Il nuovo libro di Giudici

L'OFFERTA DEL POETA

Il punto di svolta di una vocazione creativa e di un complesso itinerario ideale e civile

Oggetto primario del dibattito culturale odierno, soprattutto giovanile, il rapporto fra felicità privata e bene pubblico costituisce il nucleo del rovello poetico che Giovanni Giudici affida alla sua nuova raccolta di versi, *Il male dei creditori* (Mondadori, pp 143, L. 3 500). Non è frequente che la sensibilità di un poeta incontri le disposizioni d'animo più diffuse nel suo tempo, in modi così appropriati, senza scadere nel contributo estemporaneo nutrito soltanto di volenterose e buone intenzioni. Ma nel caso di Giudici si tratta del risultato coerente di una maturazione perseguita attraverso l'approfondimento e la verifica critica dell'intimismo crepuscolare da cui aveva preso le mosse, quale appare soprattutto da *La vita in versi*, del 1965.

Ecco allora il limpido enunciato di una fra le più significative delle ultime poesie, *Intermezzo teatrale*: «Trasformare con parole La vita per alchimia; Dare un senso di società Alla privata eudaimonia. Calarmi nella colpa, Distruggerla con pazienza; Per abilità d'ingegno Sovvertirla in innocenza (...) Bella impresa sovrumana Chi per me ti compirà? La parola è una parola Che non smuove la realtà!».

Si riconoscono qui alcuni tratti tipici della doppia linea su cui Giudici conduce il suo discorso. Anzitutto la vocazione all'affabilità comunicativa, con un uso sapiente di moduli formali ostentatamente facili, in questo caso la tradizionalissima quartina, cui conferisce scioltezza nuova la presenza di due versi rimati, in sedi di volta in volta diverse. Nello stesso tempo però la poesia conferma la sua complessità intellettuale, nel denso succedersi di immagini, prima ancora che nel ricorso ai cultismi lessicali, come quella «eudaimonia» termine greco per «felicità».

La forma d'altronde coincide davvero con la sostanza: il tessuto di effetti a contrasto che caratterizza il componimento rimanda alla consapevolezza strenua con cui il poeta ripercorre le modalità della contraddizione al cui interno occorre calarsi per trovare la via difficile di una sintesi che non sia soltanto raggiungimento d'una pace interiore individuale ma contributo operativo al progresso della convivenza sociale. Di qui l'afflato dinamico dell'*Intermezzo*; e assieme lo struggimento accorato che lo pervade.

Come accontentarsi, per così dire, d'essere poeta, di fronte al travaglio di un'epoca che sembra sollecitare da ciascuno un'assunzione di responsabilità immediatamente pratiche, per collaborare alla genesi di una civiltà nuova? Certo, l'interrogativo non è inedito; e quando Giudici asserisce che «La parola è una parola Che non smuove la realtà», gli si può sembre obbiettare di nutrir poca fiducia nella forza materiale delle idee, dei progetti, delle invenzioni artistiche, in quanto capaci di illuminare e trasformare la coscienza collettiva. Ma appunto, l'obbiettivo al quale egli guarda, e rispetto a cui si sente tuttora impari, è proprio una poesia intrinsecamente socializzata, perché fuoriuscita dalle secche del solipsismo.

Ecco allora giustificarsi il senso di colpa da cui lo scrittore è preso, nell'appagamento che pure gli viene dall'autorealizzazione dell'io compiuta attraverso l'esperienza artistica. Insorgono o risorgono su questo terreno i fermenti della morale cristiana, assorbiti da Giudici negli anni scolastici e insistentemente evocati nei sui versi. A derivarne è una nevrosi invincibile, nei rapporti di vita familiare, nelle relazioni sentimentali, nelle vicende di lavoro, sempre tese fra libera disposizione alla gioia e assilli del rimorso, nella consapevolezza della propria inferiorità esistenziale su cui è proiettata un'incombenza di morte.

