

# LA RICHIESTA FORMATIVA OGGI

UNA SFIDA PER LA SCUOLA: INSEGNARE A PENSARE

di Marco Martini\*

*La redazione intende onorare la memoria dell'amico Marco Martini, di cui ricorda l'impegno appassionato e creativo nel campo dell'educazione, pubblicando la relazione svolta nel 1995 al convegno nazionale del SEED Parlare di scienza o fare scienza? Il contributo evidenzia problematiche, allora intuite e delineate con preveggenza, che oggi coinvolgono l'esperienza diretta di molti giovani. Nell'analisi del rapporto formazione/lavoro viene sottolineato come il compito specifico della scuola non sia più quello di preparare al lavoro in termini funzionalistici, ma insegnare a «pensare» dove questo verbo ha una densità che coinvolge tutti i fattori della ragione.*

**S**viluppo il tema che mi è stato assegnato dal punto di vista delle ricerche che conduco da parecchio tempo sull'evoluzione del sistema lavorativo, sulle previsioni della domanda di lavoro a breve e a medio termine e quindi cercherò di rispondere alla formulazione del tema evidenziando quali sono i cambiamenti di strutture formative e di contenuti formativi che la società di oggi richiede. Per rispondere a questa domanda articolo l'intervento in due parti: in una prima cercherò di formulare schematicamente qual era la richiesta formativa della società di ieri in modo da potere evidenziare, per differenza, quali sono i tratti peculiari della richiesta formativa della società di oggi che in realtà è già la società di domani.

\*Marco Martini (1944-2002), laureato in Scienze Politiche, dal 1986 è stato Ordinario di Statistica Economica presso l'Università degli Studi di Milano. Nel 1996, presso l'Università degli Studi di Milano Bicocca ha promosso la realizzazione della Facoltà di Scienze Statistiche di cui è stato Preside fino alla morte.

## La richiesta formativa della società di ieri

Quando dico ieri intendo riferirmi alla società industriale formatasi nel corso di un secolo e mezzo, in Italia forse in un secolo, che ha trovato un suo equilibrio che oggi è messo in discussione. Il problema formativo della società industriale era quello di preparare uomini e donne capaci di occupare un posto nella società stessa, un posto di lavoro nell'impresa o nella pubblica amministrazione, per prepararsi al quale la società industriale, la società

di ieri a differenza della società dell'altro ieri agricola, aveva trovato un modo di organizzare la vita: i primi venti-venticinque anni dedicati alla formazione, i successivi quaranta al lavoro vero e proprio e ciò che restava al riposo.

Questa tripartizione della vita in realtà è una grande innovazione della società industriale e aveva come presupposto che il lavoro consistesse nell'occupazione di un posto in organizzazioni relativamente stabili, la cui durata per l'appunto fosse all'incirca di quarant'anni, costruite intorno a tecnologie stabili, per rispondere a bisogni dati.

Il processo produttivo era pensato, nella società industriale, come una successione di operazioni prevedibili in un sistema chiuso, cioè in un sistema che qualcuno aveva isolato: proprio in virtù del fatto che fosse chiuso questo sistema era prevedibile; le operazioni richieste all'uomo erano operazioni prescrivibili proprio perché prevedibili e rappresentabili da uno schema logico di tipo lineare che riproponeva la tipica sequenza della ragione strategica, cioè la sequenza delle cause e degli effetti e dei mezzi e dei fini. Questo è il modo con cui sono state, e sono tuttora pensate, le organizzazioni dell'impresa che avevano al loro centro l'impianto, la macchina, intorno a cui si muovevano gli uomini con le loro operazioni fisiche e/o mentali (sempre più mentali e sempre meno fisiche). In un sistema chiuso lavorare significava appunto occupare un posto previsto e svolgere delle mansioni, o delle operazioni, altrettanto previste e quindi prescritte.

