banca" e mi additava alcuni nostri conoscenti che appunto avevano incominciato da lì. In America sono i portoricani che sono agli sportelli delle banche, non solo, ma gli sportelli delle banche sono destinati a sparire. Cosa farà tutta quella gente lì? Non sto parlando delle banche italiane dove c'è un 30% di gente in più rispetto a quello che ci dovrebbe essere (perchè le banche italiane hanno vissuto di rendita per tanto tempo sul monopolio politico e territoriale), ma sto parlando delle banche inglesi e delle banche tedesche.

Questo discorso, prima o poi, tocca tutti, compresa la Pubblica Amministrazione che sembrava il posto più sicuro. Lì la cosa è aggredita da un altro punto di vista: è il vincolo di bilancio. Cioè: non ci sono più soldi. E siccome non ci sono più soldi non è che si possa mantenere tanta gente a far niente dove sarebbe possibile sostituirla. Non si può tenere, per esempio, un numero di amministrativi negli ospedali pari al numero degli infermieri e dei medici, come è adesso. Tagliare la sanità. Altro che tagliare! Lì bisogna dimezzare, ridurre a un terzo gli amministrativi. Magari prendere qualche medico e qualche infermiere in più, ma questi rapporti sono assurdi, in Università abbiamo un rapporto uno a uno tra docenti e non docenti. E' un non senso. Ci metterà naturalmente un po' di più la Pubblica Amministrazione a capirlo, ma lo capirà attraverso il vincolo di bilancio. Infatti, ad esempio., in Università, siccome hanno messo il vincolo di bilancio, adesso la gente incomincia a dire: "Scambiamo due bidelli con un professore". Non era mai successo. La tecnologia di oggi è una tecnologia che riesce a sostituire l'uomo in tutte le operazioni in cui si può prevedere ciò che l'uomo farebbe (sia come sua capacità di calcolo, sia come sua applicazione di forza fisica), tutto quello che è prevedibile è sostituibile dalla macchina. E allora la gente incomincia a dire: "Ah, ecco da cosa dipende la disoccupazione! Dipende dal fatto che siccome le macchine adesso sono rapidamente in grado di fare quello che l'uomo prima faceva sia nelle sue mansioni impiegatizie, sia nelle sue mansioni manuali, allora è per quello che c'è la disoccupazione!" Non è affatto vero! Non è mai stato così, ne mai sarà così.

Pensate solo ad una cosa: il settore che ha avuto il maggior impatto nella tecnologia negli ultimi cent'anni è stato l'agricoltura. In agricoltura, per produrre cento chili di grano ci volevano, all'inizio dell'ottocento, duecento ore di lavoro, all'inizio del novecento, cento ore di lavoro, alla metà del novecento, quaranta ore di lavoro, oggi tre ore di lavoro. Ed è chiaro che in agricoltura il numero dei lavoratori diminuisce. Ma questo ha voluto dire forse che si è creata la disoccupazione? No, perchè le ore che non dobbiamo impiegare per fare il grano le occupiamo per fare altre cose, cioè per rispondere a bisogni a cui possiamo finalmente rispondere. E di bisogni a cui rispondere (mi dispiace di dover essere affrettato) ce ne sono ancora tantissimi, sia in termini quantitativi sia in termini qualitativi. Pensate che ci sono cinque miliardi di persone al mondo e tra queste tre miliardi hanno ancora i bisogni essenziali a cui rispondere.

Allora non mi si può dire che il lavoro è finito. Questa affermazione sta insieme a quell'altra che dice: "Bisogna bloccare le nascite perchè qua non c'è da mangiare.". Non è vero. Ci sono le tecnologie per dar da mangiare bene a tutti. Se questo non avviene non è a causa della tecnologia e neanche del meccanismo economico, è a causa della insipienza dei decisori, della insipienza di chi deve decidere e di chi non ha il coraggio di decidere. E lo stesso vale per il lavoro. E' chiaro che se noi rimaniamo abbarbicati al vecchio modello, difendiamo coi denti le organizzazioni destinate a cambiare e rendiamo lento il cambiamento e le obblighiamo ad affrontare il cambiamento a un tasso del 2,5% all'anno, è chiaro che creiamo disoccupazione. Ma creiamo disoccupazione perchè noi è come se andassimo con un'automobile lentissima ad affrontare una corsa automobilistica di Formula Uno: è chiaro che ci condanniamo a perdere, ma ci condanniamo noi a perdere, non è la tecnologia che ci condanna. Certo, se noi usiamo le risorse che abbiamo per mantenere a tutti i costi quel che c'è e non abbiamo il coraggio di affrontare il rischio del nuovo, ci condanniamo non allo sviluppo senza occupazione, ma al declino. Perchè è evidente che un sistema, sia esso nazionale, sia esso aziendale, che non è in grado di adattarsi rapidamente a questo cambiamento, viene sostituito e spazzato via da un altro che è in grado di farlo.

