

# SPILLI

## LIBRI

DICERIE  
SUI GRUPPI

103

---

Franca Olivetti Manoukian

## PAROLE

GRUPPO

111

---

Franca Olivetti Manoukian

## FILM

QUANDO IL GRUPPO  
SI FA OSSESSIONE

Riflessioni da "Kadosh"  
di Amos Gitai

117

---

Valerio Cascelli



# DICERIE SUI GRUPPI

Franca Olivetti Manoukian

Nelle letture che mi è capitato di fare negli ultimi tempi, letture errabonde, perché avvengono durante peregrinazioni ferroviarie e perché vagano nelle direzioni più diverse, mi sono imbattuta in alcune affermazioni sui gruppi che mi hanno incuriosito. Si tratta di indizi, di dettagli, forse irrilevanti, non degni di particolare considerazione ma forse, come ben sa chi cerca di intervenire sui fenomeni organizzativi e sociali, indicativi di comprensioni possibili, di strade da aprire e da percorrere eventualmente anche con altri mezzi e modi, di incroci e connessioni che tendono a sfuggirci.

Sulla prima pagina del Corriere della Sera di un lunedì l'articolo/rubrica di Francesco Alberoni, che ogni settimana compare in basso a sinistra nello spazio "Pubblico e Privato", aveva un titolo ai miei occhi provocatorio - "I piacevoli vantaggi di "fare squadra", sul lavoro e nella vita" - che veniva energicamente sostenuto nelle argomentazioni sviluppate nelle quattro mezze colonne sottostanti.

Dall'affermazione che "la vera protagonista di tutte le imprese riuscite è l'équipe" si andavano a individuare le caratteristiche che essa deve possedere per essere tale: "deve essere formata da gente con specializzazioni e mentalità diverse, però deve avere la stessa meta e deve mettere in comune tutto ciò che sa per arrivare allo scopo: e deve essere "affiatata" e "guai" se c'è uno che tiene le informazioni per sé, guai se c'è invidia, guai se si formano partiti. Si proponevano le équipes esemplari: quella "stupenda" che attorno ad Enrico Fermi ha scoperto le reazioni nucleari, quella "affiatata" del Centro trapianti di Roma, creato e diretto da Raffaello Cortesini, quella costituita da Napoleone e dai suoi marescialli. Da qui, veniva sottolineato, è importante trarre le regole con cui ottenere un gruppo che si prodiga per gli interessi comuni, con quella sintonia,

quell'intesa che permette di superare ogni difficoltà.

Mi ha colpito questa riscoperta del gruppo come nucleo positivo, aggregazione vincente, capace di forza irresistibile e di grande potenzialità, additato come accessibile a tutti, come se alcune configurazioni eccezionali di esso, dovute probabilmente a combinazioni rare di fattori extra-ordinari (esistenza di capi con doti e carismi singolari, congiunture storiche speciali e altrettanto speciali convergenze di interessi, ecc.), fossero riproducibili ovunque e da chiunque .....attraverso il richiamo doveristico all'importanza e alla necessità del lavorare insieme. Penso che queste rubriche che ormai sono così diffuse sui nostri quotidiani, possano essere viste un po' come spazi in cui vengono esposti temi e questioni che circolano nei discorsi della gente, e che sono contemporaneamente condensazioni di luoghi comuni e espressioni di indirizzi e opinioni che li alimentano e influenzano. Possiamo considerarli come depositi di tracce di alcuni modelli culturali che si intrecciano nella nostra società, che emergono e si affievoliscono secondo i periodi: tracce che si collegano a tanti altri frammenti che raccogliamo negli ambienti più diversi.

Si potrebbe ipotizzare che la perorazione di Alberoni corrisponda ad un tentativo di offrire delle indicazioni concrete - e ormai sembra sempre che quando si deve dire qualche cosa di concreto non sia possibile farlo se non attraverso pesanti semplificazioni - rispetto alle esperienze ricorrenti che ciascuno fa di inadeguatezza nel trattare i problemi complessi della quotidianità, anche in presenza di competenze specialistiche plurime. Bisogna pur trovare, mostrare qualche indicazione promettente!

