

# *La cattedrale e il bazar*

## *Modelli di partecipazione nel mondo informatico e nella missione ecclesiale*

*Quando degli strumenti importanti (psicologici e in questo caso informatici) toccano l'elaborazione della visione della vita, chi va interpellato non è il tecnico (o lo psicologo) ma il teologo «bilingue», ossia quel teologo che, conoscendo lo strumento dal suo interno, lo sa interpretare teologicamente, evidenziandone le ripercussioni per la visione cristiana della realtà.*

*Dato che il mondo dell'informatica odierno si ispira a modelli organizzativi molto interessanti, ne abbiamo chiesto una lettura ad un teologo esperto di ecclesiologia.*

*La Redazione*

Massimo Nardello\*

**I**l Concilio Vaticano II ha rappresentato un evento ecclesiale di straordinaria importanza per la chiesa cattolica, anche se diversi aspetti del suo insegnamento non hanno ancora influito in modo adeguato sul vissuto ecclesiale. Uno degli elementi più importanti della dottrina conciliare è la fondamentale uguaglianza di tutti i membri del popolo di Dio, siano essi ministri ordinati, religiosi o laici; per questo, ciascuno di essi è chiamato a partecipare all'unica missione ecclesiale, pur secondo modalità differenti<sup>i</sup>. Nel caso della figura laicale, per il Concilio tali modalità consistono primariamente nell'animazione cristiana della realtà temporale. Tuttavia a partire dagli anni '70, con la nascita della teologia dei ministeri, questo insegnamento conciliare a riguardo dei laici è stato ricompreso come fondativo di una loro maggiore responsabilizzazione all'interno della vita della chiesa: se anch'essi sono membri del popolo di Dio, la loro condivisione dell'unica missione ecclesiale implica anche la partecipazione ai processi decisionali delle comunità cristiane<sup>ii</sup>.

È un fatto abbastanza evidente che questa corresponsabilità del mondo laicale nelle scelte ecclesiali non rappresenta un'istanza presa sempre sul serio; peraltro, lo stesso si potrebbe dire a riguardo del coinvolgimento del mondo

---

\* Docente di teologia sistematica allo Studio Teologico Interdiocesano di Reggio Emilia e alla Facoltà Teologica dell'Emilia-Romagna in Bologna; membro del consiglio di presidenza dell'Associazione Teologica Italiana.

religioso femminile, e talora anche degli stessi presbiteri nelle scelte delle chiese locali. Forse una delle cause di natura pastorale che hanno impedito una piena attuazione della prospettiva partecipativa è che essa è stata divulgata per lo più attraverso conferenze e pubblicazioni, ma normalmente non ci si è curati di elaborare dei più articolati processi formativi, che evidentemente non si possono ridurre alla sola comunicazione di idee<sup>iii</sup>. In particolare, sarebbe stato necessario studiare e migliorare le dinamiche interne all'organizzazione ecclesiale, perché anche da esse dipende l'effettiva possibilità che tutti i membri del popolo di Dio possano contribuire ad orientare le scelte delle comunità cristiane a cui appartengono.

Lo scopo di questo articolo è quello di contribuire a tale riflessione a partire dalle dinamiche partecipative e dalle tipologie di leadership caratteristiche di un contesto molto lontano rispetto a quello ecclesiale: si tratta del mondo della produzione del software, che va da aziende multinazionali come Microsoft ed Apple fino a piccoli gruppi di programmatori. Da una ventina d'anni, infatti, in questo mondo si sono sviluppati dei nuovi modelli di organizzazione che hanno messo in discussione le modalità tradizionali di sviluppo dei programmi informatici, e che sono particolarmente interessanti sia per la loro concezione di leadership che per le dinamiche partecipative che si promuovono al loro interno. Vorrei quindi presentare brevemente le loro caratteristiche fondamentali, per poi valutarle alla luce di alcuni principi di natura ecclesiologica e cercare così di ricavare alcune indicazioni utili a stimolare la riflessione pastorale. Proponendo un confronto con un mondo probabilmente un po' sconosciuto al lettore, offrirò anche alcuni necessari chiarimenti di carattere tecnico.

