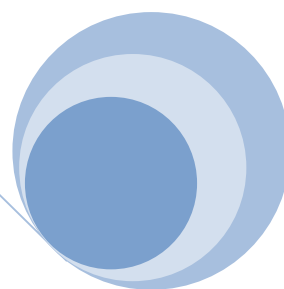
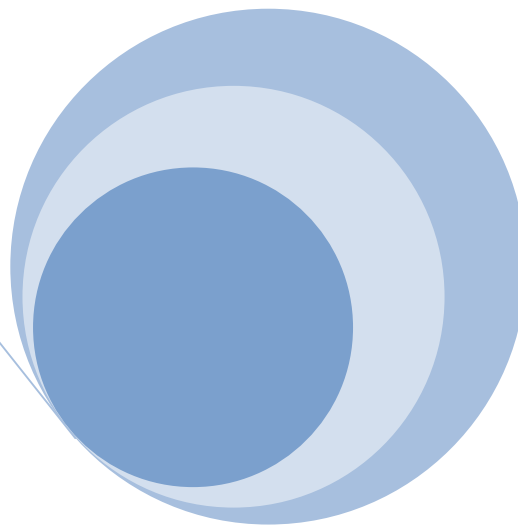


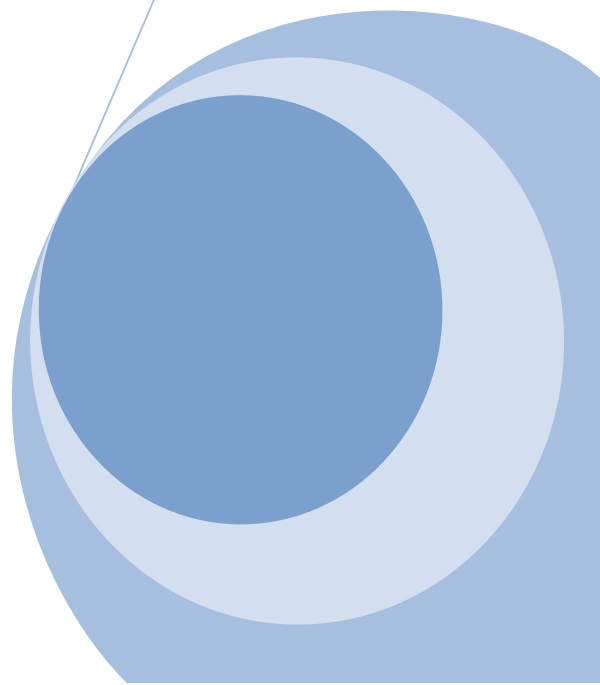
**Associazione
Management Club**



Rapporto 2009 sulla Classe Dirigente

Focus Group
"La fuga dal merito e le occasioni per invertire la
tendenza"

Roma, Federmanager, 27 gennaio 2009



Rapporto 2009 Classe Dirigente

FOCUS GROUP

“La fuga dal merito e le occasioni per invertirne la tendenza”

PROGRAMMA E TEMI PER LA DISCUSSIONE

**Federmanager
Roma - via Ravenna, 14**

27 gennaio 2009, ore 15.00 - 17.30

Conoscere la composizione e la struttura della classe dirigente del Paese, per capire come si formino le élite e in che misura il riconoscimento del merito incida su questo percorso. E' l'ambizioso progetto della nuova Associazione Management Club, che si concretizza nel Rapporto 2009 “Generare classe dirigente”.

Dopo le edizioni 2007 e 2008 - che costituiscono il primo approfondimento scientifico mai realizzato finora sulle Classi Dirigenti italiane - il Rapporto 2009 sarà focalizzato sulle modalità di creazione di élite, con particolare attenzione ai processi di applicazione del “merito” nella filiera della formazione delle classi dirigenti, anche in un’ottica di confronto internazionale.

Il Focus Group è l'occasione per mettere a confronto l'opinione di esperti e rappresentanti della business community sui fenomeni “distorsivi” nella scuola secondaria, nell'università, nell'azienda, quali ad esempio: la tendenziale spinta a sottrarsi alla valutazione, la difficoltà ad accettare successi e insuccessi, lo scollamento tra frequenza formale e apprendimento reale, la difficoltà di applicare i criteri di merito nella valutazione dei docenti; l'esplosione dell'offerta di corsi universitari, post-universitari e dei master; la frattura tra merito e appartenenza in funzione della carriera (specie nelle medio-grandi imprese); la frattura tra la valutazione per obiettivi e la burocratizzazione delle procedure la difficile applicazione del merito nelle piccole imprese in cui gioca il fattore “famiglia”.