Quindi l'alternativa qui non è sviluppo senza occupazione o occupazione senza sviluppo (sarebbe l'idea di Bertinotti: dividiamo quel poco che c'è tra tutti). Il lavoro non è come il pane: non è che io posso dividerlo così. Il lavoro è un

azione, un'intrapresa dinamica che comporta relazioni e iniziativa, che ha bisogno di un ambiente particolare per muoverai e qui se noi non creiamo queste condizioni ci condanniamo al declino e alla disoccupazione, non allo sviluppo senza occupazione. Se pensiamo di dividere il lavoro che c'è, facciamo un'operazione assolutamente inutile. Cosa bisogna fare? In questo contesto bisogna capire innanzitutto che lavorare non è più occupare un posto, ma lavorare è intraprendere un percorso probabilistico tra occasioni che il soggetto, quando intraprende questo percorso, non conosce interamente. Conosce la prima e la seconda mossa: è come un giocatore di scacchi che può prevedere al più la prima e la seconda mossa, non tutte le mosse. Quindi bisogna attrezzare le persone a questo percorso e metterle in condizione di non sentirsi sole e disorientate. Perché non c'è niente di peggio che essere soli di fronte a una situazione di questo genere. Certo, ci può essere la persona eccezionale che, in questo contesto, riesce; ma mi riferisco alla media delle persone, sto parlando delle persone che non devono essere tutte dei Cristoforo Colombo per poter lavorare.

Capite che bisognerebbe riuscire a trovare forme di sostegno che diano sicurezza in un contesto di cambiamento come quello che siamo chiamati ad affrontare. Queste forme in che cosa possono consistere? Fondamentalmente in tre forme.

Primo: bisogna dare informazione. Quando uno parte per un'avventura verso l'ignoto, non gli si può spiegare tutti i passi prima come se dovesse fare il trasloco. Non è un trasloco da un posto all'altro (uso la parola posto volutamente). Il percorso lavorativo è un Camel Trophy, un partire sapendo che i segnali si incontrano per strada e si devono interpretare, quindi bisogna attrezzare la sensibilità, l'occhio, l'orecchio (cioè la capacità di coglierli) e ovviamente la testa che elabora questi segnali. Ma bisogna che ci siano pure questi segnali, perché se non ci sono uno si sente perduto. Allora, la prima forma per consentire alla persona di svolgere questo percorso senza disorientarsi (perché oggi più che disoccupate, sono disorientate le persone) il problema è quello di fornire un supporto informativo. Cito solo un caso: io ho seguito un po' il caso dell'Alfa Romeo. Gli impiegati e i disegnatori non ci volevano credere che l'Alfa Romeo fosse chiusa e si illudevano delle parole che politici e imprenditori raccontavano. Ma era evidente che erano parole. Erano convinti che nel giro di Arese, zona di grande sviluppo, non ci fossero occasioni di lavoro per loro. Ma certo, non ce n'erano nella grande impresa secondo lo schema cui erano abituati loro, mentre ce n'erano moltissimi nelle piccole imprese. Ma loro non li vedevano neanche. Non li vedevano perché nessuno glieli mostrava, perché non era il loro mondo. Certo che se andavano al collocamento era come non andare da nessuna parte !!

Allora la prima cosa da realizzare è un sistema di informazione che metta la persona in condizione effettivamente di sapere quali sono le occasioni. Sto parlando soprattutto per l'Italia del centro-nord. Il problema del centro-nord non è un problema di disoccupazione strutturale, è un problema di grossa difficoltà al cambiamento. Molta gente è coinvolta in fenomeni di cambiamento e non sa dove andare innanzitutto perché non ha le informazioni. Le informazioni devono essere puntuali e tempestive, non generiche sul tasso di disoccupazione, ma informazioni sulle occasioni di lavoro che ci sono qui e là nelle piccole imprese, occasioni di intrapresa. Un sistema informativo di questo genere non c'è. Si potrebbe fare. Si può fare.

Secondo: c'è un'esigenza di formazione. Non basta più la formazione dei primi vent'anni. La formazione dei primi vent'anni deve essere ancor più approfondita e non, secondo quello che dice Berlinguer, chiedere un po' meno in modo da rendere la scuola meno selettiva. Anzi, far fare meglio poche cose e non male tante cose. Insegnare bene poche cose. Perché uno deve avere le strutture, i linguaggi. Se uno va in Inghilterra deve sapere l'inglese. Allora, se uno va in un paese sconosciuto deve sapere la lingua di quel paese. E' chiaro allora che bisogna insistere sui linguaggi. I linguaggi vuol dire imparare a parlare: l'italiano, l'analisi logica, la logica, la logica della matematica. Insegnare bene queste cose, ma bene bene. E anche all'università insegnare bene i fondamenti. Ma poi, accanto a questa formazione di base, che deve essere ancor più approfondita (e in questo senso la scuola italiana è meglio di quella americana, molto meglio. Speriamo che non l'adattino a quella americana. Basta togliere un po' di insegnamenti tipo geografia, tecnica, quelle materie che hanno messo per occupare gli insegnanti). Ci vorrà una formazione migliore, ma teniamo almeno la scuola com'è. Accanto a questo inevitabilmente ci sarà bisogno invece di inventare ex novo forme di formazione specifica, rapida, ad hoc, per canalizzare verso occasioni specifiche il percorso della vita lavorativa di un individuo. Questo non esiste. Esistono tanti pseudo corsetti che spesso sono anche uno sfruttamento della gente che cerca lavoro, ma non esiste una struttura dinamica capace di prendere cinque persone e, nel giro di sei mesi, formarle per quelle occasioni. Perché, primo non esiste un sistema organizzativo dell'informazione; secondo, il sistema organizzativo delle risorse formative è affidato alle regioni e allo Stato che ci impiegano cinque anni a mettere in piedi un corso nuovo, mentre qua bisogna far muovere gente che sia sveglia, gente che non abbia tempo da perdere a discutere, che di fronte a un bisogno immediatamente metta insieme le risorse, le organizzi, poi disfa, poi rifa. Bisogna costruire agenzie formative che accompagnino questo percorso, collegate con la formazione. Questa è la cosa da fare, e fortunatamente, dove è fatta, funziona. In Veneto, per esempio, il Consorzio Scuola-Lavoro ha organizzato una serie di corsi per i ragazzi che escono ai diversi livelli delle scuole, anche quelli che dopo la terza media fan fatica, e li fanno lavorare e studiare per tre, quattro, cinque, sei mesi a gruppi di dieci, quindici, avendo prima organizzato gli sbocchi. Queste cose funzionano, si possono fare. Dovrebbero diventare universali, ovviamente. E se invece di spendere i soldi