## **La cattedrale e il bazar**

Alla fine degli anni '90 Eric S. Raymond ha scritto un breve testo, poi divenuto famoso, intitolato *La cattedrale e il bazar*<sup>iv</sup> in cui ha presentato la differenza tra due modelli di sviluppo del software.

Il primo di essi («la cattedrale»), paragonato al modo in cui nel medioevo venivano costruite le cattedrali, è quello tradizionale: esso ritiene che un programma per computer debba essere fatto necessariamente da un ristretto gruppo di persone molto specializzate che lavorano in uno «splendido isolamento», cioè senza alcuna interazione con altri individui, neppure con gli utenti finali del programma stesso. La ragione è che se aumentano le persone che possono esprimere il loro parere su come il software dovrebbe essere fatto o che possono contribuire liberamente al suo sviluppo, le dinamiche relazionali e i processi decisionali diventano così complessi da non essere più governabili; alla fine non si capisce più nulla, e il progetto finisce per naufragare.

È facile comprendere come questo modello organizzativo richieda e favorisca una leadership molto forte e direttiva, che potremmo definire *top-down*. Le decisioni su quali funzionalità il software debba avere vengono prese dal leader dell'organizzazione, che poi dà disposizioni ai vari livelli di programmatori, direttamente o indirettamente, affinché ciascuno di essi sviluppi una piccola porzione del programma; nessuno di essi, però, ha la possibilità di incidere minimamente sul suo disegno complessivo o sulle sue singole funzionalità. Sul piano della collaborazione, questo modello non favorisce lo scambio di

informazioni o di opinioni, di cui in fondo non c'è bisogno perché ciascuno deve semplicemente obbedire agli ordini del capo.

Il secondo modello organizzativo («il bazar») ritiene che un software dovrebbe essere scritto coinvolgendo il più possibile ogni persona interessata e disponibile, programmatore o utente che sia: ad esempio, favorendo un libero scambio di opinioni sulle sue funzionalità, consentendo di segnalare i suoi malfunzionamenti e addirittura permettendo a ciascuno di collaborare alla sua scrittura. Secondo Raymond, il carattere coinvolgente e tendenzialmente caotico di questo approccio lo fa assomigliare ad un bazar.

Evidentemente esso richiede e favorisce un tipo di leadership diversa dal precedente, che potremmo definire *bottom-up*: il capo è colui che promuove e fa emergere (porta appunto dal basso all'alto) il contributo di tutti i partecipanti alla produzione del software, che sa motivarli e facilitare le loro interazioni, e che tuttavia sa anche imporsi per evitare dinamiche distruttive o sterili<sup>v</sup>. Questo modello di sviluppo vive di partecipazione, che costituisce la sua dimensione essenziale, mentre il leader è semplicemente funzionale al suo funzionamento costruttivo.

Ora, questi due modelli sono alternativi non solo per il modo diverso di intendere la leadership e la partecipazione, ma anche perché danno un significato tendenzialmente differente a ciò che viene prodotto dall'organizzazione. Cerchiamo di approfondire questi aspetti analizzando due realtà che incarnano molto bene ciascuno dei due stili indicati.