Se questa era la visione dell'organizzazione produttiva, il modello organizzativo tipico era la burocrazia cioè un'organizzazione che, prevedendo tutte le operazioni, si costruisce intorno alle norme: prevede tutte le fattispecie e stabilisce i regolamenti per un lavoro che consiste nell'applicazione delle norme. Il modello burocratico non è solo quello dello Stato, è anche quello della grande impresa. L'impresa tayloristica è tipicamente burocratica. Lavorare in questo contesto significa occupare un posto che ha una durata media di

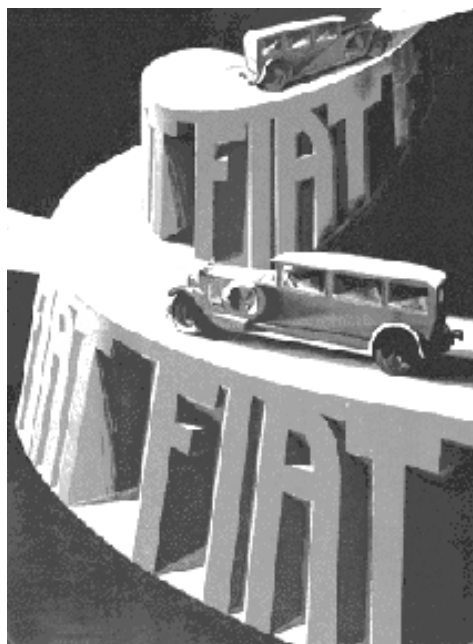
quarant'anni. Infatti il tempo medio di diffusione delle grandi innovazioni tecnologiche (energia elettrica, automobile, eccetera) che hanno cambiato la faccia della nostra società è stato appunto di circa quarant'anni. E se il tempo medio di diffusione di queste innovazioni era di quarant'anni, era perfettamente plausibile che la stabilità delle organizzazioni fosse di circa quarant'anni, che corrispondevano alla vita lavorativa di un individuo. In sostanza la nostra società industriale è riuscita ad affrontare la sfida del cambiamento e dell'innovazione attraverso il ricambio delle generazioni: il figlio del contadino diventa operaio, il figlio dell'operaio diventa impie-

Catena di montaggio  
(1920)



gato e in un periodo di venti-venticinque anni di formazione si preparano le nuove generazioni a entrare in un mondo dove le tecnologie cambiano nei tempi del ricambio generazionale. Di qui l'intelligente trovata della tripartizione della vita dell'individuo il quale può concepire la propria esperienza formativa iniziale come l'acquisizione di quelle capacità o di quelle abilità che gli consentono di svolgere quelle mansioni previste nel posto. Questa è una visione schematica ma credo che corrisponda alla gran parte del nostro sistema organizzativo e produttivo. Ovviamente in quest'ambito c'erano spazi di innovazione, di devianza (in termini statistici) rispetto al modello, però questo è il modello prevalente ed è ovvio che ne derivi che l'insegnamento sia finalizzato a preparare alla futura occupazione di un posto in un'organizzazione stabile. Non è un caso che in questo periodo nascano gli istituti tecnici industriali e commerciali (i licei hanno una tradizione antica e sono stati adattati a questa situazione) che sono il prodotto tipico di questo periodo. L'istituto tecnico era pensato come finalizzato a trasmettere le conoscenze o a trasferire le abilità, cioè a insegnare come funziona il processo, il *know-how* tecnico (industriale, chimico, commerciale eccetera) e abilitare gli studenti a usare la loro razionalità strategica e funzionale addestrandoli a risolvere problemi predefiniti, a eseguire operazioni mentali e manuali in modo da poter occupare il posto previsto per loro. E non è un caso che negli anni Cinquanta e Sessanta il diplomato dell'istituto tecnico fosse destinato a diventare dirigente, dell'azienda chimica, dell'azienda industriale eccetera. I miei compagni di scuola che hanno fatto l'istituto tecnico sono oggi dirigenti. Oggi, invece, constatiamo che questo non è più vero e questo è un segnale della crisi del modello in generale.

Manifesto pubblicitario  
(Riccobaldi, 1928)



## I fattori di novità nella società di oggi

Quali sono i fattori che hanno messo in discussione questo modello che ho cercato di presentare? Mi pare che le novità che mettono in crisi questo modello siano sostanzialmente tre.