Ma forse lo scritto inevitabilmente frettoloso apparso sul quotidiano è collocabile in un orientamento più generale con cui si vanno ad affrontare oggi le questioni dell'organizzazione, e in particolare dell'organizzazione del lavoro che va realizzata per raggiungere risultati a fronte dei cambiamenti in atto nel sistema economico e produttivo. Dico questo perché in un recente, interessante libro di Richard Sennett (1) viene a più riprese chiamato in causa il lavoro di gruppo, con analisi e sottolineature,

(1) R. Sennett, *The Corrosion of Character, The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York, 1998, traduzione italiana *L'uomo flessibile, Le conseguenze del nuovo capitalismo nella vita personale*, Feltrinelli, Milano, 1999

su cui vale la pena attirare l'attenzione. Il testo che credo molti avranno letto perché ha avuto varie presentazioni sui giornali, discussioni alla radio, conferenze e dibattiti, sostiene la tesi che il nuovo capitalismo – capitalismo flessibile – nella fenomenologia con cui si va sviluppando esercita forme di controllo sulla vita di chi lavora difficili da riconoscere, ma non meno pressanti e pesanti di quelle esercitate nel passato, minacciose e sfidanti per le identità individuali e per gli equilibri dei rapporti non solo all'interno delle organizzazioni lavorative, ma anche tra generazioni, tra gruppi sociali, tra tempo libero e tempo di lavoro, tra valori sociali, familiari, lavorativi. Viene quindi dipinto un affresco molto suggestivo perché si fa riferimento a fonti eterogenee ("inclusi dati economici, relazioni storiche e teorie sociali: ho anche esplorato la vita quotidiana del mondo che mi circonda più o meno come potrebbe fare un antropologo", p. 11) rinvenute anche nelle esperienze di vita e di lavoro dell'autore. Gli effetti della modernizzazione del lavoro vengono tratteggiati a forti tinte. Vengono analizzati alcuni fenomeni cardine delle trasformazioni, come la "rivolta contro la routine", contro il "tempo burocratico che può paralizzare il lavoro, il governo o qualunque istituzione", per sottolineare che "la routine può indebolire, ma anche proteggere, può smontare il lavoro, ma anche comporre una vita" (p.43), che il lavoro di routine, come sosteneva Diderot, non va visto soltanto come degradante: in esso è inscritta la dignità della fatica quotidiana narrata proprio attraverso le sue regole fisse e i suoi ritmi scanditi inesorabilmente. C'è un valore fondamentale nell'abitudine e "noi mettiamo alla prova le nostre alternative solo in rapporto ad abitudini che abbiamo già padroneggiato" (p.43). Si stima comunque che almeno due terzi dei lavori moderni restino ripetitivi: significa che non è così facile sottrarsi e del resto se routinario non equivale a degradante come possiamo essere certi che prendere strade più provvisorie, più rischiose e incerte porti comunque degli effetti positivi per le persone? Sennett prosegue incalzante nell'argomentare la sua tesi. "Oggi la società sta cercando dei modi per distruggere i mali della routine creando istituzioni più flessibili. La pratica della flessibi-

lità tuttavia si concentra soprattutto sulle forze che piegano le persone" (p.45). Questo non porta pertanto condizioni di maggiore libertà ma di fatto sviluppa nuove strutture di potere e di controllo, tendenti ad occupare sempre di più il tempo di chi lavora, evitando però il più possibile attaccamenti ai contenuti e ai modi di svolgimento dell'attività, perché vanno intraprese contemporaneamente diverse strade e rapidamente cambiate. Ci si ritrova in situazioni sociali sempre più frammentate in cui è vincente chi riesce a tollerare le sofferenze e le inquietudini provocate dal non poter avere legami a cui appoggiarsi, né spaziali, né temporali: certo non coloro che sono ai livelli bassi delle organizzazioni ("ai livelli inferiori del nuovo regime") che, affievolendosi le possibilità di rappresentarsi in modo tangibile e diretto il contenuto specifico del proprio lavoro, sono sempre più confusi, più sprovvisti di chiavi di lettura per capire che cosa accade intorno a loro e in loro. E da qui si moltiplica ulteriormente la frammentazione perché ciascuno tende a ripiegarsi e a rinchiudersi sul proprio particolare e sui particolari più immediati e minuti (quelli che ha a disposizione subito) da cui cerca di trarre qualche elemento di comprensione per ridurre l'incertezza e per orientarsi in qualche direzione.

In questo quadro piuttosto preoccupante come entra un discorso sui gruppi ?