## **La cattedrale: la Apple di Steve Jobs**

La Apple è un esempio di un'azienda che si ispira prevalentemente ad un modello di leadership *top-down*. Le decisioni importanti sono prese dal capo in modo sostanzialmente autonomo, dopo un confronto più o meno aperto con una stretta cerchia di collaboratori<sup>vi</sup>. Il processo di elaborazione dei prodotti non è sviluppato in dialogo con la comunità degli utenti (o con altre persone interessate), ma nel più assoluto riserbo; chi si serve di prodotti Apple, insomma, utilizza qualcosa che solo il capo dell'azienda, con poche altre persone, ha pensato e realizzato, cercando di intuire i bisogni degli utenti<sup>vii</sup>. Dunque, la partecipazione è quasi inesistente<sup>viii</sup>, e la leadership è fortemente direttiva. La Apple ha costruito il suo successo su questo modello organizzativo voluto e incarnato da Steve Jobs. L'ex dirigente Apple Jean-Luis Gassé appoggiò lo stile manageriale di Steve Jobs con una frase memorabile: «Le democrazie non fanno grandi prodotti; voi avete bisogno di un tiranno competente». Le persone che hanno lavorato per Steve lo perdonavano, o almeno tolleravano il suo stile, in parte perché più di ogni altra cosa egli era un *product tyrant*, totalmente dedicato a dar vita ai prodotti che egli aveva immaginato<sup>ix</sup>.

È molto interessante approfondire l'immagine che Jobs ha dato di sé mettendola a confronto con la sua realtà effettiva, perché questo mette in evidenza le caratteristiche di una leadership vissuta all'interno di un modello organizzativo «a cattedrale».

Jobs è stato definito un visionario, qualcuno che ha saputo cogliere con una genialità e un'intuizione senza precedenti i bisogni delle persone, e inventare degli strumenti tecnologici in grado di semplificare le loro attività e la loro stessa vita. In

effetti, è fuori discussione che egli abbia avuto la capacità di produrre dispositivi belli e semplici, utilizzabili da tutti senza la necessità di avere particolari competenze tecniche. Insomma, sul piano di quella che si chiama *user experience*, Jobs ha espresso un talento straordinario. Si possono invece avanzare forti perplessità sul fatto che egli sia stato quel geniale inventore che, stando a quanto si è scritto, ha creato dal nulla l'informatica come oggi la conosciamo. Bastano alcuni esempi, facilmente verificabili in rete, per dimostrare quest'affermazione.

L'interfaccia del computer come la conosciamo oggi (finestre, icone, mouse...) è stata inventata da alcuni geniali ma non famosi ingegneri della Xerox nel 1973, qualche anno prima che Jobs la utilizzasse sul suo primo Mac nel 1984. Il primo dispositivo portatile per ascoltare musica è stato prodotto dalla Sony nel 1979, il primo algoritmo di compressione digitale dell'audio che ne consentiva la riproduzione su dispositivi elettronici (alla base dell'algoritmo mp3) è stato brevettato in Germania nel 1989, mentre il primo iPod è del 2001. Il primo smartphone con monitor touchscreen lo ha presentato la IBM nel 1992, il primo display multitouch è stato commercializzato da un'azienda francese nel 2005, mentre Apple lo ha impiegato per il suo iPhone solo nel 2007. Il tablet PC lo ha proposto Microsoft nel 2000, pur senza il multitouch, mentre il primo iPad è del 2010. Anche la tecnologia che sta dietro ai sistemi operativi di Apple è mutuata da soluzioni preesistenti: dietro ai grandi felini (Tiger, Lyon eccetera) che stanno ad indicare i nomi date alle varie versioni di MacOS troviamo un nucleo di funzioni basilari sviluppato presso la Carnegie Mellon University, che a sua volta era un'evoluzione del più antico dei sistemi operativi, Unix. Analogamente il linguaggio di riferimento per lo sviluppo di App su piattaforma iPhone/iPad è quello stesso Objective C sviluppato da Brad J. Cox negli anni '80.

Insomma, Jobs non ha inventato nulla di originale, ma ha saputo semplicemente identificare invenzioni già esistenti e migliorarle per renderle più facilmente utilizzabili. È stato un grande innovatore, ma a partire da idee di altri. Detto in altri termini, un eccellente divulgatore e venditore.