Siamo alla zona più nota della poesia di Giudici, quella dove si accampa un personaggio autobiografico che incarna la fisionomia del borghese medio, e mediamente cattolico, intristito nella mediocrità della sua sorte: di fronte a lui, il suo contrario e il suo doppio, una figura paterna spregiudicatamente estroversa e disponibile alle occasioni di vitalità che il mondo offre. L'assetto metrico-stilistico attinge risultati sempre corretti, a volte cospicui: riflessioni attuali e reminiscenze del passato si compongono in un fraseggiato sciolto, interrotto, quasi più prosaico della prosa stessa, dove gli empiti patetici vengono tenuti sotto fermo controllo.

Sì, l'esame di coscienza assiduo cui il poeta si sottopone denuncia una moralità d'indole religiosa, che più volte gli è stata imputata a rimprovero, per esempio da Fortini. Ma è proprio questo risentimento etico a guidare la crescita di preoccupazioni che oltrepassano l'ambito dei dettami evangelici per aspirare a una misura di verità ulteriormente umanizzata. Non si tratta soltanto di convalidare l'insofferenza per una mentalità meschinamente utilitaria, di cui finiscono vittime quanti vivono nel culto, più ancora che degli interessi, dei valori costituiti: a ciò allude il titolo ambivalente del volume, *Il male dei creditori*, da intendere sia nel senso del patimento sofferto da chi si sente in debito sia della diminuzione della propria umanità da parte di colui che ritenga di poter vantare crediti sui suoi simili.

Di là da ciò, la riflessione sulla metafisica dell'amor cristiano induce a legittimare l'impulso costitutivo dell'io a un pieno godimento di sé, sull'orizzonte terreno. Ma una espansione autentica della personalità può avvenire solo in un incontro con gli altri, sulla base del riconoscimento integrale, a tutti, dello stesso diritto: e dunque non solo implica ma si risolve nell'impegno di ogni energia vitale ad abbattere gli ostacoli che impediscono la liberazione delle persone, per effetto dell'ineguaglianza di classe. Questo è il nesso difficile e il punto di svolta cui è giunto l'itinerario poetico di Giudici.

Si capisce allora che i componimenti più interessanti de *Il male dei creditori* non siano, tutto sommato, quelli sospesi tra crepuscolarismo e memoria, pur nell'accortezza del loro tracolorare dai toni elegiaci agli ironici: maggior intensità hanno, al confronto, i versi in cui il lirismo si rappiende in grumi di metafore, a concentrare la consapevolezza dolorosa d'una contraddizione esistenziale e sociale irrisolta, che si riflette in una musicalità attonita, ricchi di echi interni così *Rapporto*, *Colori del bel pensiero*, *Senza titolo*, *Nome*, *Alibi* e — *dicono — si piega*. Assieme, analoga rilevanza hanno le poesie di stampo più accesamente meditativo, tenute per converso su ritmi lievi, aerei, quasi da ballata morale: *L'etica di Bonhoeffer*, *Alla lettera*, il citato *Intermezzo*.

Ma poi, il filo che percorre le pagine della raccolta e una rivendicazione del diritto alla poesia, come esigenza nativa di appropriarsi i materiali delle esperienze di realtà non per trascenderli idealmente ma per renderli trasparenti e farne offerta alla collettività. Così il criticismo di Giudici configura un'idea le poetico, che non è di arroccamento in un privilegio esclusivo ma tende a proiettarsi nell'opera di arricchimento delle relazioni di umanità cui tutti partecipiamo. E qui sta il sigillo profondo della democraticità di connotati che *Il male dei creditori* esibisce.

Vittorio Spinazzola

Rassegna a Torino sull'arte in Italia

TORINO — Sabato alla Galleria d'arte moderna sarà inaugurata la mostra «L'Arte in Italia 1960 1977».

La mostra offre un doppio spunto di riflessione: da un lato sugli avvenimenti che hanno caratterizzato la ricerca artistica in Italia negli ultimi anni, dall'altra sul modo di lavorare dei critici di fronte a tale vicenda.

