



Uno dei compiti fondamentali di chi ha responsabilità di conduzione del Paese in ogni settore (e non certo solo nell'ambito della politica e delle istituzioni) è quello di creare nuova classe dirigente che sia in grado di prendere il proprio posto, creando così le condizioni per ristabilire una fisiologia nella catena che lega le diverse generazioni.

È ormai sin troppo diffuso l'atteggiamento di critica e di sfiducia verso una classe dirigente che si ritiene debole, anzi molto più debole di un tempo.

Peraltro va sottolineato che la constatazione di tale fragilità finisce col riguardare quasi sempre i componenti di quella porzione di classe dirigente cui non si appartiene, come se le inadeguatezze fossero una prerogativa sempre e solo degli altri e mai di se stessi e del proprio gruppo di riferimento.

Molti sono i fenomeni oggettivi che concorrono ad alimentare l'atteggiamento appena richiamato. Basti pensare, ad esempio:

- come si sia in presenza di un processo di progressivo esaurimento di quella parte di classe dirigente che ha guidato il dopoguerra e la ricostruzione, ma anche dell'ondata successiva di coloro che hanno partecipato alla saga dello sviluppo degli anni 50 e 60;
- come molti dei tradizionali centri di formazione della classe dirigente che per anni hanno alimentato il serbatoio della medesima non esistano ormai più o abbiano esaurito la loro funzione: dalle antiche Scuole di Partito agli Uffici Studi delle grandi imprese industriali e bancarie, dalle grandi organizzazioni cattoliche al Sindacato;
- come l'evento traumatico di "mani pulite" abbia ulteriormente interrotto il circuito di reclutamento della classe dirigente e il naturale passaggio di testimone tra le generazioni, mentre il ricorso puro e semplice alla società civile come bacino di reclutamento semplificato abbia mostrato tutti i suoi limiti: non basta infatti transitare sic et simpliciter dai ruoli dell'economia, dell'università, della ricerca o del sociale a ruoli di alta responsabilità generale per garantire la necessaria metamorfosi dei protagonisti sul piano della cultura, dei comportamenti e dei valori;
- come si sia davanti ad un evidente esaurimento del ciclo (un pò ingenuo) secondo il quale bastava sostituire, ad ogni ricambio, una classe dirigente con un'altra per perseguire "il nuovo": oggi il meccanismo della spartizione delle spoglie mostra appieno la sua debolezza intrinseca e il pericolo di generare degrado più che effettivo ricambio di classe dirigente di qualità.

Per tutte queste considerazioni si è davanti ad una duplice esigenza a cui bisogna dare risposte.



Ricominciare dalla classe dirigente

di Nadio Delai

La prima è che è necessario uscire dal generico lamento in tema di debolezza di classe dirigente, per assumersi invece l'onere che deriva dalla produzione della medesima. Non bisogna dimenticare infatti che uno dei compiti fondamentali di chi ha responsabilità di conduzione del Paese in ogni settore (e non certo solo nell'ambito della politica e delle istituzioni) è quello di creare nuova classe dirigente che sia in grado di prendere il proprio posto, creando così le condizioni per ristabilire una fisiologia nella catena che lega le diverse generazioni.

Una seconda esigenza è legata all'uscita da quel circolo vizioso di progressivo impoverimento della classe dirigente che è facile constatare: ma questo richiede di mettere in atto uno sforzo straordinario e corale, da cui nessuno può chiamarsi fuori, indipendentemente dal proprio settore di appartenenza. Questo vuol dire che bisogna avere il coraggio di affrontare il tema in maniera duratura e senza rimanendo nel tempo. Anche se questo può voler dire (come vuol dire) che i risultati di questo sforzo saranno probabilmente goduti da altri e non dai diretti protagonisti di oggi, poiché siamo davanti a processi di lunga durata, diversi da tempi brevi (anzi troppo brevi) con cui oggi vengono sostituite fette significative di classe dirigente nella politica, nell'economia, nelle istituzioni.