Sennett lo introduce in un capitolo sull'etica lavorativa, che tradizionalmente imperniata sull'uso disciplinato del tempo e sul valore degli obiettivi a lungo termine, è fortemente interrogata dalle frequenti e rapide ristrutturazioni e dalla flessibilità che interrompe la continuità dei rapporti che le persone hanno tra loro, con gli oggetti del lavoro, con i progetti sul futuro, con i valori: continuità necessaria al riconoscimento di sé, delle proprie appartenenze, delle proprie potenzialità.

Sembrerebbe indebolita l'importanza che la nostra società ha assegnato al lavoro. Sembrerebbero messi in discussione o attenuati degli imperativi rispetto al lavoro, che tradizionalmente (per diffusione dalla cultura protestante) gravano sull'individuo, chiedendogli di impegnarsi duramente per dare sempre

di più e sempre meglio, per mostrare le proprie virtù e capacità in una competizione e in una ricerca di perfezionamento che non è mai conclusa.

E in alternativa vengono proposte delle moderne forme di lavoro di gruppo che “possedendo un’etica collettivista, contrapposta a quella dell’individuo”, valorizzano la collaborazione reciproca piuttosto che la dimostrazione del valore personale (p.107). “Il tempo dei gruppi è flessibile e orientato a obiettivi specifici e a breve termine e non ricorda molto da vicino le valutazioni decennali contraddistinte dalla ritenzione e dall’attesa. Tuttavia il lavoro di gruppo ci conduce all’ambito della superficialità svalutante che caratterizza il lavoro moderno. Anzi esce dalla tragedia per mettere in scena i rapporti umani come una specie di commedia” (p.107).

Come si può notare abbiamo a che fare con affermazioni drastiche che a prima vista sembrano confermare il diffondersi di raccomandazioni al lavorare insieme nella linea dell’articolo di Alberoni, ma al tempo stesso tendono a smascherare dei significati ambigui, a svelare una implicita banalizzazione dei contenuti costruttivi più propri del lavoro o del lavoro inteso come produzione.

Nelle pagine seguenti la descrizione è arricchita e ribadita. “In un lavoro di gruppo di tipo immateriale in cui la gente lavora assieme su un’immagine, l’atto di comunicare è più importante dei fatti che vengono comunicati..... I gruppi hanno la tendenza a restare uniti limitandosi a sfiorare la superficie delle cose; la condivisione degli aspetti superficiali mantiene la gente unita, evitando le domande difficili e personali, che possono creare divisioni”. Ovvero per mantenere la squadra si tralasciano informazioni importanti, si negano perdite e insuccessi, si minimizzano le responsabilità, anche quelle dei capi che non agiscono più come autorità ma piuttosto come facilitatori, gestori di processi: “e se si dispone di sufficiente savoir faire un lavoro simile può essere reso indipendente dai risultati concreti” (p.109). Il quadro è a forti tinte: e tuttavia è evocativo di situazioni di équipes di Servizi territoriali, che per tutelare equili-

bri relazionali, per evitare conflitti o forse soprattutto per contenere ansie di frammentazione e di dispersione, hanno continuato anche per anni a rinviare verifiche e analisi dell'attività, confronti approfonditi sulle interpretazioni del proprio mandato istituzionale e delle richieste di "clienti" diretti e indiretti, considerandosi gruppi di professionisti competenti e attivando continuamente nuovi "progetti".

Sennett prosegue: "il lavoro di gruppo ha ottenuto una specie di imprimatur ufficiale nella moderna pratica gestionale americana....." (p.110) dalla Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (- SCANS - Commissione ministeriale per il raggiungimento delle competenze necessarie ) a seguito dei risultati di una ricerca prodotta nel 1991 sulle attitudini utili a lavorare in un'economia flessibile. Le leggi italiane istitutive dei Servizi territoriali hanno da sempre proclamato l'importanza del lavoro di gruppo. Sono davvero sorprendenti le similarità tra mondi così lontani nelle rappresentazioni di ciò che è richiesto a un gruppo di lavoro e a chi ne fa parte. "L'immagine delle squadre fornita dalla SCANS è quella di un gruppo di persone riunite per eseguire un compito preciso e immediato.... un lavoratore deve immedesimarsi negli incarichi a breve termine con la capacità di lavorare bene e subito con un assieme di collaboratori che cambia di continuo..." (p.111). Non è questo un assunto implicito in tutti quei Servizi in cui gli operatori si avvicendano, vengono sostituiti, spostati, sulla base di criteri esclusivamente formali? "Ciò significa che le competenze sociali che sono portate sul posto di lavoro sono trasferibili: si ascolta con attenzione e si aiutano gli altri anche quando ci si muove da una squadra all'altra ...è necessario potersi allontanare dalle relazioni stabilite...." (p.111). Per questo a volte si ipotizza di risolvere le difficoltà di produzione dei Servizi attraverso iniziative di formazione al lavoro di gruppo, come se la capacità di collaborare attivamente fosse una prerogativa individuale che, una volta acquisita può esprimersi ovunque e comunque ?