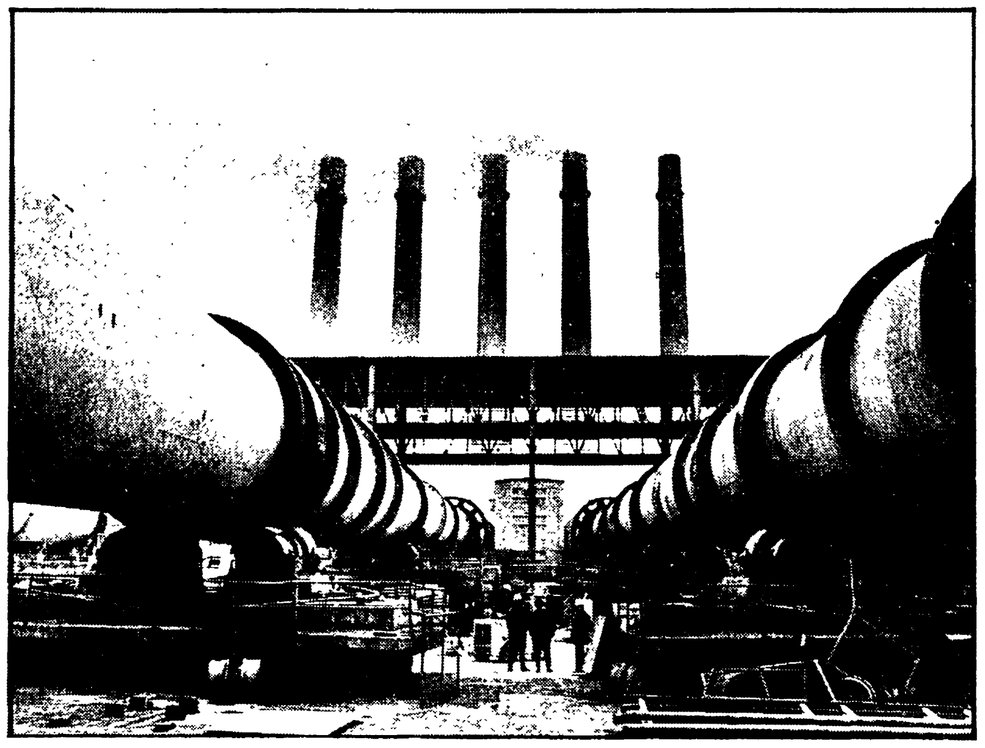
La mostra è stata affidata a tre critici che in questi anni hanno dato interpretazioni e motivazioni assai diverse e spesso discordanti, seguendo con impegno quanto è avvenuto. Filiberto Menna, Antonio Del Guercio e Renato Barilli.

Il confronto tra le posizioni critiche e gli atteggiamenti operativi consentirà al visitatore una conoscenza della ricerca attuale nelle sue dinamiche, senza volerli fornire previamente un bilancio obbligato.

Organizzazione del lavoro, salari, produttività nella RDT

La fabbrica e il piano

Le condizioni di vita dopo il duro sforzo compiuto negli anni passati per la ricostruzione e l'accumulazione - Previsti aumenti salariali del 4 per cento e incrementi nel consumo di beni durevoli - I criteri di calcolo delle retribuzioni nelle aziende - Come si affronta il rapporto uomo-macchina - Combinazione di incentivi materiali e motivazioni politiche



Il grande cementificio di Karsdorf nei pressi di Halle

II

DI RITORNO DALLA RDT — Negli ultimi due anni le condizioni di vita nella RDT hanno subito dei sensibili miglioramenti. Vi è stata una crescita generale dei livelli minimi di salari e pensioni. Fino a maggio scorso l'orario di lavoro era di 43 ore e mezza alla settimana, dal primo maggio, per i lavoratori a turno continuo l'orario — a salario immutato — è sceso a 40 ore alla settimana; per i lavoratori a due turni è sceso a 42 ore, anche per le donne che lavorano (che qui costituiscono il 50 per cento della manodopera occupata) e che hanno due figli l'orario di lavoro è stato ridotto a 40 ore settimanali. In questi due anni vi è stato anche un aumento delle giornate di ferie passate da 13 a 15, mentre dal primo gennaio scorso altre tre giornate di ferie sono state introdotte per i turnisti.

