

~~estremo all'altro: dalla schiavitù, sperimentata nel lager nazista, al lavoro come strada per la felicità, raccontato ne *La chiave a stella*. L'intervista, che ripubblichiamo in appendice, uscì il 1° maggio 1984 sul supplemento intitolato «Viaggio al centro del lavoro».~~

~~Qui ricordo solo una sua risposta:~~

~~L'idea di scrivere *La chiave a stella* mi venne dopo aver visto una scritta sul muro, vicino a casa mia. Diceva: «Il lavoro non si discute ma si rifiuta». Noi siamo evolutivamente fatti per lavorare. L'ozio forzato è duro tanto quanto il lavoro forzato. Chi possiede il suo lavoro, chi sa trarne godimento, chi vi si riconosce, è un fortunato. Purtroppo, per la maggior parte della gente il lavoro è solo uno strumento, la loro vita è altrove.~~

~~A rileggerla oggi, quell'intervista appare attualissima perché Primo Levi anticipa i grandi temi di oggi, a cominciare dalla centralità dell'uomo nel lavoro, dalla sua dignità, dalla sua voglia di realizzarsi.~~

Tutto questo porta al tema chiave del presente: l'occupazione. E al timore che la rivoluzione tecnologica riduca ulteriormente i posti di lavoro e accentui il divario tra un'élite di lavoratori altamente professionali e un esercito di sottoqualificati. Alcuni segnali sono già ben visibili e chiari: nelle cifre spaventose della disoccupazione giovanile, nell'estensione del precariato, nell'emergere di comportamenti sociali che fanno pensare a un nuovo tipo di plebe.

Su questo argomento il manager e imprenditore Franco Bernabè mi dice, nel corso di una conversazione: le prospettive di miglioramento per le persone non sono più collettive, legate all'appartenenza a una classe o alla mobilità sociale, ma individuali. E anche per questo i

Paesi che vincono nella competizione globale sono quelli in cui è centrale il ruolo degli individui. L'Italia soffre più di altri perché le condizioni che offre all'individuo sono più difficili; mentre il peso della fiscalità, l'eccesso di burocrazia, la lentezza della giustizia, il non rispetto delle regole e la difficoltà di accesso ai capitali rendono dura la vita di chi vuol fondare imprese.

In questo scenario s'inserisce il tema della «disoccupazione tecnologica». I progressi nella robotica, nelle «macchine che imparano» e nella loro capacità percettiva, spinti da un'informatica in accelerazione, stanno attivando una nuova generazione di sistemi capaci di rivaleggiare con la mente umana. Una delle analisi più interessanti è quella di Jerry Kaplan, celebre scienziato-imprenditore della Silicon Valley, con cui ho avuto una lunga conversazione su questi argomenti e che ho già intervistato per il mio giornale, il *Corriere della Sera*. L'intelligenza artificiale, che lui considera l'equivalente contemporaneo e incruento del Progetto Manhattan per la bomba atomica, sta avanzando su due fronti: da un lato i sistemi che apprendono dall'esperienza come gli esseri umani; dall'altro i dispositivi che nascono dal matrimonio tra il mondo dei sensori e quello dei robot, cioè le macchine che vedono, ascoltano e interagiscono con l'ambiente circostante. Il dibattito sulla disoccupazione tecnologica, dice Kaplan, è eccessivamente semplificato: la realtà è enormemente più complessa. L'automazione ha sempre investito i mercati del lavoro, che però sono capaci di adattarsi. Il punto è che i costi economico-sociali dell'alta tecnologia tendono a concentrarsi, mentre i benefici tendono a diffondersi. In altre parole, il peso maggiore ricade subito sui lavoratori che vengono rimpiazzati dalle macchine. Mentre i vantaggi, in termini di prezzi inferiori, prodotti migliori e crescita del benessere, si dispiegano con maggior

lentezza ma si estendono a una parte molto più ampia della società. In sostanza la tecnologia cancella posti di lavoro nel breve ma nel lungo periodo crea benefici per tutti, inclusi gli stessi lavoratori.