per prepensionare, "cassa-integrare", per pagare le automobili (così non creiamo disoccupati) lì spendessimo per fare queste cose, presumibilmente spenderemmo meglio.

Terzo: bisogna socializzare il rischio, perché il rischio di perdere il lavoro ce l'abbiamo tutti, chi più, chi meno. Il rischio di avere dei momenti in cui uno rimane lì e si deve dar da fare per cambiare lavoro, è un rischio molto più elevato, che riguarda tutti

Come si fa a socializzare un rischio? Con assicurazione. Si devono creare forme assicurative intorno ai percorsi professionali. Cioè, bisogna creare nuove forme assicurative esattamente come, all'inizio del novecento, si sono inventate le mutue per la malattia. E' stato un grande passo avanti, no? Perché la gente ha potuto affrontare la malattia senza il patema di perdere tutto. Qui è lo stesso. Bisogna organizzare forme assicurative per gruppi professionali. Perché qui non manca un'esperienza. Per esempio, il lavoro interinale, per certi aspetti, rappresenta una forma di questo genere. Lavoro interinale che cosa significa? Significa un'organizzazione che mette insieme una serie di professionisti e li mette in condizione di prestare il loro lavoro per periodi anche brevi, un anno, sei mesi, tre mesi, presso un'azienda, presso un'altra, presso un'altra. Si assume l'onere della commercializzazione, evitando quindi che ciascuno debba andarsi a cercare il lavoro (cosa che non è sempre così facile), quindi offrendo una sicurezza dal punto di vista del mercato, e insieme una sicurezza dal punto di vista della formazione: dieci mesi di lavoro, un mese di formazione, un mese di ferie. E poi questi dove lavorano? Lavorano dove capita. In fondo non è una forma di assicurazione questa? Cioè, si tratta di organizzazioni di lavoro professionale che garantiscono una certa continuità senza che ci sia più la sicurezza del rapporto lavorativo con l'impresa con cui si lavora. Si creano invece forme di solidarietà tra lavoratori che condividono il rischio e se lo ripartiscono.

Ma anche certe forme di "job sharing" che hanno sperimentato alla Zanussi: quattro donne assicurano un posto. Hanno fatto un contratto per cui quattro donne si mettono d'accordo loro e dicono: "Noi assicuriamo la copertura per tutti i turni di quel posto lì. Ci organizziamo noi". Vengono ripartiti i rischi tra quattro persone. Pensate che possibilità si potrebbero realizzare con questi strumenti. Però sono tutti strumenti che vengono guardati con grande preoccupazione da parte di chi è abituato a esercitare il proprio potere nelle organizzazioni modellate sul vecchio criterio, sia esso rappresentante degli imprenditori, sia esso rappresentante dei sindacati. E' naturale che ciascuno cerchi di conservare il potere che ha, però se è così miope da non capire che lo sta perdendo, succede quello che sta succedendo adesso, cioè che i sindacati vedono sempre più restringersi l'ambito delle persone che potenzialmente potrebbero difendere. Su ventidue milioni di lavoratori in Italia, i lavoratori che lavorano in imprese con più di quindici addetti sono nove milioni. Il che vuol dire che il sindacato, se anche li sindacalizzasse tutti (e non è così), difenderebbe meno della metà dei lavoratori, perché tutti gli altri tredici milioni non sono rappresentati. Anche le associazioni di categoria, che sono nate, in fondo, per contrastare il sindacato, rappresentano ancora meno in termini di occupazione. C'è tutta una vastissima area di persone, quelli che lavorano nelle piccole imprese, quelli che lavorano in proprio, quelli che cambiano perché lavorano un po' nelle piccole imprese e un po' in proprio, tutta questa gente è come non interpretata da nessuno. Nessuno gli dà una lira. Dei quarantamila miliardi che il nostro Stato spende, non gli arriva una lira. Perché a chi arrivano questi quarantamila miliardi per sostenere in vario modo l'occupazione? Arrivano alle grandi imprese che prepensionano, che usano la cassa integrazione. Intendiamoci: può darsi anche che in una certa fase della nostra storia può essere servito, ma è chiaro che in questa circostanza sarebbero molto meglio spesi questi soldi (e anche meno di questi) se venissero usati per favorire forme di solidarietà tra i lavoratori, cioè forme che riescano a generare nuove strutture informative, formative e assicurative. Allora, che cosa c'è da fare? Ci sono da fare tante cose. Siccome non sto parlando a una platea di uomini politici che devono prendere delle decisioni e devono cambiare le leggi, preferisco dire quello che si può fare dal lato delle persone che non fanno i legislatori di mestiere. Le leggi cambiano lentamente, ma anche con queste leggi si possono fare delle cose.

