

Progetto di ricerca:

Le classi dirigenti nel mondo globale¹

Report

A cura di
Eliteam-Glocus

Ottobre 2010

¹ Il presente *Report* è stato realizzato nell'ambito di un programma di ricerca sui rapporti tra classi dirigenti e società in Europa e Nord America finanziato dalla Fondazione Monte dei Paschi di Siena. Lo studio, condotto nel periodo novembre 2009-ottobre 2010, è stato svolto in collaborazione tra "Eliteam", *equipe* di ricerca su modelli sociali e modelli di *leadership* nel mondo globale e locale coordinata dal Prof. Carlo Carboni presso il Centro interdipartimentale Marketing e Comunicazione dell'Università Politecnica delle Marche (Ancona) e la Fondazione "Glocus" di Roma. Il Responsabile scientifico della ricerca è il Prof. Carlo Carboni. Hanno fatto parte del *team* di ricerca (oltre a Carlo Carboni): Cristina Dell'Aquila e Giovanni Canepa ("Glocus"), Marco Socci e Carlos Chiatti ("Eliteam" e Univpm), Michael Blim (City University of New York, Graduate Center). Seppure la stesura del *Report* è frutto di un lavoro comune di analisi, i ricercatori di "Eliteam" hanno curato i Capitoli 1 e 2 e gli allegati di dettaglio statistico e metodologico. Il Capitolo 3 è stato redatto dal *team* di "Glocus", mentre Michael Blim ha scritto il Capitolo sul Nord America (in "Appendice"). Le "Conclusioni" sono di Carlo Carboni.

INDICE

EXECUTIVE SUMMARY	3
CAPITOLO 1	
MODELLI SOCIALI IN EUROPA	7
1.1 INTRODUZIONE: I MODELLI SOCIALI EUROPEI IN TRASFORMAZIONE	7
1.2 MATERIALI E METODI: UNA LETTURA PER CLUSTER DEI MODELLI SOCIALI	11
1.3 I RISULTATI DELLA CLUSTER ANALYSIS: I MODELLI SOCIALI EUROPEI AI TEMPI DELLA CRISI INTERNAZIONALE	13
1.3.1 Gli indicatori dell'area economia	18
1.3.2 Gli indicatori dell'area welfare/società	27
1.3.3 Gli indicatori dell'area politico-istituzionale	34
1.4 UNA LETTURA D'INSIEME DELLE CARATTERISTICHE E PERFORMANCE DEI MODELLI SOCIALI EUROPEI	37
CAPITOLO 2	
MODELLI DI LEADERSHIP IN EUROPA	41
2.1 ÉLITE, CLASSI DIRIGENTI E "MALESSERE DEMOCRATICO" NELLE SOCIETÀ POSTFORDISTE	41
2.2 UNO SGUARDO D'INSIEME SULLA LEADERSHIP NEI MODELLI SOCIALI EUROPEI	50
2.3 PATTERN EUROPEI DI LEADERSHIP: I RISULTATI DI UN'ANALISI DELLE CORRELAZIONI	70
2.4 LE SFIDE PER LE LEADERSHIP CONTINENTALI E IL RUOLO DELLE ISTITUZIONI INTERNAZIONALI NELLE OPINIONI DELLA POPOLAZIONE	72
CAPITOLO 3	
SELEZIONE E FORMAZIONE DELLE CLASSI DIRIGENTI IN EUROPA	80
3.1 INTRODUZIONE	80
3.2 LA FILIERA DELLA "PRODUZIONE DELLE CLASSI DIRIGENTI"	82
3.3 IL CONFRONTO TRA PAESI	84
3.3.1 La Francia	84
3.3.2 La Germania	87
3.3.3 Il Regno Unito	92
3.3.4 L'Italia	95
3.4 INDICAZIONI CONCLUSIVE	99
CONCLUSIONI: EUROPEAN DREAM	104
LE ÉLITE EUROPEE NELLA CRISI	104
LE CURE POSSIBILI	106
APPENDICE 1: L'ÉLITE DEGLI STATI UNITI. UN PROFILO ODIERNO IN PROSPETTIVA STORICA	110
1 INTRODUZIONE	110
2 ANALISI ED ESAME INIZIALE DEI DATI SULLO STUDIO DELL'ÉLITE DEGLI USA	112
3 LA SOCIOLOGIA DELL'ÉLITE DEGLI STATI UNITI E IL SISTEMA DI CLASSE	113
4 I DATI DELL'ÉLITE ODIERNA IN PROSPETTIVA STORICA	118
APPENDICE 2	123
APPENDICE 3	143
BIBLIOGRAFIA	148