Partecipanti

Coordinatore:

- Carlo Carboni (Univ. Politecnica delle Marche)

Panel:

- Nadio Delai (coordinatore scientifico del Rapporto 2009 sulla Classe Dirigente)
- Rita Santarelli, Giuseppe Perrone, Pietro Fiorentino e Alessandro Petti (Associazione Management Club)
- Gabriele Gabrielli, Antonio Marturano (Luiss)
- Angelo Pandolfo (Università La Sapienza Roma)
- Paola De Vivo (Univ. Federico II Napoli)
- Claudio Gentili (Confindustria)
- Mario Cardoni (Federmanager)
- Vincenzo Acquaviva (Federmanager Quadri)
- Stefano Cuzzilla (Federmanager Roma)
- Maurizio Tarquini (Unione degli Industriali e delle imprese Roma)
- Maurizio Piccinno (ANDIL)
- Francesco Mantovani (Finmeccanica)
- Raffaele Del Vecchio (Enel)

Le premesse

I precedenti Rapporti Luiss e Fondirigenti sulla classe dirigente e la loro evoluzione attraverso l'Associazione Management Club rappresentano altrettanti passi coerenti tra loro. Infatti nei lavori precedenti si è pervenuti:

- a far uscire dal generico il tema della qualificazione della classe dirigente, sottolineando l'esigenza di passare ad una assunzione esplicita di responsabilità da parte di quest'ultima rispetto alla pura e semplice critica delle inadeguatezze esistenti;
- a posizionare il tema della formazione, selezione e mobilità della classe dirigente all'interno dell'Agenda Pubblica del Paese, non solo sulla base di analisi e di ricerche, ma anche attraverso il diretto coinvolgimento di imprese e di dirigenti;
- ad individuare nel Rapporto un “prodotto” di riferimento riconoscibile e spendibile in sede istituzionale.

Affrontando oggi il Rapporto 2009 si è voluto:

- scegliere un tema-chiave che possa costituire un utile campo di esercizio concreto su cui la classe dirigente può e deve misurarsi, uscendo da argomentazioni di tipo generale;
- di ribadire il taglio del Rapporto che sempre più deve diventare non tanto una riflessione sulla quanto piuttosto per la classe dirigente, lavorando su fattori di proposta e non solo su fattori di pura e semplice denuncia (rompendo così il circolo vizioso al ribasso, per ritrovare i termini di una “sintonia positiva” e di alleanza con la parte più attiva e vitale del Paese);
- di procedere lungo la logica di approfondimento di quello che è stato definito nei rapporti precedenti come “sviluppo selettivo”, basato inevitabilmente sul merito e sulla concorrenza, ma anche sull'interesse generale e sull'inclusione (temi questi particolarmente rilevanti nella fase di crisi economica e finanziaria che stiamo vivendo);
- di mantenere un'analisi basata sempre sull'intreccio tra opinioni della popolazione e opinioni della classe dirigente, allo scopo di misurare costantemente il tipo di sintonia (positiva o negativa) esistente, a partire dall'argomento chiave scelto nel 2009.

Ecco allora che si può ricordare come, dal punto di vista dei contenuti:

- nel 2007, il Rapporto si sia incentrato essenzialmente su una critica e su un'autocritica da parte della stessa classe dirigente;
- nel 2008, si sia battuta la strada del passaggio ad un'analisi/proposta, basata sulla ricerca di una “sintonia positiva” da far crescere con la parte più dinamica del Paese, unitamente all'esame delle tracce di nuova classe dirigente e ad un confronto internazionale sui profili delle élite dei singoli Paesi;

- di scegliere per il 2009 il tema della discesa in concreto all'interno della "filiera del merito", a partire dalla formazione secondaria, passando per quella universitaria ed arrivando al management delle imprese private (e integrando, dal punto di vista del metodo, l'analisi con l'effettuazione di alcuni Focus Group mirati, in modo da allargare via via l'impatto del Rapporto stesso sia nella fase preventiva che nella fase successiva alla sua presentazione).

Il tema di oggi

1. In alcuni miei articoli su *Il Sole 24 Ore* ho cercato di fissare alcuni "paletti", anche definatori sulla questione del *merito* in Italia. Innanzitutto ho cercato di distinguere tra merito e meritocrazia. Quest'ultima, come è evidente per quella baronale universitaria, è un'escrescenza burocratica di regole e apparati di valutazione e selezione, di relazioni codificate in meccanismi formalizzati, puntualmente aggirati ed elusi. Il merito è invece legato alla mentalità e alla cultura sociale di un paese: è quindi impensabile senza un trasparente esempio da parte delle classi dirigenti di quel paese. Ecco perché il merito è il primo punto da affrontare per quanti – come LUISS, Confindustria e Fondirigenti – si danno l'obiettivo di *generare nuova classe dirigente*. Purtroppo le nostre classi dirigenti, nel complesso, soffrono del morbo dell'autoreferenzialità e della sporadicità di tre ingredienti importanti del merito (che mi limito a citare): la capacità di decisione (visione strategica + competenza), la trasparenza (etica + moralità), la competizione. La presenza di queste tre componenti garantirebbe quella circolazione delle élite auspicata già da Pareto poiché essa diminuisce la possibilità che la permanenza nel ruolo di una stessa persona sedimenti forme relazionali degenerative del tipo *crony capitalism*, cioè clientelari, assistenziali, nepotiste, protezioniste di grandi gruppi pubblici e privati. Il ricambio e le modalità di selezione di una nuova classe dirigente sono per noi essenziali. Si ha la sensazione che il ricambio, più che generazionale o di genere, debba legarsi innanzitutto al merito come criterio di valutazione obiettiva che prescinde dalla famiglia, dallo status economico-sociale, dal genere, dalla razza e dall'età. O invece la cultura del merito si ha con quote "riservate" a giovani e a donne come un'altra parte di opinione vorrebbe?

