



Libri

Tecnologia e democrazia

Conoscenze tecniche e scientifiche come beni pubblici

Luciano Gallino
Ed. Einaudi,
pagg. 300, € 22

I due temi principali trattati in questo volume sono la degradante frammentazione in corso dei rapporti di lavoro, e la irresponsabilità della globalizzazione. Tra l'uno e l'altro compaiono temi diversi: il declino industriale, le sofferenze dei bilanci familiari, il rischio di precarizzazione dell'istruzione superiore. Ma questi possono venire considerati come maglie intermedie della catena che collega la produzione di globalità alla frammentazione dei rapporti di lavoro. In questa Introduzione mi soffermerò soprattutto

sui due capi della catena.

Il rapporto tra la persona che si presta a lavorare in cambio d'una retribuzione, e il singolo imprenditore o l'organizzazione che quella prestazione vuole utilizzare retribuendola, prende solitamente forma d'un contratto. Esso può risultare interamente esplicito in parte implicito, ossia scritto specificando tutti gli elementi della prestazione oppure solo quelli essenziali. Tra questi rientrano di solito il contenuto del lavoro, il luogo in cui dovrà svolgersi, l'orario, l'ammontare della retribuzione, e soprattutto la durata del periodo in cui la persona deve considerarsi impegnata a rendere giorno per giorno quella data prestazione. Al momento del contratto si stabilisce se la sua durata è determinata oppure indeterminata. Senza

che nessuno in genere si immagini, nel secondo caso, di venire assunto per l'eternità.

Ora accade che da diversi anni nella maggior parte della regioni italiane due terzi, in media, di coloro che cercano un lavoro alle dipendenze di un'impresa o di un ente della pubblica amministrazione lo trovano soltanto se accettano un contratto che non soltanto è di durata determinata, ma è sovente di durata breve, da pochi giorni ad alcuni mesi. Sono giovani in cerca di prima occupazione, in prevalenza, ma anche persone che vorrebbero trovare un lavoro dopo aver perduto il precedente. Tranne una minoranza che non ha problemi perché è in possesso di una qualificazione professionale che al momento ha un mercato favorevole – talora illudendosi che il favore del mer-

cato duri lustri o decenni –, nessuno gradisce i contatti di pochi mesi o meno. Ma viene loro spiegato che la globalizzazione, e le sfide alla competitività che da essa provengono, esigono lavoratori flessibili, nel senso che debbono sapersi adattare alle esigenze delle imprese e dei loro mercati. Questi sono diventati imprevedibili: dunque le imprese debbono essere poste in condizione di prevedere con certezza che se la domanda sale esse possono assumere lavoratori senza paventare di doverli poi tenere a lungo sul libro paga, mentre se la medesima scende sono autorizzate a mandarli a casa nel giro di giorni o settimane. È questa la preminente funzione economica dei contratti di durata determinata, in special modo di quelli di durata breve o brevissima □

Le nostre pensioni finanziate dagli operai

Giuseppe Minucci

Egregio sig. Epifani, sono profondamente indignato per quanto da Lei affermato nell'intervista a Repubblica.

Sono, ahimé, un ex dirigente d'azienda, in pensione dopo 35 anni di attività, il mio profilo in termini di versamenti contributivi si configura in circa 30 anni di contributi Inps e circa 5 anni di contributi INPDAL.

Siccome Lei sostiene che le nostre pensioni sono pagate con i contributi dei lavoratori dipendenti e dagli aticipi, Le voglio sommessamente ricordare che i dirigenti d'azienda sono a tutti gli effetti lavoratori subordinati (esattamente come quei lavoratori dipendenti grazie alla cui generosità, a Suo dire, tutti i mesi riceviamo la nostra pensione).

Le ricordo inoltre che nei miei circa 5 anni di versamenti INPDAL una percentuale è confluita, per legge, all'INPS: utilizzando lo stesso parametro di ragionamento da Lei espresso Le chiedo: quali pensioni INPS ho contribuito a pagare in quel periodo?

Con un siffatto ragionamento credo che non si vada da nessuna parte, Le faccio solo osservare che la mia pensione non è un privilegio così come non lo è quella dell'intera categoria dei dirigenti d'azienda.