Dopo il duro sforzo degli anni passati, prevalentemente rivolto alla accumulazione, oggi, dicono i dirigenti del partito, abbiamo voluto prestare più attenzione a problemi finora sottovalutati: il salario minimo, le pensioni, le condizioni delle madri, dei giovani coppie. E' migliorata anche la disponibilità di beni materiali, la casa innanzitutto. Berlino, la città della quale la RDT tutta è orgogliosa perché simbolo del duro sforzo di ricostruzione nel quale si può dire il paese è ancora impegnato, ha ambiziosi progetti di sviluppo urbanistico. Ricostruite del tutto le case distrutte dalla guerra, rifatto completamente il centro cittadino, risanati alcuni quartieri della periferia, il grande obiettivo per il 1980 è la costruzione del nono circondario, un nuovo quartiere per 100 mila persone, un insieme di verde, case, servizi sociali, fabbriche.

Secondo il nuovo piano quinquennale nei prossimi anni il salario dovrebbe aumentare del 4 per cento all'anno e l'accento si dovrebbe spostare sul consumo di beni durevoli (per i quali è previsto tra quest'anno e l'anno prossimo un aumento del 15 per cento); minore invece dovrebbe essere la crescita della spesa per la alimentazione e per l'abbigliamento, probabilmente già oggi coperta in maniera soddisfacente. Si punta cioè ad una certa revisione della distribuzione delle varie voci del bilancio famihare, anche per poter mettere in circolazione il risparmio accumulato dalle famiglie e destinato, appunto, all'acquisto di beni durevoli.

In questi anni, nonostante progressi in atto dal '70, l'andamento delle retribuzioni è stato abbastanza lento, anche se compensato dalla stabilità dei prezzi al consumo e dal pieno impiego. Dal '70 al '75, praticamente fermo l'indice del costo della vita, la retribuzione mensile media (calcolata per operai e impiegati) è passata da 755 marchi a 889 (la RDT ha fissato la parità con il marco della RFT, che vale 380 lire italiane). Ma in realtà questa media è meno che puramente indicativa perché nella formazione delle retribuzioni incidono in maniera abbastanza rilevante le voci aziendali, legate al rendimento del lavoro, ai risultati complessivi della gestione, alla realizzazione degli indici del piano. Anzi, il dato di novità sta proprio nel fatto che — in rapporto ai nuovi obiettivi del piano — tutta la struttura retributiva sta subendo — profondi raggiustamenti in quanto verrà sempre di più collegata alle nuove fasi di riorganizzazione del lavoro che si renderanno necessarie per aumentare la produttività e all'effettivo rendimento del lavoro. Il piano quinquennale ha esplicitamente previsto per le categorie direttamente impegnate nella produzione che da qui all'80 si proceda a determinare nuovi livelli salariali base, più alti di quelli attuali, sui quali elaborare anche i maggiori aumenti connessi al rendimento.

Una scelta del genere deve essere apparsa inevitabile nel momento in cui si richiede alla classe lavoratrice un più duro sforzo di qualificazione produttiva e cioè avvia a introdurre processi di riorganizzazione del lavoro in fabbrica, che vanno nella direzione anche di un profondo mutamento del rapporto uomo macchina e realisticamente lo si sa che si può chiedere di più anche dando di più, in un quadro di stabilità economica. Già adesso del resto la struttura retributiva appare fortemente influenzata dagli andamenti aziendali. L'azienda che riesce a superare gli indici del piano sia in quantità ma soprattutto in qualità, sarà autorizzata ad utilizzare una parte del reddito lordo prodotto per migliorare le condizioni di lavoro e per concedere premi salariali ai dipendenti. E' ovvio d'altra parte, che se l'azienda non supera questi indici, la disponibilità di queste entrate salariali aggiuntive non esiste.