Sulla base di queste premesse è stato predisposto il Primo Rapporto sulla Classe Dirigente italiana* che è stato presentato a fine febbraio presso il Senato della Repubblica (Sala Zuccari).

Ma qual è il quadro dei fenomeni che emerge dal Rapporto suddetto che ha, tra l'altro, indagato in parallelo con apposite indagini sia l'opinione della popolazione italiana sia l'opinione della stessa classe dirigente, secondo una logica di analisi incrociata?

In primo luogo si è dovuta registrare una difficoltà nella delimitazione dei confini dell'entità "classe dirigente". Detto in altre parole, si è davanti ad un concetto su cui gli intervistati si muovono male: si va da una percezione ristretta (fino a 3.000 unità) che interessa l'11% della popolazione e il 17,0% della classe dirigente, ad una dimensione intermedia (che va da oltre 3.000 e sino a 30.000 unità) che interessa il 30,1% della popolazione e il 32,5% della classe dirigente sino ad una visione ancora più larga (oltre le 30.000 unità) che caratterizza le opinioni della popolazione italiana nel 30,7% dei casi e quelle della classe dirigente nel 43,9% dei casi.

*Cfr. "Generare Classe Dirigente - Un percorso da costruire"
1° Rapporto LUISS/2007, Ed. Il Sole 24 Ore e Luiss University Press.

Creare una classe dirigente implica un doppio salto: e cioè pensare a lungo termine, quando i risultati non saranno necessariamente portati a casa da chi ha intrapreso azioni di sviluppo della nuova élite; come pure accettare di lavorare per la propria stessa potenziale sostituzione, contro il proprio interesse particolare di gruppo, di ceto, di partito, di categoria.

In secondo luogo è emerso un fenomeno che è stato definito come il rischio del formarsi di ceti ristretti. Si è visto cioè che nelle opinioni di entrambi i campioni considerati esistono delle categorie numerose che oggi sembrano contare di più nell'opinione degli intervistati e vengono infatti collocate ai primi posti come ad esempio i magistrati, gli esponenti dei mass-media, i vertici sindacali, i vertici di banche e di istituzioni finanziarie. Mentre solo successivamente vengono indicati i vertici istituzionali e politici e quindi le altre categorie. Dietro questa sensazione c'è evidentemente la trasformazione di una società che oggi tende a farsi "liquida", avendo perso qualsiasi possibilità di riconoscimento delle classi sociali di riferimento tradizionali (grande borghesia, piccola borghesia impiegatizia commerciale o artigiana, classe operaia) ed assistendo anche alla parallela profonda trasformazione di quello che viene definito come "ceto medio", in cui convivono condizioni di vita, reddito, professioni, mestieri, consumi, livelli di istruzione e stili di vita molto diversi tra loro. E quando la società si fa liquida anche la corrispondente élite tende a perdere la propria compattezza e le componenti più forti tendono a rinchiusersi in "piccoli fortini", in cui si possa esercitare la solidarietà di piccolo gruppo, la protezione degli interessi di categoria, l'esercizio di forti meccanismi di cooptazione.

In terzo luogo emerge sia nell'opinione della popolazione che in quella della classe dirigente una divaricazione palese, della valutazione che si dà di quest'ultima presa nel suo insieme. La distanza tra profilo ideale e profilo reale mostra un livello di critica e di autocritica molto pronunciati, visto che:

- il profilo ideale risulterebbe centrato sulla conoscenza/competenza e sulla responsabilità, quali tratti trasversali più importanti delle caratteristiche attese;
- mentre il profilo reale risulterebbe basato in prima istanza sulle relazioni, sugli interessi specifici, sugli obiettivi personali.

Emerge dunque dai dati richiamati il peso

prevalente di una "società delle conoscenze" rispetto alla tanto (e sin troppo) declamata "società della conoscenza".