"Quindi nel moderno lavoro di squadra si ricorre a una finizio-





# GRUPPO

Franca Olivetti Manoukian

La parola **gruppo** rimanda a una grande varietà di situazioni differenti. Sembra che possa essere usata comunque là dove si tratta di descrivere o mettere in evidenza l'esistenza di legami tra elementi diversi. Questi possono essere persone ma anche montagne (gruppo dell'Adamello, dell'Ortles o del Bernina), piante, animali e più spesso aziende (gruppo FIAT o Pirelli), banche (gruppo Intesa), e ancora barche o aerei (che diventano "flotta"), giornali e riviste (gruppo editoriale), prodotti...e l'elenco potrebbe allungarsi.

Proviamo a restringere il campo e a richiamare alla mente i gruppi costituiti da persone. Per quelli che sono situati entro specifici e ben caratterizzati contesti organizzativi e istituzionali si utilizzano dei termini precisi, tendenti (potrebbe essere questa un'ipotesi plausibile) a indicare più che i legami, la collocazione di più individui in un ambito, in modo da rendere immediata la conoscenza di chi sono attraverso il dove stanno: pensiamo ad esempio a "classe", "orchestra", "quartetto" e "sestetto", "coro" e "corale", "giuria", "collegio giudicante", .... Sembra che non siano nemmeno dei gruppi. La loro posizione istituzionale stabilizzata e ben esposta anche attraverso una precisa e comunemente definita disposizione fisica dei membri, parrebbe rendere i rapporti interni, i rapporti tra i singoli elementi-membri così prescritti e accettati, così facilmente, naturalmente governabili da non dover essere considerati rilevanti. In modo analogo non si chiamano gruppi, quelli che comprendono persone con ruoli visti come "superiori" e dotati di poteri decisionali: vengono denominati "consigli" per cui si parla di "consiglio dei ministri", "consiglio di amministrazione", "consiglio di classe", "consiglio di facoltà", "consiglio di fabbrica". "Consiglio" è termine usato anche per indicare delle assemblee (ad esempio "consiglio comunale"): la sovrappo-

sizione o lo scivolamento di significati da una situazione all'altra lascia nella vaghezza – e forse nell'ombra - il numero di coloro che sono presenti nei luoghi in cui si decide.... In tutto questo campo semantico forse il gruppo di persone che è più gruppo nel senso che i legami tra i membri hanno grande peso e che è meno preso in considerazione e trattato come gruppo è la famiglia.

Altre denominazioni dei gruppi costituiti da persone danno rappresentazioni più dinamiche nel senso che rimandano con particolare evidenza e immediatezza alle funzioni attribuite e svolte: "compagnia teatrale", "redazione", "equipaggio", "cast", "banda musicale" o "band" (se è giovane, moderna). Tra queste definizioni alcune sono utilizzate per richiamare l'assunzione di funzioni negative, come quelle della "banda" criminale, della "gang" o "baby-gang", della "cosca"

I gruppi che sono considerati più in riferimento ai loro rapporti interni, più e/o meno continui, efficaci, armonici, soddisfacenti vengono indicati in e con altri termini: ad esempio **squadra** che è usato in senso reale e metaforico, in molti contesti, ormai da molti anni. All'origine questa parola probabilmente era diffusa specificamente in campo militare e da qui è stata facilmente acquisita in campo sportivo. Non a caso è passata nel linguaggio delle organizzazioni aziendali, in particolare là dove si è trattato di proporre con determinazione e vigore richieste di attività ben mirate su obiettivi e ben connesse tra loro, in un clima di mobilitazione rapida, tempestiva ed unitaria. Il "fare squadra" sembra rendere possibile la ricomposizione di differenziazioni e competizioni in un tutto ben funzionante, in un'unità da cui ciascuno ricava valorizzazione e a cui ciascuno è orgoglioso di appartenere, unità che porta alla vittoria, al raggiungimento del successo dell'impresa.