Occorre chiedersi, allora, come mai sia stato compreso come un *guru* assoluto della tecnologia. La ragione potrebbe essere la seguente: in un modello organizzativo a cattedrale, il leader deve avere il più possibile dei tratti carismatici, quasi religiosi, per poter esercitare un forte controllo su tutta l'organizzazione e magari anche sugli stessi utenti finali dei suoi prodotti. Non essendoci partecipazione e condivisione, infatti, il funzionamento dei processi organizzativi è affidato quasi solamente alla capacità del capo di ottenere una fiducia assoluta nelle sue idee e nella sua stessa persona, cioè di ispirare sicurezza e di garantire successo. Quando poi il culto del leader prende piede, il modello a cattedrale finisce per generare organizzazioni pseudoreligiose che vedono nel loro capo il loro profeta o addirittura il loro messia, osannato come colui che cambia la vita delle persone con le sue invenzioni.

Che queste dinamiche siano effettivamente esistenti nella realtà odierna lo si capisce dal fatto che non è possibile spiegare in altro modo come mai, nonostante la crisi economica, tante persone acquistino gadget molto costosi della Apple – e di diverse altre aziende – anche se spesso non li sanno usare appieno o non ne hanno affatto bisogno sul piano dell'utilità pratica. In realtà, quello che serve loro è quel senso di sicurezza, di «salvezza», che deriva dall'essere possessori di quell'oggetto e dall'entrare nella comunità dei suoi utenti. Si spiega anche come mai vi siano file interminabili davanti agli *stores* della Apple – ma pure di altre aziende – in occasione dell'uscita di un nuovo dispositivo, e per quale ragione il desiderio di

averlo prima degli altri possa spingere delle persone normali ad azzuffarsi in modo incivile. Tutto questo non ha nulla a che vedere con le esigenze della sua fruizione pratica, ma esprime la sotterranea convinzione che a quell'oggetto si potrà «affidare» la propria vita e sentirsi così più sicuri e sereni. Solo questo bisogno religioso di salvezza può alimentare il desiderio di qualcosa fino al punto di non poter aspettare qualche giorno per averlo, o di lottare perché non venga sottratto.

Insomma, per poter funzionare bene, un'organizzazione basata sul modello a cattedrale ha bisogno di una leadership molto forte e indiscutibile che abbia il più possibile dei tratti pseudoreligiosi. Questo però comporta che anche i prodotti di questa organizzazione, cioè del suo leader, finiscano per essere presentati come qualcosa che offre una qualche forma di salvezza.

## **Il bazar: il mondo del software libero**

Il movimento del software libero è stato fondato nel 1984 da Richard Stallmann<sup>x</sup>, un informatico che lavorava al MIT di Boston. A partire dalla fine degli anni '70, le aziende che vendevano programmi per computer non distribuivano agli utenti il relativo codice sorgente, cioè le istruzioni con cui erano scritti, ma solamente i files necessari per utilizzarli; in questo modo, però, non era possibile studiarne il funzionamento interno, né migliorarli. In questo contesto, Stallmann maturò la convinzione che il software sia un bene così prezioso per una società che il codice sorgente deve poter essere liberamente studiato, modificato e redistribuito da chiunque in nome della necessità etica della condivisione del sapere. Per questo Stallmann lasciò il suo lavoro al MIT e iniziò a scrivere un sistema operativo (analogo a Windows o ad OS X) completamente libero, cioè rilasciato unitamente al codice sorgente con una licenza d'uso che garantisse agli utenti il permesso di studiarlo e di modificarlo a piacere. Tale sistema operativo venne denominato GNU.