Alla Narva (la grossa fabbrica di lampadine al centro di Berlino, un po' vecchiotta, impegnata in un processo di riorganizzazione del lavoro e di ammodernamento degli impianti, cinquemila dipendenti, di cui il 60 per cento donne, età media 44 anni) il salario medio mensile è di 640 marchi (a parte le integrazioni particolari per i turnisti e per il piccolo nucleo di operai addetti ad operazioni altamente specializzate). Ma nel '76, avendo superato gli indici del piano, l'azienda ha potuto disporre di un fondo di gratifica di cinque milioni di marchi, interamente utilizzato per premi salariali, pari in media a 1100 marchi per cento donne) il salario medio è di 700 marchi, il salario orario di 3 marchi e 70, ma qui è in vigore un sistema di cottimo decelerato che punta innanzitutto al raggiungimento degli obiettivi di *qualità* (la parte variabile della paga base, pari ad un marco e 70, dipende per il 40 per cento dalla realizzazione del la *quantità*, per il 60 per cento dalla realizzazione degli obiettivi di *qualità*). Alla Robotron sono stati praticamente aboliti i primi tre degli otto livelli di qualifica: la stragrande maggioranza della manodopera è inquadrata nel sesto livello (operai specializzati) e sta andando avanti un processo di accorpamento di operazioni in modo da portare i lavoratori dal quarto al quinto livello di qualifica. All'interno di ciascuna qualifica però, la retribuzione può variare a seconda della mansione che si svolge, mentre l'elemento **qualità** del prodotto e **impegno** sul lavoro gioca un ruolo fondamentale anche nel passaggio da una qualifica all'altra, che non è mai un fatto automatico, ma frutto della valutazione degli organismi sindacali e di partito. Alla acciaieria Edelstahlwerk di Freital (cinquemila dipendenti, età media 33 anni, 70 per cento operai specializzati, molti giovani, qualche problema di «inserimento» di questi giovani nel processo produttivo) il salario medio è di 850 marchi ma — e spiegano — per effetto delle varie voci aziendali, dei vari premi e gratifiche ogni lavoratore può contare ogni anno su una integrazione salariale pari a due mensilità (ma la acciaieria di Freital ha la fortuna di aver sempre superato gli indici del piano da sei anni, a questa partecipa la qualità del lavoro — dice il direttore — si rispecchia moltissimo nel salario e nello stipendio).

E' da chiedersi se questa crescita di fonte aziendale delle retribuzioni non crei dei problemi alla esigenza di controllare il tetto dei salari monetari in modo da non avere sul fronte della domanda tensioni tali da mettere in discussione la politica di stabilità dei prezzi al consumo. Probabilmente no e per due motivi. Innanzitutto questa crescita retributiva di natura aziendale non è generalizzata; non ne conosciamo la dimensione, ma sappiamo che essa riguarda solo le aziende che superano gli indici del piano (e ci hanno detto che questo non avviene facilmente, anzi può avvenire più spesso esattamente il contrario). In secondo luogo gli aumenti salariali aziendali, anche se vengono erogati *ex post*, in realtà fanno già parte delle previsioni del piano aziendale e quindi del piano di settore e perciò sono stati già inseriti nelle previsioni generali di aumento delle retribuzioni. Quando, nella fase di discussione degli obiettivi del piano, vengono presentati alla azienda gli indici che è essa chiamata a realizzare, la assemblea dei collettivi aziendali non solo si impegna a realizzare questi indici, ma può anche impegnarsi — come solitamente accade — a realizzare indici più elevati cui corrisponderà una maggiore disponibilità di risorse aziendali. Sarà poi il cosiddetto contratto collettivo aziendale, elaborato dalla direzione della fabbrica con i sindacati e approvato dalla assemblea dei delegati sindacali, a decidere le modalità per adattare e realizzare gli impegni presi dalla azienda rispetto al piano e a stabilire come dovranno essere ripartite le risorse addizionali di cui l'azienda potrà disporre. A piano annuale realizzato, se la azienda ha rispettato gli indici che essa stessa aveva dato, anche quest'anno, alla fine dell'anno, sarà autorizzata ad utilizzare una parte del reddito lordo prodotto per migliorare le condizioni di lavoro e per concedere premi salariali ai dipendenti. E' ovvio d'altra parte, che se l'azienda non supera questi indici, la disponibilità di queste entrate salariali aggiuntive non esiste.