Altre parole che rimandano questi significati sono importate da altre lingue, senza traduzione, senza mediazioni. Per esempio **équipe**: termine della lingua francese che in una sua prima e più diffusa accezione indica la squadra sportiva (équipe de

football) o di lavoro e che dal punto di vista etimologico proviene dal linguaggio marinaresco (“*équiper*” corrisponde a “*s’embarquer*”) per contaminazione dallo scandinavo, germanico “*skipa*”, “*skip*” (= *bateau*, =barca). In italiano mi pare abbia tendenzialmente un uso più circoscritto: denomina in senso specifico il gruppo degli operatori che lavorano in uno stesso Servizio sanitario, ospedaliero, ma soprattutto territoriale e sociosanitario. **Equipe** è stata adottata come parola chiave per designare non solo l’insieme degli operatori della psichiatria, delle tossicodipendenze, dei consultori, ma per affermare la centralità di un lavoro comune e condiviso tra professionisti portatori di diverse competenze tecniche, che comunicano tra loro in rapporti simmetrici, ovvero senza procedure che sottolineino gerarchie e compartimentazioni. Nei periodi di avvio di questi Servizi che costituivano un modo nuovo – nuovo in senso politico e sociale – di affrontare le questioni della emarginazione, della devianza, del disagio minorile, dell’esclusione sociale il riferimento all’*équipe* rappresentava la discontinuità rispetto a modalità autoritarie e specialistiche di etichettare e categorizzare gli interventi e richiamava l’importanza di un approccio concorde e complessivo alle difficoltà portate dagli utenti. L’*équipe* col passare del tempo è finita per essere soltanto un riunione periodica, che ormai non sempre e non ovunque si fa e a cui spesso non si è nemmeno interessati a partecipare.

Nei contesti aziendali anziché la parola *équipe* si usa la parola **team**. In queste organizzazioni lavorative i riferimenti culturali sono più nettamente indirizzati verso il mondo anglo sassone. Il significato comunque è “squadra” e sembra essere trasposto dalla squadra di cavalli, dalla muta che era necessario cambiare per tirare adeguatamente la carrozza. E il passaggio è un po’ inquietante. Più che al “mettersi insieme” sembrerebbe rimandare al “sottomettersi” insieme ad un guidatore che sta in alto, vede il percorso e i relativi ostacoli e tiene saldamente le redini. Ai singoli è richiesto grande sforzo, grande fatica: se non ce la fanno altri devono prendere il posto. Si intravede

un'immagine di squadra al lavoro non così idillica... tant'è che nelle aziende si è fatto e si va facendo tuttora molto lavoro di **team building**.

Accanto a **team**, come sinonimo o specificazione, si incontra a volte **staff**, che prima di tutto vuol dire "bastone", bastone o asta della bandiera, bastone come arma, ma più precisamente bastone a cui ci si appoggia nel camminare: da qui l'idea di "gruppo che assiste un capo", ufficiali dell'esercito, della marina o dell'aviazione che sono chiamati a dare pareri e supporti di vario tipo, senza prerogative di comando e doveri di intervento diretto. Per estensione il termine indica poi gruppi che sono impegnati in compiti di preparazione, monitoraggio, "manutenzione" di sottosistemi organizzativi che realizzano attività complesse.

Negli ultimi anni è entrata nel gergo organizzativo anche la locuzione **task force**, usata per designare un gruppo chiamato ad affrontare uno specifico progetto o obiettivo con particolare investimento di capacità e impegno. Questo modo di dire – ancora una volta – viene dal linguaggio militare. Nell'ambito delle organizzazioni lavorative **task** potrebbe essere tradotto in italiano con "compito", ma questo termine sembra non dare abbastanza risalto all'assunzione da parte di un'organizzazione nel suo complesso, da parte di sottosistemi e di singoli di ciò che è elemento centrale dello svolgimento dell'attività, di ciò a cui è finalizzato il lavoro. Non va dimenticato che è attorno alla considerazione del **task** come perno del funzionamento organizzativo che si è sviluppato quel filone di studi e ricerche sull'organizzazione conosciuto come **task approach** che negli anni 1960 ha scardinato l'impostazione normativa, giuridico amministrativa delle teorie classiche dell'organizzazione .