Nel 1991 uno studente finlandese, Linus Torvald, decise parimenti di scrivere un sistema operativo libero<sup>xi</sup>, inizialmente per gioco, e riuscì a coinvolgere diversi programmatori in questa sua iniziativa perché scelse di rilasciarlo con il tipo di licenza elaborato da Stallmann. Ciascuno, quindi, aveva a disposizione i sorgenti del programma e poteva studiarlo, migliorarlo e completarlo. Quando Torvald ebbe finito di sviluppare la parte centrale (il cosiddetto *kernel*) del suo sistema operativo, chiamandolo Linux, qualcuno provò ad integrarlo con quanto aveva già scritto Stallmann, e finì così per dare vita ad un sistema operativo nuovo e ben funzionante, GNU/Linux. Da quel momento il suo utilizzo è cresciuto in termini esponenziali, soprattutto nell'ambito dei computer più grossi, i server, nel cui ambito è attualmente dominante, e in quello degli smartphone (Android è basato su Linux); è poi utilizzato da milioni di utenti anche nei personal computer e in altri dispositivi come televisori, navigatori satellitari, eccetera.

Ciò che interessa la nostra indagine è che la teorizzazione di Stallmann della necessità etica del software libero, recepita a suo modo da Torvald, ha dato vita ad un nuovo modello organizzativo, quello del bazar, che nell'ambito informatico è stato utilizzato per la prima volta proprio nello sviluppo di GNU/Linux. Si può dire infatti che questo sistema operativo è nato e si è sviluppato grazie al contributo libero di migliaia di volontari (programmatori, traduttori,

collaudatori...) e a grossi investimenti di aziende di ogni dimensione che lo usano per i loro prodotti. Insomma, il modello a bazar funziona molto bene.

Non ci è difficile cogliere il ruolo della partecipazione al suo interno: essa è l'espressione della filosofia che lo regge, quella della condivisione. Al contrario, la domanda sul tipo di leadership che questo modello presuppone e favorisce è più complessa. Nei progetti di modesta entità, il leader è semplicemente un membro del gruppo di lavoro che ha però il compito di motivare, di favorire una cooperazione costruttiva, ma pure di prendere autonomamente delle decisioni quando questo è necessario per non allontanarsi dagli obiettivi di fondo del progetto. Insomma, siamo molto lontani dalle idealizzazioni pseudoreligiose della figura di Jobs. Nel caso di progetti più complessi, come lo stesso GNU/Linux, le cose stanno un po' diversamente. Chi milita nel movimento del software libero considera solitamente Richard Stallmann e Linus Torvald delle figure straordinarie, quasi leggendarie. È evidente però una differenza con il caso di Jobs: mentre questi è riverito come un *guru* per le sue idee eccezionali e i prodotti che ha creato, Stallmann e Torvald sono ammirati per i loro valori, cioè per il fatto che hanno teorizzato e messo in pratica la necessità di una condivisione delle conoscenze a vantaggio di tutti<sup>xii</sup>. In altre parole, ciò che si apprezza di questi due personaggi non sono tanto le loro capacità personali, ma il fatto che hanno aiutato l'umanità intera a vivere di più la logica della condivisione, seppure in un ambito molto specifico come quello dello sviluppo del software. Ciò che resterà della loro opera non saranno tanto i loro programmi, ma il movimento di idee e di persone che è nato intorno a loro.

### **Un'ipotesi di lavoro**

Mettendo a confronto i due modelli organizzativi in esame possiamo formulare la seguente ipotesi di lavoro, che ovviamente potrà e dovrà essere verificata più ampiamente in altri contesti. *Un'organizzazione guidata da una leadership top-down (tipica del modello a cattedrale) è meno stimolata alla partecipazione e tende ad identificarsi con i suoi prodotti in quanto frutto delle capacità del leader; quest'ultimo può arrivare ad assumere dei tratti pseudoreligiosi come garanzia del funzionamento delle dinamiche organizzative. Al contrario, una leadership bottom-up (tipica del modello a bazar) tende a promuovere molto di più la partecipazione, al punto che l'organizzazione tende a pensarsi come un team che lavora insieme per uno scopo, e a non identificarsi con ciò che produce; il leader ha un ruolo di supervisione, ma sempre giocato all'interno del gruppo, ed è apprezzato più per i suoi valori che per i suoi prodotti.*

Se questa ipotesi è corretta, dovremmo concludere che nell'ambito ecclesiale sarebbe preferibile fare riferimento ad un modello organizzativo a bazar perché più capace di promuovere quella partecipazione che è voluta dalla chiesa postconciliare. Tuttavia questa conclusione deve fare i conti con un interrogativo: al di là del tema della partecipazione, il modello a bazar e la leadership *bottom-up* sono compatibili con l'ecclesiologia cattolica, in particolare con la sua visione del ministero ordinato?

