

IL 5° RAPPORTO SULLA CLASSE DIRIGENTE

# Le tre sfide delle élite locali: crescita, integrazione e ricambio

di NADIO DELAI

Una fotografia delle élite locali del nostro Paese di fronte all'esigenza di trovare una via d'uscita dalla crisi che tenga conto del «Mondo Nuovo» che oggi dobbiamo affrontare, esigente ma anche ricco di nuove opportunità. Questo è il focus del 5° Rapporto sulla classe dirigente — che sarà presentato domani a Roma all'Auditorium parco della Musica. Dopo aver verificato, nella scorsa edizione, l'impatto della crisi sulle élite europee, nello studio di quest'anno sono state analizzate sei realtà italiane (Torino, Varese, Treviso, Reggio Emilia, Ancona e Lecce) che rappresentano altrettanti «localismi di classe dirigente». I risultati evidenziano una serie di analogie, sia negative che positive, che accomunano i territori osservati. Quanto alle analogie negative, le élite mostrano tre debolezze di fondo: una risposta alla crisi che ha visto comportamenti incerti e non di rado «allentati», in cui manca per lo più una strategia esplicita e condivisa; un eccessivo «autoriferimento» locale e un parallelo indebolimento qualitativo delle élite che esse stesse ammettono, nonché una difficoltà di cooperare al loro interno, in vista della realizzazione di una comune «Idea di Sviluppo» per il proprio territorio; e una sostanziale rimozione del tema «classe dirigente» (sul piano dei

meccanismi di formazione, selezione e ricambio della medesima) che non riesce ad essere iscritto a tutti gli effetti all'interno dell'Agenda Pubblica Locale. Tuttavia, va anche sottolineato, che non mancano analogie di tipo positivo che accomunano i territori esaminati, come ad esempio: la capacità riconosciuta di reazione alla crisi da parte del tessuto d'impresa come pure la parallela tenuta del tessuto sociale, che ha aiutato ad assorbire le difficoltà derivanti dalla crisi. Ma una convergenza positiva si coglie anche dalla consapevolezza delle classi dirigenti locali circa la necessità di «uscire in alto» rispetto all'attuale situazione economica, sfuggendo alla pura e semplice replica del modello precedente, non più valido per il Mondo Nuovo che abbiamo davanti e accettando di svolgere una funzione di «intermediazione evoluta» tra le opportunità di sviluppo che oggi si manifestano a livello globale e il patrimonio economico, imprenditoriale ma anche sociale esistente nei vari territori.

Le élite locali dunque si trovano davanti ad una sfida rispetto all'esterno e ad un tempo rispetto a se stesse e alla loro capacità di rispondere a tali sfide, trasformandosi e rinnovandosi. Per questo il Rapporto 2011 sottolinea l'importanza di perseguire tre strategie fondamentali, riconosciute dagli stessi protagonisti.

La prima è quella di aprire una stagione straordinaria di «mutazione» che abbia a che fare con la crescita effettiva della

produttività e della competitività, riferita tuttavia a tutti i soggetti in gioco: e perciò non solo alle imprese, ma anche alle istituzioni, alle diverse componenti della Pubblica Amministrazione, nonché all'Alta Formazione e alla ricerca, che devono giocare un loro ruolo di sostegno alla produttività e alla competitività del Paese, a partire dai singoli territori. La seconda strategia è quella di riconoscere che per le élite diventa fondamentale saper gestire i diversi processi di integrazione tra soggetti differenti, a partire dalla collaborazione tra le aziende, tra le istituzioni, tra i territori e tra i diversi segmenti di classe dirigente; ma anche tra processi diversi e in particolare tra la dimensione locale e la dimensione globale, sapendo che oggi si viaggia ormai verso la categoria del «translocale», in cui un processo penetra nell'altro, diventando elemento fondamentale di una competitività più pronunciata.

La terza strategia è quella di applicare la mutazione in corso agli stessi processi di generazione e di ricambio della classe dirigente, senza ritenere che ci sia sempre qualcun altro che ci deve pensare.

Un'élite che non lascia eredi adeguati manca ad un obiettivo fondamentale del proprio ruolo, quello della produzione di nuove leve giovani che possano garantire il passaggio, di generazione in generazione, delle responsabilità che fanno capo al ruolo di classe dirigente.

*responsabile indagini territoriali  
V Rapporto Classe Dirigente  
Luiss-Amc*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Domani il risultato dello studio sulle realtà di Torino, Varese, Treviso, Reggio Emilia, Ancona e Lecce