Alla Narva (la grossa fabbrica di lampadine al centro di Berlino, un po' vecchiotta, impegnata in un processo di riorganizzazione del lavoro e di ammodernamento degli impianti, cinquemila dipendenti, di cui il 60 per cento donne, età media 44 anni) il salario medio mensile è di 640 marchi (a parte le integrazioni particolari per i turnisti e per il piccolo nucleo di operai addetti ad operazioni altamente specializzate). Ma nel '76, avendo superato gli indici del piano, l'azienda ha potuto disporre di un fondo di gratifica di cinque milioni di marchi, interamente utilizzato per premi salariali, pari in media a 1100 marchi per cento donne) il salario medio è di 700 marchi, il salario orario di 3 marchi e 70, ma qui è in vigore un sistema di cottimo decelerato che punta innanzitutto al raggiungimento degli obiettivi di *qualità* (la parte variabile della paga base, pari ad un marco e 70, dipende per il 40 per cento dalla realizzazione del la *quantità*, per il 60 per cento dalla realizzazione degli obiettivi di *qualità*). Alla Robotron sono stati praticamente aboliti i primi tre degli otto livelli di qualifica: la stragrande maggioranza della manodopera è inquadrata nel sesto livello (operai specializzati) e sta andando avanti un processo di accorpamento di operazioni in modo da portare i lavoratori dal quarto al quinto livello di qualifica. All'interno di ciascuna qualifica però, la retribuzione può variare a seconda della mansione che si svolge, mentre l'elemento **qualità** del prodotto e **impegno** sul lavoro gioca un ruolo fondamentale anche nel passaggio da una qualifica all'altra, che non è mai un fatto automatico, ma frutto della valutazione degli organismi sindacali e di partito. Alla acciaieria Edelstahlwerk di Freital (cinquemila dipendenti, età media 33 anni, 70 per cento operai specializzati, molti giovani, qualche problema di «inserimento» di questi giovani nel processo produttivo) il salario medio è di 850 marchi ma — e spiegano — per effetto delle varie voci aziendali, dei vari premi e gratifiche ogni lavoratore può contare ogni anno su una integrazione salariale pari a due mensilità (ma la acciaieria di Freital ha la fortuna di aver sempre superato gli indici del piano da sei anni, a questa partecipa la qualità del lavoro — dice il direttore — si rispecchia moltissimo nel salario e nello stipendio).

E' da chiedersi se questa crescita di fonte aziendale delle retribuzioni non crei dei problemi alla esigenza di controllare il tetto dei salari monetari in modo da non avere sul fronte della domanda tensioni tali da mettere in discussione la politica di stabilità dei prezzi al consumo. Probabilmente no e per due motivi. Innanzitutto questa crescita retributiva di natura aziendale non è generalizzata; non ne conosciamo la dimensione, ma sappiamo che essa riguarda solo le aziende che superano gli indici del piano (e ci hanno detto che questo non avviene facilmente, anzi può avvenire più spesso esattamente il contrario). In secondo luogo gli aumenti salariali aziendali, anche se vengono erogati *ex post*, in realtà fanno già parte delle previsioni del piano aziendale e quindi del piano di settore e perciò sono stati già inseriti nelle previsioni generali di aumento delle retribuzioni. Quando, nella fase di discussione degli obiettivi del piano, vengono presentati alla azienda gli indici che è essa chiamata a realizzare, la assemblea dei collettivi aziendali non solo si impegna a realizzare questi indici, ma può anche impegnarsi — come solitamente accade — a realizzare indici più elevati cui corrisponderà una maggiore disponibilità di risorse aziendali. Sarà poi il cosiddetto contratto collettivo aziendale, elaborato dalla direzione della fabbrica con i sindacati e approvato dalla assemblea dei delegati sindacali, a decidere le modalità per adattare e realizzare gli impegni presi dalla azienda rispetto al piano e a stabilire come dovranno essere ripartite le risorse addizionali di cui l'azienda potrà disporre. A piano annuale realizzato, se la azienda ha rispettato gli indici che essa stessa aveva dato, anche quest'anno, alla fine dell'anno, sarà autorizzata ad utilizzare una parte del reddito lordo prodotto per migliorare le condizioni di lavoro e per concedere premi salariali ai dipendenti. E' ovvio d'altra parte, che se l'azienda non supera questi indici, la disponibilità di queste entrate salariali aggiuntive non esiste.