Le cose da fare sono: tentare di realizzare esperienze significative in questi tre settori. Certo se il mercato lo si sensibilizza di più, meglio. Se l'impresa, invece di essere penalizzata, viene favorita, meglio. Ma anche in queste circostanze si possono tentare delle cose e si devono tentare, per chi non si rassegna a dire "sviluppo senza occupazione".

Dall'altra parte è chiaro che questi tre strumenti non sono sufficienti laddove il problema è un problema strutturale a livello di sviluppo. Penso al Sud. In quel caso, a questi due strumenti, bisogna aggiungere almeno due altre cose. Cioè, da una parte fare in modo di favorire nel massimo grado l'imprenditoria locale, la nascita di imprenditoria locale. Non so se avete letto la settimana scorsa, le tre regioni che hanno avuto il massimo tasso di sviluppo nello scorso anno sono state: la Basilicata (e lì si può anche capire perché), l'Abruzzo e il Molise. Quarto il nord-est. Ciò significa che non è affatto vero che nel Sud non si può fare. Si può fare benissimo. Per fare bisogna valorizzare delle energie potenziali. Per valorizzare le energie potenziali il modo migliore è quello di collegarle con esperienze, magari del Nord, che le introducano più rapidamente nell'attività. Infatti le imprese giovanili che stanno in piedi sono quelle che hanno trovato il giusto collegamento con delle imprese del Nord che, in qualche modo, veramente fa loro da accompagnatore, avendone anche dei vantaggi. Ma per correre questo rischio, non basta l'obiettivo di fare qualche soldo in più, perché

tutto sommato non è quello che fa correre questo rischio. Cioè, uno non si muove a fare un'impresa nel Molise per portare a casa il 10% in più di quello che già guadagna. Non è quello. Deve avere dentro un motivo che va al di là del fare un po' di soldi che, tra l'altro, investendoli bene li fa lo stesso i soldi. Deve aver dentro come un fuoco che non riesce a tener fermo. Cioè, la gente che ha fatto qualche cosa, è gente che aveva dentro un motivo per cui non stava tranquilla sapendo che c'era della gente che non aveva lavoro. E' gente che ha rischiato di mettersi insieme con altri per fare queste cose.

Sembra un predicazzo. No, non è un predicazzo, perchè l'economia non è un meccanismo. L'economia è un sistema di relazioni tra uomini che agiscono e l'uomo agisce se ha un motivo. L'uomo si mette in azione, parte per un'avventura se ha un motivo. Il motivo è un vento che lo spinge dalle spalle, cioè è qualcosa che non gli consente di star fermo. La storia degli imprenditori lo dimostra. Non c'è un imprenditore che non abbia incominciato così. Magari i suoi figli un po' meno, i nipoti un po' meno e poi hanno venduto tutto. Ma chi incomincia, incomincia perchè ha dentro qualcosa che non lo lascia tranquillo.

Ora, non si può star tranquilli di fronte al fatto che la gente oggi non ha il lavoro, sia perchè perde il lavoro passato e non sa come trovare quello nuovo (il problema del Nord), sia perchè non ce l'ha mai avuto (il problema del Sud). Cosa c'è da fare? Tante cose, a tanti livelli. Ma certamente, se uno ha tanta o poca energia da spendere (certo da solo non lo può fare), ci sono oramai esperienze in atto sia al Sud, sia al Nord, in questi campi che vi ho enumerati, che dimostrano che è possibile tentare. E io credo che non ci si debba aspettare dallo Stato la grande riforma del collocamento, la grande riforma della formazione, la grande riforma dei sistemi assicurativi. Lo Stato arriva sempre dopo, la legge arriva sempre dopo, quando qualcuno, qualche innovatore ha inventato delle cose che dimostrano di funzionare. La burocrazia non può inventare; la burocrazia applica norme a ciò che si prevede, e ciò che si prevede, per definizione, non è il nuovo. Il nuovo non è prevedibile. E qui dobbiamo inventare il nuovo e l'ultimo che può inventarlo è lo Stato. L'ultimo che può inventarlo è la legge. La legge regola dopo quello che le persone, la società inventano.