La prima è che il tempo medio di diffusione delle grandi innovazioni tecnologiche è passato da quaranta a tre-cinque anni: il che significa che grandi innovazioni della stessa portata di quelle che hanno contribuito a cambiare la società da agricola in industriale si diffondono oggi con un tempo medio che non è più quello dell'intera vita lavorativa di un individuo, ma si riduce a circa un ottavo o un decimo di questa.



La seconda novità è che le macchine, e in particolare le macchine supportate dall'informatica, consentono di sostituire l'uomo in gran parte delle operazioni prevedibili e prescrittibili. È tipico della macchina svolgere ciò che è prevedibile e quindi prescrittibile. Infine, le possibilità di comunicazione consentono oggi di confrontarsi quotidianamente con l'intero mondo. Il sistema delle comunicazioni mette in contatto ciascuna organizzazione produttiva e ciascuna esperienza lavorativa con il mondo.

Queste tre caratteristiche della società che stiamo vivendo e che si sono manifestate soprattutto nell'ultimo decennio mettono in crisi lo schema che ho descritto.

Anzitutto le organizzazioni produttive non possono essere più pensate come stabili perché il sistema produttivo si riorganizza continuamente intorno alle nuove tecnologie e intorno ai nuovi bisogni. Questa è un'esperienza quotidiana di chi lavora e può essere documentata statisticamente. A Vicenza, per esempio, nascono più imprese che bambini ogni anno perché il sistema produttivo ha bisogno di un ricambio che prima non aveva mai sperimentato e questo dà l'idea che oggi in Italia abbiamo un tasso di rinnovo delle imprese, cioè delle organizzazioni produttive, mai visto prima. Negli ultimi dieci anni in Lombardia più del 50% delle imprese sono morte e sono state sostituite da altre imprese: tra il censimento del 1981 e quello successivo, noi non troviamo più il 50% di quelle che trovavamo dieci anni fa. Ma il cambiamento è ancora più profondo: non soltanto c'è un inevitabile tasso di rinnovo delle organizzazioni produttive, ma nessuna organizzazione produttiva oggi pensa di poter estendere il proprio orizzonte previsionale al di là dei due-tre anni. Nessuna impresa seria, oggi, fa previsioni per un orizzonte più lungo di due-tre anni perché è impossibile prevedere. Una richiesta del tipo: «le imprese dovrebbero comunicare alla scuola ciò di cui hanno bisogno» è un non-senso perché l'impresa non è in grado di fare previsioni nell'arco dei cinque o più anni che sarebbero necessari per la formazione. Il che pone un problema nuovo che non deve essere impostato nei termini del vecchio paradigma perché altrimenti si corre il rischio di proporre pseudo-soluzioni.

Le imprese si riorganizzano continuamente intorno a nuove tecnologie e a nuovi bisogni. È evidente che a questo punto il lavoro dell'uomo non può più essere pensato come l'occupazione di un posto, per la semplice ragione che il tempo medio di durata di un posto di lavoro è di tre-cinque anni. L'esperienza lavorativa della persona deve essere pensata, non può non essere pensata, come un percorso «probabilistico» tra occasioni che non possono essere tutte previste all'inizio: mentre prima poteva essere pensata come un percorso «deterministico» di car-

riera, come una successione di passaggi previsti. Per esempio, chi entrava in banca sapeva che entrava come sportellista, poi poteva diventare impiegato di prima, poi funzionario e poi dirigente. Chi entra in banca oggi sa cosa farà nei prossimi due anni, ma non può pensare di sapere cosa succederà fra tre, quattro o cinque anni; non sa se lavorerà ancora in quella banca, non sa se la banca si articolerà come costellazione di imprese, non sa se la sua mansione sarà conservata all'interno o sarà acquisita all'esterno.

Il sistema bancario, sia pure molto lentamente in Italia, è stato anch'esso investito da questa novità e, nel giro di qualche anno cambierà totalmente la propria struttura se vorrà sopravvivere alla concorrenza internazionale. Ho fatto l'esempio della banca, che è il tipico esempio di lavoro stabile, perché oggi anche chi lavora in banca non ha più questa sicurezza e non ce l'ha più nemmeno chi è impiegato nella pubblica amministrazione forse per il solo motivo che, essendo le risorse scarse, anche la pubblica amministrazione, pur con mille resistenze, deve riorganizzarsi, non può non riorganizzarsi, anche se sarà l'ultima a farlo.