Spero che i miei rappresentanti di categoria, Federmanager e Cida, Le forniscano una risposta analitica e dettagliata, suffragandola con elementi sufficienti a fugare ogni dubbio. □

Non basta protestare servono i confronti

Claudio De Rosa

Caro Direttore, giustamente Lazzati e Ambrogioni hanno reagito con energia agli attacchi "strumentali" dei politici verso la categoria "privilegiata" dei dirigenti. Purtroppo da sempre la collettività accomuna la massa dei dirigenti industriali ai pochi dirigenti apicali che fanno notizia e le nostre proteste, risuonanti solo nel nostro ambito, vengono normalmente ignorate da una società che non è più in grado di dare una dimensione ai valori.

Non sarebbe il caso di reagire in modo più appariscente e pervadente? Di protestare con adeguati mezzi di diffusione alle affermazioni gratuite di conduttori interessati a fare audience? Di contrapporre i dati di retribu-

zioni e pensioni della massa di dirigenti industriali agli analoghi dati di altri Paesi, oppure confrontati con analoghi dati di altre categorie (magistrati, parlamentari, apparati amministrativi, ecc.)? Di sostenere con grande forza una posizione da classe dirigente che fa proposte per eliminare lo sconcio di dichiarazioni di redditi esigui (e conseguenti esigue entrate fiscali a danno di chi deve dichiarare tutto) da parte di categorie (per es. gioiellieri) che conducono vita da nababbi; o per instaurare un reale sistema di merito che premi ma anche penalizzi alti dirigenti che affossano un'impresa e se ne vanno con un sacco di soldi, azioni e altro? □



Museo Civico “Giacomo Rodolfo” Carignano

Il Museo Civico “Giacomo Rodolfo”, ospitato nei locali municipali di via Frichieri 13, ristrutturati su progetto dell’architetto Alberto Sartoris, apre al visitatore i propri spazi espositivi che testimoniano oggi la modernità e lungimiranza di un messaggio lanciato all’inizio del 1900 dallo storico carignanese per la conservazione delle vestigia del passato e di quanto poteva allora riconoscersi come patrimonio della comunità.

Il museo, collegato alle contigue istituzioni civiche, biblioteca e archivio storico, forma con le altre raccolte cariganesi, come l’Ecomuseo del Tessile, posto al piano terra del medesimo fabbricato, e il Museo di Arte Sacra, che verrà allestito nella chiesa dei Battuti Bianchi, un quadro di riferimento per la conoscenza della città e del suo territorio.

Il frequentatore del centro storico si potrà trovare nell’evoluzione degli insediamenti abitati già in epoca preistorica, periodo che si avvale del recupero di materiale fossile come zanne e denti di elefantide e di asce litiche e bronzee. Particolare interesse rivestono la sezione romana e longobarda per la completezza dei reperti, i capolavori dei maestri minusieri e degli scultori barocchi, i disegni progettuali di Alfieri e Vittone, le rimembranze della Resistenza. □

Nulla due volte (Il management attraverso le poesie di Wisława Szymborska)

Marco Minghetti-Fabiana
Libri Scheiwiller, Milano,
pagg. 246, € 16,50

Consiglio la lettura di questo piacevole, divertente e riflessivo saggio non solo ai dirigenti in pensione come me, ma, soprattutto, a quelli in servizio. Mentre i primi potranno fare e troveranno con-

fronti col loro operato già svolto, i secondi troveranno spinte e incitamenti a sempre meglio operare.

NULLA DUE VOLTE è costruito sulla scelta di venticinque poesie del premio Nobel Wisława Szymborska, ordinate e suddivise per cinque temi “manageriali”: convivialità, gestione della conoscenza, diversità e creatività, sensemaking.

Ogni poesia è accompagnata da una fotografia realizzata da Fabiana Cutrano e da un commento in chiave organizzativa di Marco Minghetti.

Le venticinque poesie e i venticinque commenti sono arricchiti a loro volta da altrettante testimonianze firmate da personalità illustri, manager, intellettuali e artisti.

Consiglio ancora di andare subito a pagina 165 dove è riportata per intero la poesia “Nulla due volte”, poi si può iniziare la lettura dall’inizio. “Nulla due volte accade, né accadrà”. Questi versi colgono la natura della contemporaneità: continuamente mutevole e imprevedibile. Le persone e le organizzazioni devono essere pronte a modificare in tempi molto rapidi le loro abitudini quotidiane, metodi e strumenti di lavoro e anche i modi di pensare e agire. Ecco quindi che la sapienza poetica che è la sapienza più antica può dare un senso a tutta l’esistenza.