Gli economisti parlano da molto tempo di distruzione creatrice. La preoccupazione principale riguarda la transizione da oggi, il tempo della distruzione, a domani, quando la disoccupazione potrebbe essere compensata dall'emergere di altra tecnologia, capace di creare nuovo lavoro. Si tratta di capire quanto durerà questa transizione. L'urgenza dei problemi dipende principalmente dalla velocità dei processi. In passato, dice Kaplan, abbiamo sostituito quasi tutti i lavoratori agricoli con le macchine, ed erano la maggioranza della popolazione attiva, ma abbiamo impiegato alcuni secoli: perciò gli effetti sono risultati diluiti. Ma se nel giro di dieci anni sostituissimo i camionisti con camion che si guidano da soli, sarebbe invece chiaro a tutti quel che accade: e ai lavoratori di certo non piacerebbe.

Lo scienziato-imprenditore americano ritiene che siamo alla vigilia di una nuova, poderosa ondata di automazione che probabilmente avrà un ritmo simile alla rivoluzione informatica degli ultimi vent'anni. È una valutazione che ho ritrovato anche in alcuni protagonisti delle nostre storie. Ciò detto, si può fare molto per sostenere le persone che saranno rimpiazzate o che svolgono lavori superati dall'evoluzione tecnologica.

Kaplan non considera efficace né la terapia liberista, cioè la teoria secondo cui il mercato sarebbe in grado di trovare da solo le soluzioni migliori, né i grandi programmi basati sulla spesa pubblica. Il laissez-faire liberista non aiuta i lavoratori sostituiti dalle macchine: non l'ha mai fatto. La spesa pubblica e le politiche per l'occupazione

possono essere utili solo se non ritardano il progresso tecnologico: invece è proprio quello che fanno. L'approccio migliore, secondo Kaplan, è seguire due strade. La prima è quella di creare strumenti e incentivi per riqualificare i lavoratori e reinserirli nelle aziende che crescono: non per salvare i posti di lavoro decotti. Nella riqualificazione delle persone, la Germania è il Paese che finora ha fatto meglio, molto meglio dell'America. In Italia, negli ultimi anni, si stanno creando nuove, interessanti forme di collaborazione tra le aziende e le università. Una possibile seconda strada è quella di lanciare iniziative come quella che Kaplan chiama Public Benefit Index, cioè un indice di proprietà collettiva per favorire, con forti incentivi fiscali, le società ad azionariato diffuso. Più ampiamente si distribuisce la proprietà delle aziende, è la logica, più persone traggono benefici dai profitti.

Un'altra voce autorevole a sostegno della centralità dell'uomo nella fabbrica del futuro è quella di Marcus Weldon, direttore dei Bell Labs americani, che contano nella loro storia sette premi Nobel. La rivoluzione tecnologica di cui vediamo gli albori, se guidata bene, non tende a sostituire il lavoro umano ma a supportarlo. Inoltre libera tempo da dedicare allo studio, alla famiglia, agli affetti. L'uomo resta centrale e con lui l'esperienza professionale e il bagaglio culturale che gli consentono di trarre le giuste sintesi dai dati sempre più abbondanti di cui dispone. È una visione che s'inserisce nel filone umanistico della cultura dell'innovazione. Una corrente di cui fanno parte personaggi come Douglas Engelbart, inventore del mouse e pioniere dell'interazione uomo-macchina, Terry Winograd, il guru del linguaggio naturale, e Alan Kay, creatore delle interfacce grafiche moderne. Il punto è ve-

dere se, come auspica Weldon, la rivoluzione tecnologica «sarà guidata bene». Uno studioso come Federico Butera sostiene da tempo che ragionare in termini di «impatto della tecnologia sull'occupazione» è profondamente sbagliato; e che l'innovazione tecnologica e organizzativa va progettata proprio a partire dal fattore umano che ne è parte essenziale. Il sociologo fa in termini laici un'affermazione non molto distante dall'auspicio di Papa Francesco quando il Pontefice afferma che il lavoro dev'essere considerato «una priorità umana». Finora però l'innovazione tecnologica si è dimostrata molto più veloce della capacità delle organizzazioni di gestirla. E la disuguaglianza, a partire da quella retributiva tra i top manager e gli ultimi lavoratori della catena, continua a crescere in modo scandaloso. È una vergogna del nostro tempo. A un certo punto, la nostra società dovrà decidere quanta disuguaglianza è davvero tollerabile. Si tratta di una scelta che dipende soltanto da noi.

Le storie che seguono lasciano intravedere, almeno in parte, il futuro che si prepara per il mondo del lavoro.