In una situazione di questo genere, la formula con cui la società di ieri aveva trovato la possibilità di aggiustamento, cioè assorbire i grandi cambiamenti attraverso il ricambio generazionale, non può più funzionare e questo mette in crisi non solo l'esperienza individuale, ma la struttura complessiva con cui la società preparava i suoi uomini e cercava di adattarsi al cambiamento. Ovviamente, nessuno ha una formula in tasca, ma è chiaro che la tripartizione formazione-lavoro-pensione oggi non tiene più. E lo si vede dai grossi problemi che investono tutti i sistemi formativi e tutti i sistemi previdenziali. Le due cose sono collegate, ma il nocciolo su cui bisogna intervenire è la parte centrale, la concezione del lavoro, ossia il modo con cui si concepisce il rapporto lavoro-formazione. Una cosa è evidente: alla formazione di base ovviamente necessaria, anzi sempre più necessaria, deve seguire un percorso che non potrà non essere formativo e lavorativo insieme per tutto il corso dell'esperienza attiva dell'individuo. Per questo si tratta di sperimentare e cercare formule che non sono a portata di mano; certamente la Germania o il Giappone sono più efficienti di noi, soprattutto per quanto riguarda le scuole tecniche, nell'offrire ai propri lavoratori supporti anche lungo il percorso, ma anch'essi sono all'inizio. Si tratterà quindi di trovare un intreccio tra formazione di base, formazione continua e lavoro che è la sfida di questi anni. Sfida che certamente un'organizzazione burocratica come quella della nostra scuola, che pensa in

Catena di montaggio  
(2002)



termini di prevedibilità e di normazione di tutte le possibili fatti-specie, è assolutamente inadatta ad affrontare. La burocrazia in genere, e quella scolastica in particolare, è per definizione incapace di affrontare il nuovo perché si concepisce come quel sistema organizzativo che regola tutto ciò che è prevedibile e il nuovo è appunto l'imprevedibile. Di qui nasce un grosso problema di tipo organizzativo generale, e anche politico, che si dovrebbe approfondire.

### La richiesta formativa oggi: nuove risposte a nuovi problemi

Per quanto attiene ai contenuti dell'esperienza lavorativa e quindi alle richieste formative che questi contenuti inducono, provo a esprimere una formula sintetica o uno slogan: lavorare non è più occupare un posto, svolgere mansioni previste, ma è cercare nuove risposte a nuovi problemi. Questo è vero in generale proprio perché se la macchina svolge sempre di più le operazioni prevedibili, lo spazio di lavoro che resta per l'uomo è quello dell'imprevisto, dell'imprevedibile. Statisticamente già si vede che non è affatto vero che l'automazione uccida il lavoro e che l'uomo non abbia più spazio e che quindi, come diceva Keynes, il vecchio Adamo deve rassegnarsi a non lavorare perché le macchine lavoreranno per lui. Questo modo di ragionare che ricorre a cicli nella nostra storia, dal luddismo degli inizi alla paura rassegnata di chi prevede sviluppo senza occupazione (molti dicono così oggi), ha alla sua base un presupposto non esplicitato e falso: che i bisogni dell'uomo siano dati. È chiaro che, se i bisogni dell'uomo fossero dati, cioè descritti una volta per tutte in una scheda, in un codice genetico come quelli degli animali, il nostro incremento di produttività attraverso la tecnologia tenderebbe asintoticamente al punto in cui più nessuno lavorerà. Ma, se non è così, e non è così, a ogni ondata tecnologica scopriremo che, contrariamente alle previsioni, il lavoro dell'uomo cresce e non diminuisce. Dal 1970 al 1990, gli anni tipici dell'introduzione dell'automazione in tutte le imprese industriali italiane, in Italia l'occupazione è cresciuta e non diminuita. Al di là delle oscillazioni congiunturali, la tendenza strutturale non è alla diminuzione, ma alla crescita, il che significa che ci sono spazi che possono essere occupati grazie al fatto che l'uomo non deve più occuparsi di fare tante cose che prima faticosamente era necessario fare. Se a un impianto di verniciatura erano necessarie 250 persone che si ammalavano di silicosi dopo quindici anni e oggi bastano due persone che controllano un processo automatizzato e flessibile, non significa che abbiamo eliminato il lavoro: abbiamo eliminato quel tipo di lavoro e aper-