Alla Narva (la grossa fabbrica di lampadine al centro di Berlino, un po' vecchiotta, impegnata in un processo di riorganizzazione del lavoro e di ammodernamento degli impianti, cinquemila dipendenti, di cui il 60 per cento donne, età media 44 anni) il salario medio mensile è di 640 marchi (a parte le integrazioni particolari per i turnisti e per il piccolo nucleo di operai addetti ad operazioni altamente specializzate). Ma nel '76, avendo superato gli indici del piano, l'azienda ha potuto disporre di un fondo di gratifica di cinque milioni di marchi, interamente utilizzato per premi salariali, pari in media a 1100 marchi per cento donne) il salario medio è di 700 marchi, il salario orario di 3 marchi e 70, ma qui è in vigore un sistema di cottimo decelerato che punta innanzitutto al raggiungimento degli obiettivi di *qualità* (la parte variabile della paga base, pari ad un marco e 70, dipende per il 40 per cento dalla realizzazione del la *quantità*, per il 60 per cento dalla realizzazione degli obiettivi di *qualità*). Alla Robotron sono stati praticamente aboliti i primi tre degli otto livelli di qualifica: la stragrande maggioranza della manodopera è inquadrata nel sesto livello (operai specializzati) e sta andando avanti un processo di accorpamento di operazioni in modo da portare i lavoratori dal quarto al quinto livello di qualifica. All'interno di ciascuna qualifica però, la retribuzione può variare a seconda della mansione che si svolge, mentre l'elemento **qualità** del prodotto e **impegno** sul lavoro gioca un ruolo fondamentale anche nel passaggio da una qualifica all'altra, che non è mai un fatto automatico, ma frutto della valutazione degli organismi sindacali e di partito. Alla acciaieria Edelstahlwerk di Freital (cinquemila dipendenti, età media 33 anni, 70 per cento operai specializzati, molti giovani, qualche problema di «inserimento» di questi giovani nel processo produttivo) il salario medio è di 850 marchi ma — e spiegano — per effetto delle varie voci aziendali, dei vari premi e gratifiche ogni lavoratore può contare ogni anno su una integrazione salariale pari a due mensilità (ma la acciaieria di Freital ha la fortuna di aver sempre superato gli indici del piano da sei anni, a questa partecipa la qualità del lavoro — dice il direttore — si rispecchia moltissimo nel salario e nello stipendio).

Procedimenti di studio

Questi procedimenti comportano un duplice aspetto: uno di tipo analitico e l'altro sintetico. Da un lato, infatti, le combinazioni ottenute potranno rivelare e produrre nuovo materiale genetico, aumentandone così la disponibilità per mezzo studio se qualcuno si metterà di fatto, ad esempio, per ottenere i geni e il funzionamento delle gammaglobuline; dall'altro lato, invece, si tratta di far funzionare il materiale trasferito in un sistema semplificato (può essere il caso di una cellula batterica in cui si sia voluto trasferire un gene non batterico — ma ad esempio animale — utile per l'uomo).

Di questa materia si è discusso l'altro giorno in un dibattito sull'ingegneria genetica nella situazione italiana, promosso dalla Società di biofisica e biologia molecolare, che si è tenuto nell'Istituto dell'Orto Botanico dell'Università di Roma. Oltre a Falaschi e Szaramella, vi hanno preso parte il biologo molecolare Giorgio Tecce, il docente di medicina del lavoro Giovanni Berlinguer, il direttore dell'Istituto di Sanità Francesco Pocchiari, e il direttore delle ricerche farmaceutiche della Montedison, Livio Zeller.