In quarto luogo emerge come esista un rapporto non piano della classe dirigente con se stessa: detto in altre parole, essa "non si piace", visto che la quota di classe dirigente intervistata dichiara di non sentirsi identificata che in minima parte con la categoria classe dirigente presa nel suo insieme: solo il 3, 7% afferma infatti di valutare una totale e/o pressoché totale identificazione e un 21, 1% una moderata identificazione: 1 intervistato su 4 dunque sente di far parte dell'élite, almeno in quota parte, mentre 3/4 degli intervistati viene a collocarsi in posizione distaccata. Naturalmente dietro questi fenomeni ci possono essere tante ragioni contemporanee come ad esempio:

- la percezione effettivamente selettiva dell'essere classe dirigente, in cui contano i pochi e non i molti;
- la percezione che sono all'opera dei ceti ristretti, caratterizzati da un ambito elitario di relazioni, da cui si corre il rischio di essere esclusi;
- o ancora la spinta a pensare che la responsabilità è sempre di qualcun altro e mai di se stessi e della propria categoria, sottolineando con ciò la tentazione tutta italiana di vivere meglio all'opposizione che non al governo.

Ricominciare dunque a pensare e a progettare la formazione e il ricambio della classe dirigente costituisce un'esigenza fondamentale che richiede di "risalire il fiume" degli atteggiamenti superficiali, dell'eterna colpevolizzazione di qualcun altro, degli oggettivi meccanismi di selezione al negativo che tendono a spingere in alto non i migliori, ma i più "relazionati". Per questo è necessario aprire una stagione di riflessione e di azione, senza esaurire il tutto in un singolo rapporto presentato a tantum. La conseguenza è che serve operare almeno su tre piani.

Il primo è quello della creazione di un linguaggio comune, per il quale serve per l'ap-

punto un'occasione annuale (un Rapporto e un evento) che costringa a ragionare insieme sul tema della creazione di una classe dirigente e a sviluppare ulteriori impegni di ricerca e di sperimentazione in proposito.

Il secondo piano è quello di leggere i fenomeni nuovi che emergono e che si muovono appena sotto la pelle del nostro sistema di convivenza collettiva e che risultano di più difficile lettura. È fuori discussione infatti che ogni periodo ha la propria classe dirigente che genera meccanismi di sostituzione buoni e cattivi. Oggi ci sono degli indicatori che ci dicono che un processo sta fermentando dal basso ed ha bisogno di essere osservato e consapevolmente sostenuto: nascono scuole di formazione politica di ogni genere e tipo, non solo al centro ma anche nelle realtà locali; si manifesta una domanda di partecipazione da parte dei cittadini che lanciano un segnale di una voglia di impegno diffuso, di servizio verso gli altri, di una domanda di etica e di senso della vita non solo personale ma anche di quella collettiva; c'è una crescente domanda di tessuto intermedio che sia in grado non solo a livello delle istituzioni ma anche a livello della società civile di mettere in relazione interessi diversi, di creare opinione e direzione condivisa di marcia, con riferimento allo sviluppo collettivo.

Infine il terzo piano è costituito dall'esercizio della virtù della generosità, visto che creare una classe dirigente implica un doppio salto: e cioè pensare a lungo termine, quando i risultati non saranno necessariamente portati a casa da chi ha intrapreso azioni di sviluppo della nuova élite; come pure accettare di lavorare per la propria stessa potenziale sostituzione, contro il proprio interesse particolare di gruppo, di ceto, di partito, di categoria. Ma quello che può apparire una virtù fine a se stessa costituisce in realtà uno strumento fondamentale per garantire un passaggio di testimone che torni alla fisiologia di qualsiasi società democratica: quella che vede il confronto anche duro delle élite che crescono e che si vogliono affermare con quelle che già governano e debbono pensare all'interesse collettivo attuale ma anche a quello futuro.