FIAT Topolino  
(1949)



to lo spazio per altri tipi di lavoro. Naturalmente anche qui il problema è che non è affatto scontato che la velocità con cui il sistema riesce a creare nuove occasioni di lavoro sia la stessa con cui l'innovazione tecnologica procede. Perciò un sistema sarà capace di svilupparsi e di creare lavoro nella misura in cui la sua capacità decisionale e organizzativa si adegnerà ai tempi dell'innovazione. Questa è una sfida e può essere che noi non siamo in grado di raccoglierla. Per esempio, se per fare una riforma come quella della scuola ci affidiamo al parlamento o alla burocrazia e aspettiamo vent'anni ad adeguarci, il nostro sistema andrà alla deriva, perché altri saranno più rapidi di noi.

Dove sta l'imprevisto, il nuovo, cioè lo spazio in cui l'uomo di oggi può trovare possibilità di lavoro? Schematicamente, questo è anche un risultato delle indagini più recenti sulla domanda di lavoro che stiamo facendo in Italia chiedendo alle imprese quali posizioni desiderano coprire nei prossimi due anni. Le tendenze individuano le tre aree di sviluppo seguenti.

La prima è la cosiddetta manutenzione dei sistemi; lo spazio per l'uomo è quello di intervenire quando il sistema manifesta alcuni stati che non erano previsti. Il lavoro operaio si sta evolvendo in questo senso: c'è bisogno di persone che, quando il sistema si presenta in uno stato che non era previsto, siano in grado di intervenire a diversi livelli di complessità e di responsabilità. Questo è certamente oggi a Melfi nella fabbrica della FIAT, un lavoro operaio che non ha niente a che fare col lavoro operaio di tanti anni fa: la distinzione fra il lavoro tecnico e il lavoro operaio si va affievolendo e permane solo sulla complessità e sull'estensione del sistema che si deve controllare.

La seconda area in cui si manifestano ampi spazi di lavoro è quella che si chiama ricerca e sviluppo perché ovviamente un'impresa deve strategicamente presidiare il nuovo attraverso la progettazione, la ricerca e lo sviluppo. In questo settore la domanda di lavoro è grande, la sua evoluzione è molto dinamica e tra l'altro trova difficoltà a rintracciare persone adatte per questo compito.

La terza area dove il nuovo si manifesta tipicamente è quella dei servizi. Un servizio è dare la risposta al bisogno di un altro e l'altro è nuovo per definizione. Il medico che cura il malato si trova di fronte a qualcuno che gli sottopone un'esigenza, un disagio che è sempre nuovo. La capacità del medico di interpretare questa esigenza e questo disagio alla luce della teoria e dell'esperienza che ha accumulato formulandola in termini di problema: questo è il servizio. Nella nostra società i servizi alle persone, alle imprese e alla collettività, oggi occupano circa il 70% dei lavoratori. Il servizio è tipicamente il lavoro dell'uomo che affronta il nuovo. Vuoi perché affronta l'altro e l'altro è portatore di un bisogno che è sempre nuovo. Vuoi perché è possibile dare a esso risposte che prima non era possi-

bile dare. Il bisogno dell'uomo è plastico a differenza di quello dell'animale e quindi si adatta a nuove e possibili combinazioni di risposta; allora il servizio è cercare nuove possibili combinazioni per dare nuove risposte.

Questa, non a caso, è l'area della grande espansione dell'occupazione. Naturalmente a condizione che l'organizzazione dei servizi non sia burocratica perché l'organizzazione burocratica dei servizi ha paura del nuovo.

Questo mi sembra, in termini di contenuto, ciò che caratterizza la domanda di lavoro della società di oggi.

