



L'INTERVISTA

Billari: «Anche le imprese finanzino il welfare»

Katia Favaretto a pag. 31

CULTURA

Billari: «Più sicurezza economica, più iniziativa privata. Anche le imprese finanzino il welfare»

Cambiare lavoro, avviare una startup, tornare a studiare. Ma come si riparte senza la paura di fallire? In «Iperdiversità» (Sellerio), il rettore della Bocconi indica la condizione: «Una base economica certa nel tempo». E sugli asili nido chiama in causa le aziende: «Ci poniamo un obiettivo di copertura del 33-35%, quando dovrebbe essere il 100%»

di KATIA FAVARETTO

Un tempo si nasceva, si studiava, si trovava un lavoro, si metteva su famiglia. Possibilmente in quest'ordine. Oggi le biografie sono percorsi con deviazioni, ripartenze e destinazioni impreviste. È la società dell'iperdiversità raccontata da Francesco Billari, demografo e rettore dell'Università Bocconi, nel suo nuovo libro *Iperdiversità. Le rivoluzioni che hanno cambiato il nostro modo di vivere assieme*, uscito martedì 20 ottobre per Sellerio. Longevità, istruzione, migrazioni e nuovi ruoli di genere ampliano le possibilità individuali. Ma istituzioni, lavoro e welfare sembrano ancora progettati per una biografia sola, sempre meno rappresentativa delle nostre esistenze.

Professore, l'iperdiversità allarga le possibilità di scelta di ciascuno. Ma siamo davvero più liberi, o pesa di più l'incertezza?

L'iperdiversità è una conquista: permettere a più persone di esprimere il proprio talento in momenti diversi è un beneficio per tutta la società. Le difficoltà nascono dal mancato adeguamento delle istituzioni. Idealizziamo il passato, dimenticando che si viveva meno e le opportunità erano per pochi, ma tornare a una scuola selettiva, a un'università d'élite o alla famiglia sostenuta dal capofamiglia non è la risposta. C'è poi una dimensione individuale, dove la possibilità di cambiare lavoro e ridefinire più volte il proprio percorso può certo generare disorientamento. Ma dobbiamo superare l'idea di una traiettoria prestabilita e prepararci ad

apprendere e rimetterci in gioco.

Come affrontare questa incertezza senza che la possibilità di cambiare resti un privilegio di chi può permettersi di fallire?

Serve una protezione sociale universale, una base economica certa nel tempo. Nei Paesi nordici questo consente di affrontare con maggiore serenità un cambiamento professionale, un trasferimento o la necessità di assistere un familiare. In Italia il dibattito sul reddito di cittadinanza non ha affrontato fino in fondo la questione di un welfare universale e del reddito minimo garantito. Continuiamo a costruire le politiche intorno a categorie rigide, definite dall'età, dal genere o dalla residenza, quando le condizioni individuali possono cambiare più volte. La sicurezza

deve invece derivare da una protezione comune. Un fondatore di una startup svedese spiegava che la vivacità imprenditoriale del suo Paese dipende anche dagli investimenti in istruzione e ricerca, ma soprattutto dall'esistenza di un welfare che riduce le conseguenze di un eventuale fallimento. La protezione collettiva può incoraggiare l'iniziativa individuale.

Una trasformazione del genere richiede risorse. Chi deve pagare il conto dell'iperdiversità?

Non possiamo delegare tutto ai governi. Anche le imprese devono assumersi una responsabilità, tanto più in Italia, dove la popolazione in età lavorativa diminuisce e valorizzare ogni talento diventa essenziale. Pensiamo agli asili nido: ci poniamo un obiettivo di copertura del 33-35%, quando dovrebbe essere

il 100%, come per la scuola elementare. Finanziarli interamente attraverso il bilancio pubblico sarebbe oneroso, ma le aziende potrebbero contribuire a sostenere i dipendenti con figli piccoli. È un bisogno temporaneo, ma decisivo. Si discute di tassazione degli extraprofitto: occorre anche chiedersi se quelle risorse saranno destinate a finanziare servizi pubblici. Il welfare aziendale deve diventare parte della risposta: le imprese non possono attendere soltanto lo Stato.

Più le esperienze individuali si differenziano, più diventa difficile riconoscersi in un progetto comune. Come si costruisce consenso?