Quindi bisogna dar vita a esperienze sociali a livelli piccoli, grandi, come si vuole, che tentino, che provino, che realizzino, che scambino esperienze su queste cose e non stiano mai tranquille. E' qui, secondo me, il nesso tra il problema analizzato questa sera e la fede. Che cosa c'entra la fede? La fede c'entra qua, perchè la fede è quella cosa che non ti fa star tranquillo. La fede è quella cosa per cui tu sai che tu non puoi star tranquillo di fronte al fatto che c'è un bisogno insoddisfatto. E non stai tranquillo non con l'ansia cattiva che non ti fa dormire e che ti rende acido, no. Non stai tranquillo perchè sai che fu hai dei limiti, però è positivo quel bisogno, c'è sicuramente una strada positiva, c'è sicuramente qualcosa che si può fare. Basta solo mettersi nella condizione di non accettare la sirena che ti dice: "Ma no, guarda che non si può fare niente, noi siamo condannati a uno sviluppo senza occupazione".

Domanda

Mi pare di aver capito il suo pensiero: quarant'anni fa l'individuo entrava in banca, aveva una carriera per quaranta anni, c'era un equilibrio tra offerta e domanda di lavoro. E questo è durato per un certo periodo di anni, fino a vent'anni, trent'anni fa. Poi si è rotto questo equilibrio a seguito di una situazione congiunturale specifica. Soltanto in periodi di bassa congiuntura c'era una mancanza di lavoro, poi questa mancanza di lavoro è diventata cronica. Oggi, in Europa, abbiamo il 12% di disoccupazione. Ora, io vivo in un contesto di una società multinazionale che ha circa mille centri di produzione intorno al mondo, abbiamo cento venti-cento trentamila persone e ogni anno noi aumentiamo il numero dei pezzi prodotti, aumentiamo il fatturato e diminuiamo del 7% la forza lavoro. Vedo che questa situazione si realizza negli altri centri di produzione nostri concorrenti. Sto parlando di società globali, leaders mondiali in certi settori. Mi pare di capire che lei è ottimista sulla possibilità di sviluppo con piena occupazione. Io constato che nel mondo, in quei dieci-venti paesi che vedo, tutti sono paurosamente preoccupati del futuro dal punto di vista occupazionale. Io sono pessimista, lei è ottimista. Vorrei che lei mi spiegasse come e perchè tutti noi in Europa, i politici in Europa, sono così preoccupati del futuro dell'occupazione tanto che, a livello di grossi politici, si parla di emergenza occupazione, quando invece lei si mostra così ottimista. Lei sarei grato se mi spiegasse come anche nelle nostre aziende, perchè ogni volta che licenziamo mi tremano le mani, se lei mi potesse spiegare come potremo nel futuro arrivare a un equilibrio di offerta nel campo del lavoro, con la piena occupazione.

Martini

La ringrazio di questa domanda.

Le dico perchè le appaio ottimista e poi le dico anche in che cosa sono pessimista. Tutte le grandi organizzazioni sono destinate a rimpicciolire. Tutte. Ieri è stata pubblicata l'ultima indagine sulle imprese con più di cinquecento dipendenti. Sono vent'anni che ogni mese l'occupazione delle imprese con più di cinquecento dipendenti, quelle grosse in Italia, diminuiscono la loro occupazione. Ma sono altresì anni che l'occupazione non diminuisce globalmente. E' soltanto negli ultimi due anni che c'è stata una diminuzione. Dal 1970 a oggi l'occupazione è cresciuta di circa un milione-ogni dieci anni, in Italia, con alti e bassi. Dove è cresciuta? E' cresciuta e solo nelle piccole imprese. Questo per quanto riguarda

l'Italia. Per quanto riguarda il mondo occidentale, negli Stati Uniti l'occupazione è cresciuta, in Inghilterra l'occupazione è cresciuta. Ci sarà un motivo. Il motivo è molto semplice: l'occupazione cresce dove c'è flessibilità e libertà del lavoro. L'occupazione diminuisce dove le grandi organizzazioni burocratiche o le grandi organizzazioni produttive sono l'unico cespite lavorativo. Io credo che voi continuerete ad eliminare e dovrete continuare a eliminare il 7% all'anno e la cosa non mi rende pessimista perchè, fortunatamente, l'occupazione che dipende dalle grandi organizzazioni riguarda soltanto il 10% dell'occupazione. Quello che vorrei sostenere è che è sbagliato aspettarsi l'occupazione dalle grandi organizzazioni globali. Le grandi organizzazioni globali devono produrre e affermarsi sul mercato. Se per produrre e affermarsi sul mercato con la loro tecnologia, diminuiscono l'occupazione, io non è che mi spavento. Mi spavento se, accanto a questo, non nasce contemporaneamente una libertà di iniziativa che consenta di colmare il deficit di occupazione che questa inevitabile tendenza produce. E qui le dico dove sono pessimista. In tutta l'Europa socialdemocratica, cioè in Italia dove abbiamo la socialdemocrazia corporativa democristiana, in Francia, in Spagna, in Germania dove c'è qualche problema in più dovuto a fattori particolari, ma diciamo in tutti i paesi del nord Europa, una struttura socialdemocratica, come quella europea, che il nostro Delors ha espresso bene nel suo libro bianco, un socialdemocratico oggi non può che essere preoccupato. Perchè un socialdemocratico per spostare un lavoratore ci mette sei mesi. Un socialdemocratico non riesce a concepire che il lavoratore possa essere messo in grado di spostarsi rapidamente senza perdere necessariamente le sicurezze. Solo che le sicurezze non si possono più dare come si davano prima, bisogna inventare nuovi modi. Il mio pessimismo sta proprio sulla mentalità con cui i politici europei, Delors in testa e il suo libro bianco in testa, affrontano il problema. Perchè se lo affrontano pensando che l'unico modo per garantire una certa sicurezza è quello di mantenere sostanzialmente l'assetto attuale dei nostri Stati sociali e socialdemocratici, certo, noi siamo condannati a veder ridurre drasticamente l'occupazione.