## La cattedrale e il bazar: confronto con l'ecclesiologia

I due modelli in esame richiamano alla mente del teologo due stagioni dell'ecclesiologia che, pur con grosse semplificazioni, si fanno solitamente coincidere con ciascuno dei due millenni<sup>xiii</sup>. Per utilizzare i termini di Raymond, a partire dal medioevo – ma germinalmente già alcuni secoli prima – si è sviluppata nella chiesa una forma di leadership «a cattedrale». Il papa, i vescovi e i sacerdoti erano considerati veri e propri mediatori del rapporto dei credenti con Dio attraverso l'insegnamento della fede, i sacramenti e la guida pastorale<sup>xiv</sup>, per cui i laici dovevano lasciarsi guidare docilmente da loro<sup>xv</sup>. La stessa visione è stata ripresa e accentuata dalla teologia posttridentina, che ha sottolineato in chiave antiprotestante la necessità di un forte esercizio dell'autorità da parte del papa, dei vescovi e dei presbiteri per la stessa sussistenza della chiesa<sup>xvi</sup>. Ovviamente questo non ha impedito che i laici svolgessero dei servizi all'interno delle loro parrocchie, come fare il catechismo, ma sempre in una logica di aiuto al loro presbitero e non di corresponsabilità. Quando poi verso la fine dell'800 i Pontefici hanno voluto recuperare il rapporto della chiesa con la società, hanno investito il mondo laicale di tale compito, ma non hanno affidato loro delle responsabilità effettive all'interno dell'ambito ecclesiale<sup>xvii</sup>. In fondo, come menzionato sopra, la stessa dottrina conciliare del IV cap. della *Lumen Gentium* si muove sostanzialmente in questa linea.

È indubbio che questa visione del secondo millennio ha prodotto un'identificazione della chiesa con il papa, formalmente teorizzata da alcuni pontefici e teologi medievali ma ribadita ancora da Pio IX<sup>xviii</sup>, e a ricaduta anche con i vescovi e con i presbiteri. Così per buona parte del secondo millennio la missione ecclesiale è stata identificata con le attività dei suoi pastori (l'insegnamento dottrinale, l'azione sacramentale e il governo pastorale) e non come espressione del cammino di fede di tutti i credenti, ciascuno secondo la propria vocazione. Questa chiesa, identificata con i suoi capi, era poi ritenuta perfetta, cioè aliena dal peccato e quindi non criticabile. È abbastanza evidente l'analogia con un'organizzazione *top-down* come la Apple: leadership direttiva, scarsa partecipazione, identificazione dell'organizzazione con il prodotto dell'attività del suo capo.

Il Concilio ha recuperato diversi aspetti della visione ecclesiologica del I millennio, per la quale la chiesa è il popolo di Dio e al suo interno vi è una vera uguaglianza di dignità e una comune missione, pur secondo modalità differenti. Questo aspetto è in piena sintonia con la visione partecipativa del modello a bazar. La prospettiva conciliare, poi, colloca i ministri ordinati all'interno del popolo di Dio, e coglie la loro specificità a partire dal ministero del vescovo, il quale è inteso come successore degli apostoli<sup>xix</sup>. In questa linea, secondo alcune teologie postconciliari, il compito di ogni ministro ordinato sarebbe quello di garantire ad una comunità la sua radice apostolica, cioè la fedeltà a quell'esperienza cristiana che gli apostoli hanno trasmesso alle loro comunità<sup>xx</sup>. Questo compito, però, viene svolto non per delega della comunità ma in nome di Cristo e con la sua autorità, dunque ponendosi davanti alla chiesa, pur restando al suo interno<sup>xxi</sup>. Ora, *nella sua attuazione pratica* questo ministero non sembra configurarsi molto diversamente da una leadership *bottom-up*: ambedue devono garantire che i contributi di tutti facciano progredire l'organizzazione verso gli obiettivi prefissati e che la sua identità non vada mai smarrita.