Per finire uno sguardo all'oscura etimologia di **gruppo**. Viene fatta risalire a un termine tardo latino, longobardo o germanico, "cruppa" o "kruppa", qualche cosa che assume "forma rotondeggiante" per assemblaggio o viluppo di cavi, "gropo"

che si ingarbuglia, intricato più che integrato. Sono tuttora aperti molti interrogativi sul come questa rappresentazione originaria confusa e faticosa sia andata assumendo nel tempo quegli elementi di concordanza, comunanza, affiatamento, compiutezza e quindi di affettività positiva e di vantaggiosa capacità produttiva che oggi spesso si attribuiscono e si pretendono nei tanti gruppi di cui ciascuno di noi è parte.

### Fonti

\* Vocabolario della lingua italiana di N. Zingarelli, Zanichelli, Bologna, 2000

\* Dizionario etimologico della lingua italiana, M. Cortelazzo, P. Zolli, Zanichelli, Bologna 1985

\* Dictionnaire éthimologique du français , J. Picoche, Les Usuels du Robert, Paris,1994

\* Webster's New World Dictionary, Simon and Schuster, New York, 1984



# QUANDO IL GRUPPO SI FA OSSESSIONE

Riflessioni da "Kadosh" di Amos Gitai

di Valerio Cascelli

Sicuramente non verrà ricordato come un film record d'incassi, vuoi per la scarsa distribuzione vuoi per la materia ostica, Kadosh (sacro) è senza dubbio uno tra i più bei film del duemila anche se non risponde a canoni di svago e di divertimento.

Anzi la pellicola del regista israeliano Amos Gitai, presentata al festival di Cannes, ci immerge in un clima claustrofobico, opprimente ma al tempo stesso talmente coinvolgente da impedire qualsiasi distrazione. È un film decisamente rigoroso al limite del documentario, privo di azione, dai dialoghi minimali, senza spazi per colonne sonore che non siano il silenzio, recitato magnificamente da Yael Abecassis, Yoram Hattab, Meital Barda e Uri Ran Klauzner; ve li dimenticherete probabilmente in breve tempo, nomi difficili e non sponsorizzati dalle grandi Mayor.

Il film, ambientato nel quartiere ultra-ortodosso di Mea Shearim a Gerusalemme, narra la storia di due sorelle Rivka e Malka, la prima sposata ad uno studente della Torah, e, nonostante l'amore, respinta perché i figli non arrivano, e conseguentemente ripudiata in base alle regole della comunità e alla decisione del rabbino.

L'altra Malka, più istintiva e ribelle innamorata di un cantante Rock che ha rifiutato le regole della comunità e di combattere per esse e quindi escluso, costretto alla marginalità, obbligata dalla famiglia a sposare un altro studente della Torah.

Le donne sono le vittime delle regole estreme, in quanto utili solo per figliare, anche se di fatto la sterilità si rivela essere al maschile, ma tutti finiscono per essere sconfitti dal mondo da loro stessi costruito, i mariti abbandonati nonostante i sentimenti e le due figure femminili avviate alla personale tragedia. Per Rivka si tratterà, dopo il ripudio, di rinuncia alla vita, un'im-

possibilità totale di immaginare altro o un altrove, per Malka sarà la fuga solitaria con il dolore profondo della perdita di tutto. Se la tragedia colpisce apparentemente solo i suoi soggetti "deboli" è l'intera comunità ad esprimere un senso di ossessione e di morte, di chiusura storica, fine a se stessa ed alla propria riproducibilità.

La cronaca di questi giorni, sui fatti di Palestina, non è che una conferma, il muro delle regole e delle certezze si scontra a morte con il suo corrispettivo islamico ed il tutto avviene simbolicamente intorno alla piazza delle religioni di Gerusalemme (ovviamente molte altre questioni sono in gioco in Palestina).

Dai primi istanti del film sentirete il disagio, la scomodità della poltrona, l'oppressione e la forza delle immagini; il rituale lento della preparazione alla preghiera, le invocazioni a Dio ed il "grazie, o signore, per non avermi fatto nascere donna" e chiunque abbia un minimo di sensibilità sentirà il disagio insinuarsi e ricorrerà a riti esorcizzanti, movimenti nervosi sulla sedia, schiarimenti di gola o più ironicamente richiamerà alla mente Luis Bunuel ed il suo "Grazie a dio sono ateo".