Però l'esempio dell'Inghilterra e degli Stati Uniti, che hanno comunque tanti difetti, dimostra che non è inevitabile. E non è inevitabile proprio se noi riusciamo a coniugare flessibilità e ambiente intraprendente con forme di sicurezza dinamiche nuove.

Io credo che non si deve più chiedere alle grandi imprese occupazione. Alle grandi imprese si chiede di fare reddito e col reddito che fanno, creiamo le occasioni per fare occupazione in altri settori. Scusate, quando hanno sostituito le telefoniste con gli spinotti con i sistemi di commutazione automatica, tutte quelle telefoniste dove sono andate a finire? Hanno perso il lavoro. Ma non è mica vero che l'automazione della telefonia ha creato disoccupazione. Ha creato mille altre occasioni di contatto che a loro volta hanno reso possibile iniziative che prima non erano neanche pensabili. Cioè, l'occupazione bisogna salvaguardarla nel suo insieme, non nella singola organizzazione. Anzi, io dico, all'interno delle singole organizzazioni, quanto più sono grandi, tanto più mi aspetto che debbano diminuire. Ma questo non mi spaventa, o meglio, mi spaventa se si accompagna con una mentalità che io chiamo socialdemocratica, dando tutta la dignità a questa parola, perchè ha avuto una sua dignità, però adesso bisogna cambiarla e a chi dice; "Ah, ecco ho scoperto che io devo essere socialdemocratico", io dico: "Sei in ritardo di cinquantacinque anni. Forse cinquantacinque anni fa aveva un senso, ma adesso è proprio il contrario che tu devi fare. Devi cercare di favorire l'iniziativa".

Ecco, qui sta il mio pessimismo perchè credo che i politici siano in gran parte dentro questa mentalità e quindi non capiranno e quindi saremo condannati alla disoccupazione. Quindi non sono poi così ottimista. Però, dico anche: siccome vedo spazi possibili, il mio ottimismo si punta tutto lì. Si punta sul fatto che ci sia almeno qualcuno che sta muovendosi in un'altra direzione.

Domanda

Purtroppo noi, in Italia, abbiamo anche una forte rigidità mentale e culturale per quanto riguarda le relazioni industriali e le possibilità di sperimentare nuove forme di rapporti, per cui quel "da fare" che lei dice dovrebbe tendere a riuscire a portare delle proposte concrete di soluzione per determinati problemi. Qualcosa adesso abbiamo fatto col nuovo contratto dei metalmeccanici nel rivitalizzare quello che era il vecchio concetto di apprendistato, che era stato abbandonato proprio per la incapacità del sindacato di riuscire a comprendere quali possibilità esistevano da parte delle imprese di dare un apporto effettivo di formazione alle persone, all'individuo.

Adesso però si tratta di andare un po' più in là, cioè di riuscire a disarticolare il concetto di contrattazione così come l'abbiamo costruito sulle basi marxiste o gramsciane in tutto questo secolo. Dobbiamo riuscire a trovare il modo veramente di disarticolare, perchè fin che ci sarà l'impossibilità di disarticolare queste forme contrattuali adattandole alle particolari modalità ed esigenze in cui può svilupparsi l'occasione di lavoro nelle singole zone, sarà difficile riuscire, almeno in Italia, a risolvere questo problema. Lei cosa ne pensa?

Domanda

Sono stati fatti alcuni passaggi, ad esempio quello su un numero elevatissimo di bisogni ai quali ancora si può rispondere, che forse varrebbe la pena di approfondire, sia pur brevemente. Non so se si intendeva, ad esempio, la

questione dei servizi e del non profit, perchè mi sembra che sia esperienza comune: qualunque servizio gestito da attività imprenditoriali non statali ottiene risultati uguali o migliori a costi inferiori Questo è un tema interessante e so che in altre strutture, in altre economie, molti dei servizi che rispondono ai bisogni sono forniti da organizzazioni, da imprese non profit che comunque creano occupazione e creano possibilità di lavoro. Visto poi che il tema conduttore delle nostre serate per quest'anno è il tema della fede, la domanda è semplicemente: che cosa ha a che fare la fede con il lavoro, con la creazione dei posti di lavoro?

Domanda

Volevo sottolineare il fatto che il professore ha parlato dello Stato, della presenza dello Stato nella società, nel lavoro, dando poco peso, facendo capire che sostanzialmente prima di tutto ci sono gli uomini, ci sono le persone, ci sono le idee. Adesso sento l'amico Ghidoli che parla dello Stato che fa le cose, le fa male, ecc..