Occorre ammettere che il cosiddetto **scientific management** ha in parte fallito il suo scopo non esistendo una formula in grado di dominare integralmente la complessità della vita e quindi delle imprese, mentre “la poesia” ha scritto Szymborska, “trae le sue forze vitali dal mondo in cui viviamo, da esperienze davvero sofferte e pensieri autonomamente pensati. Il mondo deve di continuo essere descritto daccapo, perché dopotutto non è mai lo stesso di una volta, non foss’altro perché un tempo noi non c’eravamo”.

Lo **humanistic management** partendo da una riflessione su se stessi, arriva a costruire insieme agli altri il mondo vitale dell’impresa conviviale. L’ambizione del tempo in cui viviamo è vive-

re la molteplicità senza rinunciare a nessuna esperienza. Una metafora dell’organizzazione aziendale è quella dello spettacolo quando è ispirato dal talento, dalla creatività e dall’originalità dei singoli artisti. L’impresa deve essere vissuta come “mondo vitale” sereno, fondato sull’etica della felicità condivisa.

La strada che consente di produrre creatività e innovazione è quella che passa per la conoscenza e conduce alla comprensione che nel prendersi cura risiede la primaria responsabilità manageriale.

Generalmente si crede nella “**best practice**”, nella formula già sperimentata, nel meccanismo organizzativo e non nell’uomo come invece crede Szymborska.

La competitività delle imprese è oggi strettamente legata alla capacità di esprimere un nuovo tipo di creatività basato sulla curiosità su ogni cosa, anche stravagante.

Gli individui costruiscono la propria identità soprattutto nell’ambito inteso come processo di generazione individuale e collettiva di senso. A lettura ultimata non si può non percepire che la poesia ha una sua forza di penetrazione diversa da tutte le altre. Ci può cambiare in meglio e rendere il **management** più umano, più consone alla vera essenza dell’uomo che porta dentro di sé da sempre un desiderio di serenità, di consapevolezza, di amore e quindi di felicità.

Giovanni Reverso

Vogliamo dare un particolare rilievo a questo volume, perché sia l’argomento che la recensione del relatore, ci inducono a pensare che sia un libro importante, uno di quelli cui si ritorna dopo una prima lettura, perché in esso ci riconosciamo e prendiamo forza per affermare noi stessi.

La fiducia in sé è uno strumento per chi dirige, senza il quale viene meno l’energia e l’entusiasmo da trasmettere a coloro che con lui collaborano e lavorano per un obiettivo comune.

È appena il caso di ricordare che la poesia non è solo quell’elenco di versi molto spesso di lunghezze diverse, la cui lettura ci diletta e qualche volta ci fa pensare, bensì la sintesi ovvero l’essenza della realtà, nel suo magico e misterioso esistere, in forza di una creazione continua che sfida la nostra intelligenza e anche la nostra fede e che si accompagna all’orgoglio di essere anche noi partecipi di quel miracolo quotidiano che è la vita. □

Fabbriche

Antonio Galdo,
Ed. Einaudi,
pagg. 160, € 14,50

Il romanzo della fabbrica è una storia straordinaria. Sono state le fabbriche della follia. Di una lucida, accecante pazzia che ha stravolto i connotati dell’Italia, fino a trasformare un Paese di agricoltori e di mezzadri in una opulenta potenza industriale. Una generazione di imprenditori si è tuffata a capofitto nel vortice della produzione in serie, delle catene di montaggio, delle ciminiere. Non avevano soldi, e sono andati a prenderli ovunque: anche sotto i materassi dei contadini che nascondevano i risparmi di un raccolto generoso, di una buona vendemmia. Serviva spazio, e lo hanno trovato ingoiando le campagne, avvicinandole ai centri urbani, e attrezzando delle gigantesche company town.

È un viaggio nell’Italia di ieri e di oggi, quello attraverso il quale ci conduce Antonio Galdo. Una galleria di luoghi e personaggi nei quali riconosciamo i segni di un Paese in perenne trasformazione lungo il filo di una stessa passione oggi quasi dimenticata. Da Sesto San Giovanni a Borgo Panigale, da Alberto Pirelli a Pietro Barilla, da Aristide Merloni a Pilade Riello, dai primi capannoni della Fiat alla Technogym. Fino ai call center dell’Atesia, regno metafisico del post-operaio.

(dalla introduzione)