### **Una sfida per la scuola: insegnare a pensare**

Vorrei allora indicare quali sono le conseguenze sull'insegnamento; non tanto in termini di struttura, cui ho già accennato, quanto in termini di contenuti. Dicevamo che, nella società di ieri, insegnare era spesso insegnare ad usare la razionalità strategica e funzionale, quella razionalità che riesce a controllare un processo lineare previsto in un sistema chiuso. Nelle nuove condizioni di oggi, a partire dalle esigenze della società e non da un discorso antropologico, insegnare significa insegnare a pensare.

Come dice Hannah Arendt, «pensare è argomentare», discorrere con altri e quindi, come caso particolare, con se stessi. Pensare è saper porre domande; la ragione funzionale non pone domande, opera per deduzione, ma la capacità di porre domande, o meglio prima ancora la capacità di ascoltare domande è ciò che fa scattare il pensiero. Nel suo bellissimo libro sul caso Eichmann, *La banalità del male*, la Arendt, che era inviata di un giornale americano al processo, si accorge che Eichmann, tipico esponente della società industriale, cioè della ragione funzionale che non si domanda mai perché, era l'esempio della banalità del male. Il male è banale proprio perché non si pone mai delle domande: nota la Arendt che, durante tutto il processo, Eichmann mai si è posto una domanda su quel che aveva fatto e il suo reagire era «ho fatto quello che mi è stato ordinato e non ho mai odiato un ebreo e non ho mai ammazzato un ebreo, io mi preoccupavo di far funzionare i treni che trasportavano gli ebrei a milioni e cercavo di fare le cose nel modo più funzionale possibile». La banalità del male è questa assenza di pensiero, l'assenza della domanda.

Insegnare a pensare significa anzitutto insegnare ad ascoltare la domanda di altri; questo ha molto a che fare con il lavoro perché il lavoro inteso come servizio è saper ascoltare la domanda di un altro, cosa che insegna anche a saper ascoltare le proprie domande. Questa facoltà è stata anchilosata per due secoli da un certo modo di pensare, e la sua riscoperta comporta un serio lavoro for-



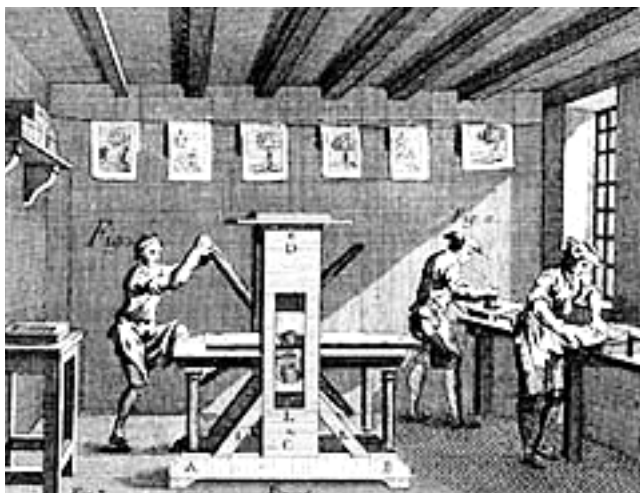
mativo. Per questo le prime dieci lezioni del mio corso universitario (a studenti del primo anno) sono dedicate a far riprendere il coraggio di porre delle domande. Gli studenti arrivano bombardati da milioni di risposte senza mai avere il coraggio di porre loro una domanda o, meglio ancora, senza avere il coraggio di ascoltare davvero la domanda di un altro.