Partendo dal presupposto che lo Stato siamo noi, il professore prima diceva che lo Stato viaggia più lentamente. Prima di pensare, proprio sulla base della preparazione che deve dare la scuola, bisognerebbe anche dare una informazione alla gente di qual è il compito dello Stato e di come anche le imprese e la gente stessa si deve rivolgere alle strutture dello Stato per chiedere non più di quello che i nostri signori politici vendono per crearsi l'orticello.

Martini

Cerco di essere il più possibile rapido.

Prima domanda: contratti collettivi contratti metalmeccanici. Lei mi ha chiesto che cosa penso.

Ovviamente, mi pare sia evidente che, dalle premesse che ho posto, derivi: primo, che non si deve buttare a mare l'idea di contratto generale, che ha i suoi vantaggi. Il contratto generale, in una situazione molto disarticolata, può mantenere anche una sua validità. Però è chiaro che il contratto generale deve coprire una fascia molto più ridotta di quanto oggi non copra. Cioè, il contratto generale dovrebbe garantire una quota minimale che riguarda tutte le imprese di un certo settore e poi, invece, dovrebbero essere possibili non solo contratti articolati a livello aziendale e territoriale, ma soprattutto forme di lavoro alternative al lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno (che è poi l'oggetto del contratto) perchè oggi, per esempio, a Milano, nell'ultimo anno il 60% degli avviamenti è avvenuto in forme che non sono quelle del lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato. Tutta questa genie è come non intelaia da niente. Allora, è tutto il diritto del lavoro, prima ancora che il contratto nazionale, che deve essere riformulato accogliendo come lavoratori i quattro milioni di lavoratori autonomi, i tre milioni di lavoratori che lavorano in forme diverse da quelle del contratto a tempo indeterminato e, probabilmente, è sia attraverso la strada della riforma del diritto del lavoro, sia attraverso quella della riforma dei contratti, che si può dare maggior cittadinanza a queste nuove forme flessibili di lavoro.

Per quanto riguarda il discorso dei servizi non profit, quando dicevo: "Ci sono bisogni a cui si può rispondere", intendevo dire: "Ci sono bisogni sterminati nel mondo e nel nostro paese che aspettano una risposta in termini quantitativi". Pensiamo solo a che cos'è l'ambiente, pensiamo solo a che cos'è la sistemazione dei nostri centri storici. Questi bisogni ci sono, si vedono. Il problema è che non riusciamo a mobilitare le energie, che pure ci sono, e muoverle in direzione della risposta che abbiamo bisogno.

Ci sono una serie di bisogni, in generale nel campo dei servizi alla persona, quindi la sanità, quindi l'assistenza, quindi la formazione, quindi la cultura, per i quali nuove forme del bisogno nascono. Ho accennato alle nuove forme di bisogno di formazione che si profilano. Ci sono migliaia di ragazzi, laureati in filosofia, in lettere, destinati alla disoccupazione se pensiamo che queste persone debbano entrare a forza a fare i professori nella scuola di Stato, ma niente affatto destinati alla disoccupazione se si creasse l'opportunità di tentare esperienze formative che soltanto organizzazioni non statali, dove anche il motivo conta come fattore di produzione (la gente incomincia a fare delle cose nuove se ha un motivo per farle), possono dare.

La non profit che cos'è? E' un'impresa che fa una cosa con il principale scopo di realizzare una risposta a un bisogno. Non vuol dire che non vende, che non compera, che non fa utili. Vuol dire semplicemente che il suo scopo non è distribuire gli utili agli azionisti, ma è quello di fare quella iniziativa lì. La Fondazione Rockefeller negli Stati Uniti è uno dei più grossi enti di ricerca negli Stati Uniti. Noi la facciamo col CNR, ma l'efficienza della Fondazione Rockefeller è imparagonabile con quella del CNR. Lo stesso vale per gli ospedali.

Allora, certamente occorre la valorizzazione delle iniziative non profit, cioè iniziative che nascono dalla volontà di alcuni cittadini che si assumono un bisogno e si mettono insieme e cercano anche di trovare le risorse per rispondervi. Questi stanno facendo un servizio pubblico, e uno Stato incapace di riconoscere questo, è uno Stato destinato ad avere dei servizi sempre meno efficienti e a non utilizzare risorse disponibili. Certamente anche questa è una strada.

Questo mi apre a rispondere alla domanda che è stata fatta: che cosa c'entra la fede col problema dell'occupazione?

