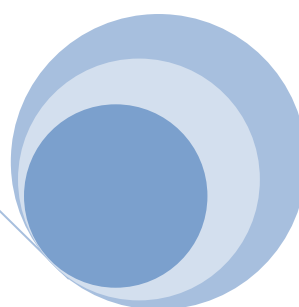
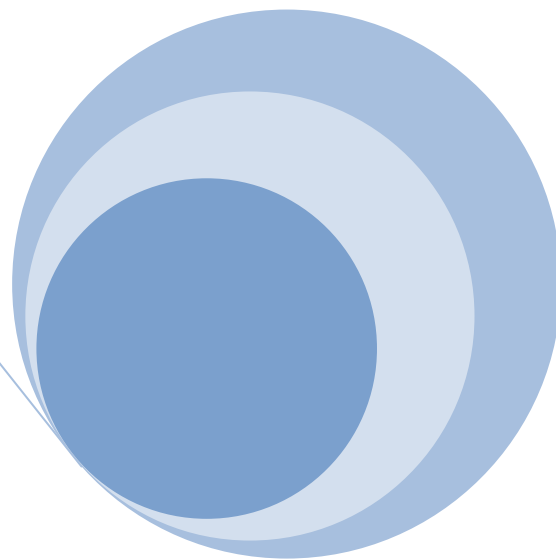


**Associazione
Management Club**

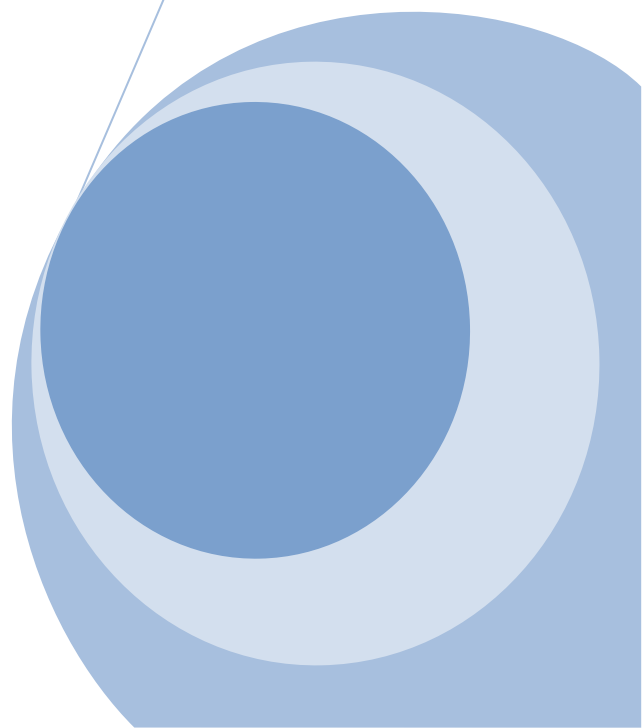


Rapporto 2009 sulla Classe Dirigente

Focus Group

“Il valore della formazione e quello dell'esperienza:
pubblico e privato a confronto”

Milano, Assolombarda, 13 febbraio 2009



Rapporto 2009 Classe Dirigente

FOCUS GROUP

**“ Il valore della formazione e quello dell'esperienza:
pubblico e privato a confronto ”**

PROGRAMMA E

TEMI PER LA DISCUSSIONE

Assolombarda

Sala Ricordi, 1° piano

Milano, Via Pantano 9

13 febbraio 2009, ore 14.00 - 16.30

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 sulle differenze esistenti tra sistemi, quale quello francese con il caso ENA, nei quali l'investimento in formazione è fondamentale per il futuro professionale e il caso italiano dove l'elemento premiante è quello delle esperienze professionali. Stante il fatto che anche nel precedente Rapporto si è analizzato il peso della filiera formativa agli effetti della carriera professionale.

Partecipanti

Coordinamento:

- Franco Fontana (Luiss)

Panel di esperti:

- Nadio Delai (Coordinatore scientifico del Rapporto 2009 sulla Classe Dirigente)
- Giuseppe Perrone, Pietro Fiorentino (Associazione Management Club)
- Bruno Scazzocchio (Fondirigenti)
- Marc Lazar, Vincenzo Antonelli (Luiss)
- Carlo Carboni (Università Politecnica delle Marche)
- Marco Cecchini, Massimo Bondi (Aldai)
- Laura Mengoni (Assolombarda)
- Gianluca Spina (Mip)
- Marella Caramazza, Luigi Serio (Istud)
- Maria Luisa Ortini (Sda Bocconi)
- Stefano Blanco (Collegio Di Milano)
- Antonio Carretta (Italcementi)
- Barbara Principi (SEW Eurodrive)

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

Il rapporto "Management club" (LUISS – Fondirigenti) del 2009, nell'ambito del filone di ricerche sulla classe dirigente, intende sviluppare il tema chiave del "merito nella filiera formativa", secondo una prospettiva di continuità, in termini di approfondimento e integrazione, con il Rapporto LUISS 2008.