Un film tutto imperniato sulla vita della comunità ultra-ortodossa ebraica ed allo stesso tempo universale; ogni latitudine, oggi forse più che mai, ha i suoi gruppi ultra- qualcosa, comunitarismi estremi che permeano e plasmano la vita collettiva.

Il film ci fa sorridere quando assistiamo alla sottile disquisizione sul come preparare il tè durante il sabbath, sul gioco crudo e cotto (lavoro-non lavoro), ed anche raggelare quando una goffa sopraffazione marito su moglie ci provoca ilarità scaramantica. Siamo posti come spettatori di fronte all'assurdo, un'assurdità che solo pochi anni addietro ci avrebbe divertito senza remore.

Cosa oggi ci fa sentire non così estranei e lontani? Forse perché anche la nostra società si sta permeando di regole e riletture ridicole, l'ampolla di acqua sacra del Po, i quindici metri dai luoghi di culto cattolici che "l'infedele" deve rispettare, i dictat giubilari su pillola del giorno dopo, famiglia, riproduzione, la nascita di Padanie e Carinzie haideriane mai esistite ed ora simbolo di identità riscoperite.

Anche lo scrittore israeliano Abraham B. Yehoshua nel romanzo " Viaggio alla fine del millennio" ci ha posto di fronte alla fine di una serenità collettiva nell'incontro scontro tra nord e sud, ashkenaziti-sefarditi, scontro tra interpretazioni diverse delle medesime regole, regole rilette da detentori della verità che in virtù del "senso" perfetto reinterpretono per tutti la realtà e intendono dirigerne le scelte di vita.

Sia per il regista Gitai sia per Yehoshua esistono solo soluzioni estreme, la morte o la fuga, la distruzione dell' "altro" e la propria.

Un processo che avviene con parole d'ordine ispirate dalla modernità e che hanno finito per acquisire valenze antimoderne ma indubbiamente seducenti: identità, peculiarità, differenza; terminologie che permeano il vivere di comunità, gruppi ed individui.

Di fronte alla crisi dei valori, dove gli "spunti" da American Beauty di Barbara Di Tommaso ci offrono una chiave di lettura del vivere andando oltre il denaro ed i beni materiali, ci giungono così nuovi "spunti" sul come valorizzare i gruppi, di lavoro e non, analizzarne le funzioni, ricostruendo "senso" ,anche risalendo ai significati etimologici, per la costruzione di un linguaggio non pretestuoso e autoreferenziale, individuando percorsi che non riconducano al dualismo noi-loro ma portino stimoli creativi e valori costruttivi. Diventa sempre più vitale continuare ad interrogarsi sui perché e sui dove, indagare sui "significati" del nostro agire.

Come specchio del "Kadosh " di Gitai possiamo guardare all'ultimo film "Lista d'attesa" del cubano Juan Carlos Tabio, già co-regista con lo scomparso Gutierrez Alea di "Fragola e cioccolata" .

In "Lista d'attesa" un gruppo di individui casualmente si ritrova ad una sperduta fermata d'autobus da cui, per la crisi dei trasporti cubani, risulta impossibile partire e dove da sentimenti di frustrazione, rabbia e impotenza rinasce la volontà utopica di cambiare le cose e la storia diventa una riflessione sull'essere umano, sulla possibilità che la collettività può darsi mettendo in moto creatività e fantasia, regole e burocrazie cestinate.

In un sogno collettivo tutti collaborano alla ricostruzione della fermata d'autobus ideale da cui più nessuno vuole andarsene ridando senso al vivere nella sua complessità .

Ovviamente sogno a cui segue risveglio, ma comunque pungente "spillo" utopico, dove l'utopia è il motore di un poter fare concreto, utile spunto di riflessione per poter continuare a dare un senso a quello che facciamo ed intendiamo fare con gli altri oltre schemi e preconcetti mortiferi. Se si concorda che "la storia è progresso" questo può essere solo purché e finché gli uomini agiscono in vista di un futuro che si costruiscono, "Lista d'attesa" lascia intravedere una qualche possibilità, legata comunque ad un concreto voler fare individuale o collettivo che sia.