Secondo me c'entra da tre punti di vista: primo - la fede mi dà una visione dell'uomo come un essere che è aperto strutturalmente al nuovo. La fede è la fede nell'Avvenimento di Dio che si è fatto uomo. La fede è l'apertura al nuovo. La

fede è un'apertura a una visione dell'uomo che è strutturalmente aperto all'infinito. Quando dico che i bisogni dell'uomo non finiscono mai, lo dico grazie alla fede, perchè la fede mi suggerisce che l'uomo ha tanti bisogni proprio perchè il suo orizzonte è senza fine, è infinito. L'uomo non è un'ape di cui si possono descrivere i bisogni. L'uomo è un animale i cui bisogni, una volta soddisfatti, fanno apparire un altro livello di bisogni: il che vuol dire che è fatto per l'infinito. Ma per sostenere esistenzialmente questo, non basta averne l'intuizione, bisogna fare esperienza quotidiana su di sé di questo, per poterlo sostenere poi in pratica. E qui La fede c'entra. Le altre antropologie sono tutte antropologie che chiudono.

secondo - l'altro aspetto per cui c'entra la fede è che l'azione che mi fa cercare una risposta ai bisogni senza limite, non nasce semplicemente perchè io voglio fare un po' di soldi, ma nasce dal fatto che qualcuno si assuma la responsabilità, cioè assuma il bisogno dell'altro come suo. E la fede ha molto a che fare con questo, perchè assumersi il bisogno dell'altro come il proprio, si chiama carità. E la fede e la carità hanno dei nessi molto profondi. Io il nesso lo vedo, lo vedo evidente. Terzo - in pratica, una nuova cultura del lavoro, cioè una cultura del lavoro concepito come assunzione della responsabilità di cercare nuove risposte a nuovi bisogni in un percorso imprevedibile, non è tanto facile sostenerla laddove prevale una visione dell'uomo chiusa, che vede l'uomo come un soggetto di diritti che deve aspettare da un potere economico e politico la soddisfazione dei suoi bisogni. Questa, che è la visione atea, antireligiosa per eccellenza, che è stata praticamente diffusa, più che attraverso i filosofi, attraverso i contratti di lavoro, questo uomo che non si aspetta niente di nuovo, che non ha motivi per assumersi la responsabilità del bisogno degli altri, che si aspetta tutto dal potere economico e politico, questo uomo, che è un uomo ateo, ma è ateo anche se va in Chiesa a fare la comunione, questo uomo ateo è condannato alla disoccupazione. Mentre quell'altro, magari non ce la fa, però ha dentro il motivo che mi fa sperare che trovi qualche strada. Ha a che fare con qualcosa che mi spinge al di là di quello che vedo, che tocco, che mi spinge a cercare una soluzione per i ragazzi del mio paese che vedo in giro. Ci sono imprenditori che hanno fatto delle cose eccezionali, anche vicino a noi. Perchè? Perchè non riuscivano a sopportare di vedere i ragazzi in giro a fare niente e hanno creato loro delle occasioni perchè hanno assunto questo bisogno. La fede, secondo me, entra a questi tre livelli: concezione dell'uomo come bisogno infinito, concezione della azione economica come risposta a una domanda, quindi assunzione di responsabilità, e motivo per non stare tranquilli.

Ultima questione: lo Stato. Stasera volutamente non ho detto che cosa deve fare. E' chiaro che lo Stato deve cambiare tante cose (ma poi lo Stato non è un soggetto, lo Stato è un insieme di ordinamenti, checché ne pensi Scalfaro. Dal tempo dei Greci in poi, lo Stato non è un sovrano, lo Stato è una trave che si chiama legge. La legge però, dati i meccanismi con cui si forma, è lenta, è lentissima in un sistema democratico. Tutto sommato ci sono vantaggi e svantaggi...). Io insisto sul fatto che bisogna riformare la scuola, certamente, ma sarebbe un assurdo attendersi un disegno analitico del sistema scolastico alternativo da qualsiasi Parlamento e da qualsiasi organo decisionale. La decisione da prendere sarebbe quella di fissare alcuni obiettivi fondamentali, con i vincoli di bilancio fondamentali e poi di lasciare la gente libera di sperimentare e poi valorizzare le sperimentazioni che riescono. Perchè altrimenti qualsiasi soluzione di tipo dirigistico, quand'anche ben pensata, è una soluzione già vecchia ancora prima di prenderla. Quando poi questa soluzione si ispirasse ai modelli degli Stati Uniti o a certi altri modelli, sarebbe un disastro. Se, per esempio abolissero il liceo classico e anche quello scientifico per fare quella specie di misto panna che non è più niente, noi abbasseremmo drasticamente il livello di preparazione della nostra gente senza avere nessun vantaggio.

Per questo io preferisco che questi vadano piano, che non facciano le riforme. Ne hanno fatte troppe..!! Io, quando sento parlare di riforme mi spavento

La cosa che invece, secondo me, lo Stato deve fare è porre le condizioni oggettive perchè chiunque abbia la possibilità di sperimentare, lo possa fare. E qui lo Stato ha un ruolo insostituibile, perchè senza lo Stato il più grande mangia il più piccolo. Non c'è il mercato senza lo Stato, c'è la giungla senza lo Stato. Il mercato non è uno stato di natura, il mercato è qualche cosa che nasce se c'è uno Stato che fissa i pesi e le misure. Cos'è il mercato? E' un luogo dove un'autorità rende possibile al più debole di competere col più forte e rende possibile al più debole di superare le barriere che inevitabilmente il più forte metterebbe. Lo Stato ha un compito: quello di creare il mercato, di creare continuamente le condizioni fisiche (infrastrutture di comunicazione, ecc.), giuridiche (regole) e operative (verifica e controllo puntuale sull'effettiva competitività).

Questo, secondo me, è il modello dello Stato. Quindi ne ha tante di cose da fare lo Stato!