Il rischio è ridurre la complessità sociale a due gruppi contrapposti. Una parte della politica, soprattutto populista, propone il ritorno a un'omogeneità mai esistita, individuando di volta in volta un capro espiatorio: gli stranieri, le donne che non fanno figli, le città. Anche i progressisti cadono nella stessa semplificazione contrapponendo giovani e anziani, centri e periferie. Hillary Clinton definì deplorabili gli elettori di Trump: chi vuole costruire consenso dovrebbe interrogarsi sulle

ragioni delle scelte altrui, non delegittimarle. Nessuno di noi appartiene a una sola categoria. Non siamo soltanto uomini o donne, giovani o anziani, centro o periferia. Riconoscere questa pluralità è essenziale per politiche inclusive.

Quale esperienza collettiva può tenerci insieme, se ciascuno attraversa condizioni tanto diverse?

Proprio la consapevolezza che le condizioni individuali non sono immutabili. Tutti attraversiamo momenti di fragilità. Pensiamo alla disabilità, spesso considerata una condizione permanente che riguarda una minoranza: l'allungamento della vita comporta invece, per molte persone, periodi di ridotta autonomia. Comprenderlo può generare maggiore empatia e consenso verso politiche inclusive. Bisogna anche ampliare la partecipazione democratica. In Italia i giovani sono sempre meno numerosi e sempre più istruiti: perché non abbassare a 16 anni l'età per votare? E non possiamo continuare a escludere dai diritti di cittadinanza ragazzi nati o cresciuti nel nostro Paese. Il consenso si costruisce anche allargando la platea di chi partecipa alle decisioni.

Abbiamo ampliato l'ac-

cesso all'istruzione, eppure continuiamo a parlare di un ascensore sociale bloccato. Come stanno le cose?

È sbagliato sostenere che l'università di massa abbia arrestato la mobilità sociale: le ricerche dimostrano il contrario. In Corea del Sud il 71% dei giovani è laureato, contro il 31% italiano. Una platea più ampia rappresenta origini sociali più diverse. Quanto più ristretto è il gruppo che consideriamo meritevole, tanto maggiore diventa il peso della selezione sociale. Pensiamo alle *grandes écoles* francesi, istituzioni estremamente selettive, nelle quali l'accesso continua a risentire fortemente delle condizioni di partenza. Il talento è diffuso, ma sono le opportunità a permettergli di emergere. Si sostiene che in Italia l'ascensore sociale si sia fermato, dimenticando che in passato, per ampie fasce della popolazione, quell'ascensore nemmeno esisteva.

Se il successo è soltanto merito individuale,

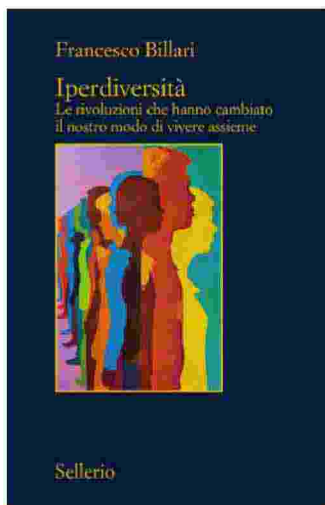
il fallimento rischia di diventare una colpa. È il rovescio della meritocrazia?

Pensiamo ancora che il talento si possa misurare

una volta per tutte: il voto alla maturità, il 110 e lode. Ma c'è chi interrompe gli studi e li riprende, chi trova la propria occasione più avanti. Persino la formulazione costituzionale sui capaci e meritevoli riflette, da questo punto di vista, una concezione che appartiene al passato. Anche l'Università Bocconi si sta mettendo in discussione, consentendo a persone detenute di iscriversi dopo aver superato i test di selezione. Dovremmo considerarle meno meritevoli? Non possiamo aumentare indefinitamente il numero degli studenti, ma possiamo scegliere di ampliare le possibilità di accesso a chi vuole rimettersi in gioco.

Qual è il messaggio che vorrebbe arrivasse ai lettori?

Viviamo nel momento di maggiore diversità della storia umana, grazie alla longevità e alle opportunità di esprimere il proprio talento offerte a persone di origini sociali, provenienze e generi differenti. È una conquista da imparare a governare. Non esistono scorciatoie, né un passato dorato al quale tornare: occorre costruire insieme, con soluzioni innovative, un futuro all'altezza di questa trasformazione.



— Francesco Billari, Ansa Foto