2. Nonostante molti di noi siano convinti che le nostre classi dirigenti non si possano generare in vitro, né eccedendo nella meritocrazia, quando si parla di merito il pensiero va alla nostra università, alla sua meritocrazia (sono gli studenti a confermare che essa esiste, anche se di tipo baronale come emerge dai docenti). I recenti provvedimenti adottati hanno finito per essere finalizzati a due scopi positivi: ripristinare un "gioco obiettivo" nei concorsi universitari; "premiare" – forse – gli atenei maggiormente meritevoli ("con i

conti a posto"). Tuttavia, sento tra i colleghi un disincanto dovuto alla constatazione che già le baronie accademiche stanno metabolizzando le nuove regole concorsuali, stanno adattando e riposizionando il loro *networking*. C'è inoltre da osservare che il *turn over*, in presenza di una popolazione universitaria in aumento, sarà un po' meno severo per gli atenei migliori rispetto agli altri: insomma una "punizione" minore per i migliori. Non dovremmo riflettere di più sul perché gli iscritti aumentano, ma i laureati restano meno di 400.000 all'anno? Non abbiamo il problema inverso di Sarkozy in Francia che investe (e non punisce) sugli atenei di massa, ma disponendo già di un circuito di eccellenza come le grandi scuole? Noi forse non abbiamo una università di massa schiacciata al ribasso che tende ad annegare e non valorizzare le eccellenze che pure esistono nei nostri atenei e che quasi sempre sono in bolletta in quanto a fondi di ricerca e stipendi?

3. L'ultima domanda: la crisi presente ci offre comunque la possibilità di cambiare qualche orientamento nella nostra cultura sociale. Credo che la cultura e i valori che il merito esprime debbano essere al centro di un progetto che rispecchi una piattaforma culturale condivisa che spazzi via l'idea italiana prevalente e cioè che il merito, in astratto, va anche bene, ma che "sotto sotto" tutti poi fanno i propri interessi e guardano le loro convenienze. Perciò l'ultima domanda riguarda tre misure che come policy maker adattereste per incentivare rispettivamente il merito educativo e quello sul campo.

Carlo Carboni

Ordinario di Sociologia economica, Facoltà "Giorgio Fuà" di Ancona e Luiss *Business School* (MBA) di Roma

The screenshot shows the homepage of the Management Club website. At the top left is a blue abstract graphic. The top right features the 'MANAGEMENT CLUB' logo. Below the logo is a navigation bar with links for Home, Contatti, Ricerche, and Links. The date 'mercoledì 21 Gennaio 2009' is displayed on the left. A main content area contains a large heading 'MANAGEMENT CLUB' followed by a paragraph describing the club as a center of studies and research. Below this are two columns: 'ULTIME NOVITA'' and 'IN EVIDENZA', each with a news item dated 10/12/2008. A footer at the bottom provides contact information for the club in Rome.

mercoledì 21 Gennaio 2009

Home Contatti Ricerche Links

MANAGEMENT CLUB

- Chi siamo
- Struttura
- Statuto
- Soci Fondatori

RAPPORTO ANNUALE

RICERCHE

SEMINARI

APPUNTAMENTI

RASSEGNA STAMPA

COME ASSOCIARSI

MANAGEMENT CLUB

MC - Management Club è un centro di studi e ricerche nato dalla volontà di Fondirigenti e Luiss, nonché dei loro rispettivi soci promotori, Confindustria e Federmanager, di promuovere una sede stabile di analisi, confronto, approfondimento e comunicazione su formazione e sviluppo della classe dirigente italiana.

ULTIME NOVITA'

10/12/2008
Presentazione Associazione
Management Club
Roma, Luiss Guido Carli, ore 10.00
Viale Pola, 12 - 00198 - Roma

IN EVIDENZA

10/12/2008
On line il sito web
www.managementclub.it

MANAGEMENT CLUB - Via Quattro Novembre, 152 - 00187 Roma
CF. 10062681001 - Tel. 06692097.1 - Fax 06692097.07

Note