L'analisi riguarderà i diversi segmenti della filiera formativa, da quello istituzionale, come l'Università (corsi di laurea, master universitari e dottorati di ricerca), a quelli non istituzionali ma strutturati, come le Business School, fino alla "formazione *on the job*", realizzata nell'ambito delle imprese attraverso i percorsi esperienziali (o di carriera). Inoltre, verrà sviluppata anche l'analisi della filiera formativa nel settore pubblico, con particolare riferimento alle istituzioni formative con forte connotazione reputazionale, in Italia e all'estero (come la francese ENA).

In tale contesto le "Corporate Universities" s'inseriscono con il ruolo di cerniera tra la formazione istituzionale (Università) e la formazione più mirata alle esigenze della specifica *corporate* ad integrazione della formazione "*on the job*".

La tipologia di formazione "*on the job*" può essere osservata in una logica di continuità con la formazione istituzionale o strutturata, per cogliere gli itinerari con cui si forma la classe dirigente lungo questa filiera, attraverso i meccanismi di rinforzo del riconoscimento del merito.

La combinazione del "merito educativo" e del "merito professionale", lungo la filiera formativa, genera la performance dell'impresa che trova nel mercato la fonte oggettiva ultima del riconoscimento del merito del management.

Il merito professionale non può essere apprezzato solo in termini di performance finale dell'impresa (mercato), sia per i limiti dei giudizi del mercato, sia perché le variabili di risultato finale vengono influenzate da variabili intermedie interne, riconducibili all'efficacia dell'organizzazione.

Nel set di capacità professionali del management dell'impresa in grado di governare l'efficacia dell'organizzazione, emerge la capacità di "leadership";

si tratta di una categoria organizzativa multidimensionale, variamente definita sia nei contenuti sia nei significati.

Alla leadership sono associate, tra le altre, la capacità di:

- Creare la vision dell'impresa.
- Cambiare e diffondere una cultura dell'impresa funzionale alla sua vision ed al suo percorso strategico.
- Sviluppare e mantenere (difendere) le competenze collettive distintive dell'impresa.

La recente crisi finanziaria ha riproposto la collocazione dell'"etica" nell'impresa, all'interno delle categorie organizzative, al di là dell'adozione dei codici etici, dei codici di autodisciplina, dei sistemi formali di responsabilità sociale dell'impresa, ecc..., che non sono stati in grado né di frenare l'attivazione della "crisi finanziaria", né di contenere la dilatazione degli effetti. Non basta una concezione individuale dell'etica avulsa dal sistema di "corporate governance". Al contrario, si avverte l'esigenza che il sistema di governance (codici etici compresi) produca "comportamenti etici" in una dimensione collettiva. In sostanza, l'"etica", da "categoria astratta" scarsamente veicolata e implementata dalle regole di corporate governance, deve trasformarsi in una "categoria organizzativa", entrando come elemento fondante della "cultura organizzativa" della specifica impresa, al fine di garantire il suo potenziale di variabile determinante dei comportamenti organizzativi, contribuendo a far crescere il capitale reputazionale.

Con riferimento, dunque, alla complessa ed eterogenea manifestazione del merito e della sua formazione all'interno delle organizzazioni, nell'ambito del focus group dovranno essere affrontate alcune tematiche. Tra queste rivestono un particolare rilievo alcune questioni.

- Quale rapporto tra la formazione istituzionale e quella professionale? In particolare nella filiera formativa dove si colloca la formazione "on the job" nei percorsi esperienziali delle imprese?
- Quali caratteristiche specifiche riveste il merito nella formazione esperienziale?
- È possibile identificare un continuum lungo la filiera della formazione tra merito educativo e merito professionale?
- Quale ruolo riveste il merito sullo sviluppo della performance delle imprese?
- Quale rapporto il merito ricopre nell'efficacia dell'organizzazione? E quale ruolo per la leadership?
- Assumendone l'importanza con riferimento alla performance, quali meccanismi rendono più efficace il riconoscimento del merito? Meccanismi di mercato, meccanismi di carriera o meccanismi di incentivazione? E quali meccanismi sono più efficaci con riferimento alla selezione della classe dirigente nelle imprese?



The image shows a screenshot of the Management Club website. At the top, there is a blue header with the text "MANAGEMENT CLUB" in white. Below the header, a navigation bar contains the date "mercoledì 21 Gennaio 2009" and links for "Home", "Contatti", "Ricerche", and "Links". The main content area is divided into two columns. The left column contains a menu with items: "MANAGEMENT CLUB", "Chi siamo", "Struttura", "Statuto", "Soci Fondatori", "RAPPORTO ANNUALE", "RICERCHE", "SEMINARI", "APPUNTAMENTI", "RASSEGNA STAMPA", and "COME ASSOCIARSI". The right column features a large box with the title "MANAGEMENT CLUB" and a paragraph describing the club as a center of studies and research. Below this, there are two sections: "ULTIME NOVITA'" and "IN EVIDENZA". The "ULTIME NOVITA'" section contains a news item dated 10/12/2008 about the presentation of the Management Club association in Rome. The "IN EVIDENZA" section contains a link to the website dated 10/12/2008. At the bottom, a blue footer contains the contact information for Management Club in Rome.

MANAGEMENT CLUB

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