Ovviamente non mancano differenze molto significative: nel caso di una comunità cristiana, il leader dovrà tutelare la sua fedeltà all'esperienza di fede degli apostoli con un'autorità che deriva da Cristo; nel caso di un'azienda che produce software, egli dovrà semplicemente mantenerla in linea con la propria *mission*. In ambedue i casi, però, la leadership si esprime come supervisione interna ai processi che costituiscono l'organizzazione, e quest'ultima non si identifica con il capo ma con una ben più vasta rete di relazioni e di collaborazione. Sembra dunque di poter affermare che vi è una qualche analogia tra i modelli organizzativi indicati da Raymond e quelli vissuti dalla chiesa nell'arco della sua storia, e più ancora che il modello a bazar sia in sintonia con diversi aspetti dell'ecclesiologia del Vaticano II.

Occorre però precisare che questo modello a bazar si pone su un piano meramente operativo, e proprio per questo non entra in conflitto con i temi fondativi dell'ecclesiologia cattolica. Esso vuole semplicemente indicare le modalità concrete della vita di un'organizzazione, e non ha la pretesa di entrare nelle questioni più teoriche relative alla sua identità. Così i punti fermi della teologia del ministero ordinato riguardano il fondamento cristologico della sua autorità, ma non la forma concreta in cui questo compito può essere svolto. Il modello in esame, da parte sua, non entra nel problema del fondamento dell'autorità di un leader, ma si limita ad indicare le modalità concrete per uno svolgimento ottimale del suo incarico. Tra le due realtà, quindi, si può cogliere una piena sintonia senza alcun pericolo per la fede.

### **Osservazioni conclusive**

Per mostrare l'utilità del confronto tra i modelli organizzativi indicati da Raymond e l'ecclesiologia, suggerisco alcune considerazioni finali di natura pastorale.

In primo luogo, l'esperienza dello sviluppo di GNU/Linux e in generale delle organizzazioni a bazar insegna che esiste un caos creativo e fecondo, che non conduce all'annichilimento ma piuttosto a traguardi inizialmente impensabili. Per questo, nella chiesa non si dovrebbe avere troppo timore del conflitto e del disordine, se essi nascono dalla ricchezza del dibattito e dalla volontà di molte persone di contribuire al suo cammino.

In secondo luogo, per promuovere la partecipazione ecclesiale occorre una leadership intesa più come supervisione che come guida top-down delle comunità cristiane. Occorrerà certamente mantenere saldo il fondamento cristologico della sua autorità, ma in fondo questo non viene affatto intaccato da uno stile umile, che lascia spazio, che sa ritirarsi perché altri possano parlare ed agire, e che si limita a verificare che non si intraprendano percorsi non evangelici e non ecclesiali.

Infine, se ancora oggi in certa opinione pubblica la chiesa viene identificata con i suoi pastori e la sua missione con l'esito della sola loro attività, forse significa che ci stiamo ispirando ad un modello a cattedrale, che di natura sua non favorisce la partecipazione e tende ad enfatizzare eccessivamente il ruolo dei leaders. Per valorizzare il contributo di tutti i credenti, allora, non basta fare dichiarazioni di principio, ma occorre orientare le dinamiche organizzative delle comunità cristiane verso il modello a bazar. E il primo passo da fare è quello di trovare nuove modalità di condivisione e di confronto – nell'ambito ecclesiale Internet non basta –



per dar vita a quella creatività un po' caotica ma feconda nella quale si valorizzano i carismi di tutti e si esprime meglio la libera azione dello Spirito.