La riunione è servita a sollevare e a far discutere su alcune linee di intervento intorno ad un problema di ricerca che costituisce senz'altro nella prospettiva un terreno di potenzialissimo sviluppo, ma che tuttavia è tuttora oggetto di continua ad essere di divisioni e polemiche all'interno della comunità scientifica internazionale. Vediamo in breve perché. L'ingegneria genetica nasce, ad un arco di tempo ampio che va dal '44 ai primi anni '50 con la scoperta che l'acido desossiribonucleico (DNA) può trasformare in modo stabile ed ereditabile il patrimonio genetico in cui viene inserito. Più di recente, il sapere conquistato dalla biologia ha permesso di tagliare molecole di DNA in frammenti, con il risultato di avere combinazioni mai ottenute prima naturalmente in natura. Ma il punto cruciale e questo se il livello di progresso della biologia molecolare permette di controllare esattamente queste manipolazioni, quali esperimenti e per vero che la conoscenza attuale del DNA degli organismi superiori è ancora molto limitata e non si è in grado di prevedere i risultati di alcune di queste combinazioni.

E l'appello dalla materia di controllo su tutte le possibili conseguenze che derivano dalcuni rischi potenziali. Rischi associati al fatto che tra i geni che vengono manipolati in laboratorio ve ne sono alcuni non noti, perché inespressi o latenti, che potrebbero a seguito di queste manipolazioni esprimersi e dare luogo a funzioni o a sostanze dannose per l'uomo e per la coesistenza. Ecco perché la parte più attenta della comunità scientifica (e con essa spesso coloro che più di altri hanno portato un contributo rilevante di ricerca in questo campo). Accanto alle prospettive di enormi vantaggi (produzione a basso prezzo di sostanze utili per la salute umana, come ormoni, oppure l'ottenimento di piante in agricoltura con proprietà nuove), ha messo l'accento sulla possibilità di generare, creare o di provocare danni, o di portare ad una diminuzione di, senza fare, bene, agli ambienti. Un rischio almeno questi non che sembra essere suffragato da certe evidenze.

Speciali commissioni

Sia queste basi e di cautela a adottare l'idea [illegible] Tuttavia resta la [illegible] dell'intervento [illegible] fatto che la [illegible] di queste ricerche [illegible] di ordine superiore all'entità dei rischi. Questa è una [illegible] che la prevalente coscienza [illegible] dei ricercatori [illegible] attraverso [illegible] e sulla base [illegible] dei Comitati [illegible] hanno costituito speciali commissioni [illegible] di controllo [illegible] di sperimentazione [illegible] di ricombinazione [illegible] e esperimenti. Con [illegible] permesso la realizzazione di ciascuna proposta di esperimento con l'adozione [illegible] obbligatoria delle [illegible] misure [illegible] ancora del tutto [illegible] il controllo [illegible] esperimenti [illegible] spetto alle norme di [illegible] può essere il caso, ad esempio, di un laboratorio non [illegible] dato alla manipolazione di batteri patogeni).

In Italia i complessi aspetti di questa problematica segnano un notevole ritardo: si tratta — come ha detto Berlinguer — di prendere non solo misure specifiche ma anche generali, riguardanti la [illegible] scientifica e [illegible] nel campo [illegible] in questo senso va tenuta presente l'accresciuta partecipazione delle popolazioni [illegible] sempre più [illegible] quale [illegible] hanno le ricerche [illegible] e [illegible] rapporto ai [illegible] di resistenza ad una [illegible] manipolazione, proprio per garantire, per quanto è possibile, un controllo democratico sulla macchina [illegible] che appare necessario [illegible] problema della [illegible] e [illegible] di [illegible] e [illegible] e [illegible] della [illegible] e una soluzione [illegible] in modo [illegible] democratico.

Il recupero [illegible] produttività del lavoro e la riduzione dei costi di produzione sono, a quanto pare, problemi comuni a quelle che impropriamente vengono [illegible] socialismo reale. In [illegible] Cuori la speranza e salvia dal [illegible] di speranze [illegible] nomia che vedono nell'idea del socialismo [illegible] PCI della democrazia e del [illegible] [illegible] [illegible]