La seconda facoltà che è importante sviluppare, e credo sia relativamente nuova, è quella di saper formulare le domande di altri nei termini di un problema. L'altro, quando pone una domanda, non si esprime nel linguaggio rigoroso della tua disciplina, ma nel linguaggio delle sue esigenze. Perciò bisogna sviluppare la grande capacità di ascoltare e poi trovare la formulazione corretta, ben formata, del problema, senza la quale non c'è soluzione, ma questa attitudine è rara. Ho provato a mandare un mio studente a fare la tesi in un'azienda dove avevano dei problemi. Lo studente era abilissimo a trovare la soluzione di un problema statistico quando era formulato in termini statistici, ma nessuno in quell'azienda glielo formulava così, perciò ha dovuto dedicare un mese e mezzo ad ascoltare tutti per capire bene qual era il problema. Questo mi ha fatto molto riflettere perché credo che oggi la sfida per l'insegnante sia proprio questa: aiutare il ragazzo, ma anche se stesso, ad affrontare domande, questioni, esigenze che non nascono dentro la disciplina, ma nascono come nascono, nella vita, e trovare la capacità di formulazione di questi problemi in termini rigorosi. Ovviamente, senza una capacità adeguata di astrazione e di generalizzazione, questo passaggio non si compie e il problema viene sempre formulato in termini istintivi.

La capacità di astrazione e generalizzazione è essenziale anche per chi fa l'operaio oggi. Non a caso, un'indagine fatta in Germania, indica la capacità teorica di astrazione come la prima capacità che verrà richiesta al lavoratore medio (ma lo vede chiunque osserva il lavoro di oggi). Il lavoro di oggi implica, paradossalmente, da una parte una grande capacità di ascolto del problema concreto e dall'altra una grande capacità di astrazione (in senso positivo, cioè elevarsi e guardare la cosa dall'alto); queste doti consentono al lavoratore di non smarrirsi di fronte alla domanda e di trasformarla in problema.

La terza facoltà che mi pare necessario sviluppare è la capacità di stare di fronte al problema anche quando la soluzione non è immediata. Nella

Il lavoro  
in un'antica stamperia



scuola (per esempio in matematica) il ragazzo è abituato a risolvere problemi ben formulati, cui deve in un certo tempo trovare la soluzione. Invece, nel lavoro, si deve poter stare anche un mese di fronte a un problema; i casi sono due: o si dimostra che la soluzione è impossibile e questo è un ottimo risultato perché così si cambia strada, oppure si deve continuare a cercare senza perdersi di coraggio. La ricerca assidua, che non può essere trattata in termini di costi e benefici, la capacità di stare di fronte al problema senza sapere se si troverà la soluzione, è un'attitudine essenziale per la società di oggi che la scuola deve in qualche modo coltivare.

La quarta capacità è quella di ripartire dalla soluzione per formulare nuove domande, cioè la capacità di concepire la razionalità come spirale aperta che non si arresta di fronte alla soluzione ma che, dalla soluzione trovata, cerca o pone nuove questioni e sa, insieme con altri, porre nuove questioni.

Queste mi sembrano le attitudini che la scuola oggi dovrebbe poter sviluppare e che gli insegnanti dovrebbero creativamente stimolare in persone che si apprestano a lavorare nella società di oggi.

## I problemi interrogano la ragione

Concludo con una riflessione sul bellissimo sottotitolo di questo convegno: i problemi interrogano la ragione.



FIAT Touring  
(1924)

Mi sembra importante capire che questa ragione non è solo la ragione strategica e funzionale delle cause e degli effetti, dei mezzi e dei fini, ma è la ragione comunicativa dell'argomentare, cioè la ragione aperta non solo all'oggetto, ma anche al «cosoggetto» (come si dice oggi), la ragione che sa ascoltare le domande dell'altro e soprattutto la ragione che sa stare di fronte al problema perché sa di condividere con l'altro con cui argomenta alcuni inaggrabili presupposti senza i quali l'argomentare non si regge.

Questi presupposti sono di natura etica. Per esempio: la giustizia, che anche l'altro possa intervenire come te; la solidarietà, che se argomentiamo siamo inevitabilmente coinvolti in una ricerca della soluzione. Se negassimo queste due premesse, la giustizia e la solidarietà, non ci sarebbe argomentare e verrebbe meno il coraggio di stare di fronte al problema. La parola interrogare ha la stessa radice di *regere*. Perciò potremmo dire che il problema «regge» la ragione, ossia che la domanda dell'altro deve reggere la ragione comunicativa, consentirle di continuare instancabilmente e senza scoraggiarsi a cercare insieme una soluzione giusta. Questa mi sembra la grande sfida che il titolo di questo convegno ha voluto sottolineare. ▽