---

<sup>i</sup> Cf LG 9-17, 32.

<sup>ii</sup> Cf G. Canobbio, *Laici o cristiani? Elementi storico-sistematici per una descrizione del cristiano laico*, Morcelliana, Brescia 1997, pp. 248-275.

<sup>iii</sup> Cf M. Nardello, *L'arcidiocesi di Modena – Nonantola*, in *Il Vaticano II in Emilia Romagna. Apporti e ricezioni* (a cura di M. Tagliaferro), EDB, Bologna 2007, pp. 299-300.

<sup>iv</sup> Cf E. S. Raymond, *La cattedrale e il bazaar*, 1998, in [www.apogeeonline.com/openpress/cathedral](http://www.apogeeonline.com/openpress/cathedral)  
La parola bazar si scrive in italiano con una «a» sola, ma nella traduzione del testo di Raymond ha due «a».

<sup>v</sup> Sul ruolo del leader in questo tipo di organizzazioni è indicativo il testo di K. Fogel, *Producing Open Source Software. How to Run a Successful Free Software Project*, O'Reilly Media, Sebastopol (CA) 2010, cap. 6 e 8. Il testo in italiano è disponibile in <http://producingoss.com>.

<sup>vi</sup> Cf J. Elliot, *The Steve Jobs Way: iLeadership for a New Generation*, Vanguard Press, New York 2011, pp. 4 e 40.

<sup>vii</sup> Cf *ibid*, p. 20 ss.

<sup>viii</sup> Questo nonostante Jobs avesse desiderato il contrario: cf *ibid*. p. 42 ss.

<sup>ix</sup> *Ibid*, p. 44.

<sup>x</sup> Cf R. Stallmann, *Software liber, Pensiero libero*, Vol. 1 e 2, Stampa Alternativa, Roma 2003 - 2004. I testi sono disponibili in <http://www.gnu.org/philosophy/fsfs/fsfs-italian1.pdf> e in <http://www.gnu.org/philosophy/fsfs/fsfs-italian1.pdf>.

<sup>xi</sup> Cf L. Torvalds – D. Diamond, *Rivoluzionario per caso. Come ho creato Linux (solo per divertirmi)*, Garzanti libri, Milano 2001.

<sup>xii</sup> Più precisamente, la posizione di Richard Stallmann, secondo cui la condivisione del codice sorgente è una necessità etica, non è condivisa negli stessi termini da Linus Torvalds. Questi ritiene che tale condivisione debba essere praticata semplicemente perché consente una migliore qualità del prodotto finale. Cf L. Torvalds – D. Diamond, *Rivoluzionario per caso*, cit, p. 149 ss.

<sup>xiii</sup> Cf S. Pié-Ninot, *Ecclesiologia. La sacramentalità della comunità cristiana*, Queriniana, Brescia 2008, pp. 30-74.

<sup>xiv</sup> Cf G. Lafont, *Immaginare la Chiesa cattolica. Linee e approfondimenti per un nuovo dire e per un nuovo fare della comunità cristiana*, San Paolo, Cinisello Balsamo 1998, pp. 39-65.

<sup>xv</sup> Cf G. Canobbio, *Laici o cristiani*, cit., pp. 91-104.

<sup>xvi</sup> Cf *Ibid.*, pp. 156-161.

<sup>xvii</sup> Cf *Ibid.*, pp. 177-209.

<sup>xviii</sup> Cf S. Pié-Ninot, *Ecclesiologia*, cit., pp. 33, 506.

<sup>xix</sup> Cf LG cap. III.

<sup>xx</sup> Cf S. Dianich, *Teologia del ministero ordinato. Una interpretazione ecclesiologica*, San Paolo, Cinisello Balsamo 1993.

<sup>xxi</sup> Cf Giovanni Paolo II, *Pastores dabo vobis*, n. 74.m