EXECUTIVE SUMMARY

Il presente Rapporto è articolato su tre livelli di indagine. Da un canto, si offre un'analisi empirica delle principali caratteristiche dei modelli sociali europei. Dall'altro il *focus* è centrato sullo studio della morfologia della *leadership* europea, alle prese con le sfide dell'attuale fase storica, in cui soffia il vento della crisi internazionale e del "malessere democratico". Ricostruire la fisionomia e i principali tratti dei *top leader* europei permette anche di avere un quadro comparativo in cui collocare le caratteristiche delle *élite* italiane "sotto accusa" da alcuni anni per il declino del Paese. La fotografia analitico-descrittiva comparata delle *leadership* continentali consente inoltre di avere una base empirica per delineare possibili piste di *policy*, per favorire adeguati meccanismi di reclutamento e circolazione delle *élite*, all'insegna della valorizzazione del merito e della qualità della loro composizione su scala europea. In terzo luogo, a riguardo, il Rapporto offre una panoramica sui temi della formazione e selezione della classe dirigente nei principali Paesi continentali.

Passando ai risultati, nel primo capitolo, attraverso *cluster analysis*, è stata costruita una mappa "aggiornata" dei modelli sociali europei, realizzata attraverso una selezione ragionata di indicatori-chiave in aree quali *welfare*, società, economia, politica-istituzioni. L'analisi in parte conferma e in parte mostra alcune differenze rispetto alla tradizionale classificazione dei modelli sociali tracciata in letteratura. In particolare, sono stati ottenuti 6 gruppi di Paesi (*cluster*), che si differenziano per *performance* e capacità di coniugare o meno sviluppo, qualità politico-istituzionale-democratica e coesione sociale.

I Paesi scandinavi (*cluster* nordico) si confermano come la realtà maggiormente virtuosa nel panorama europeo, presentando in chiave comparata i più elevati livelli di sviluppo socio-economico (alta spesa pubblica e bassa disegualianza, alti tassi di occupazione, competitività di sistema) e politico-istituzionale (trasparenza e qualità dello sviluppo democratico). A qualche incollatura di distanza, segue il *cluster* composto dai Paesi continentali (Austria, Belgio, Francia, Germania, Olanda) e in parte Regno Unito. Questo modello sociale è contraddistinto da *performance* medio-alte in relazione a diversi indicatori selezionati; rispetto al blocco nordico, si osservano disegualianze nelle distribuzioni del reddito leggermente superiori, un più elevato debito pubblico e inferiori livelli di istruzione superiore. Tuttavia l'area in esame presenta un mix di risultati (economici e politico-istituzionali) che la pone sulla scia del modello scandinavo, con il quale costituisce una formazione sociale piuttosto compatta e omogenea, un "corpaccione" che rappresenta il "motore" sociale, economico ed istituzionale europeo: l'*Europa che c'è*.

Il *cluster* dei “ritardatari”, ovvero i Paesi mediterranei (Grecia, Irlanda, Italia, Portogallo, Spagna) e in parte l’Irlanda (i cosiddetti “PIIGS”) si collocano a metà strada, per efficienza ed equità, tra i modelli più virtuosi e quelli con più sensibili difficoltà dell’area orientale del continente. Questo gruppo di Paesi (che presentano notevoli differenze territoriali interne) si caratterizza per alcune rilevanti criticità, come debito pubblico estremamente elevato, disegualianza medio-alta, *gap* in competitività, qualità di sviluppo democratico, trasparenza istituzionale e per libertà dei media.

Nell’area a matrice culturale cattolica, l’Italia rappresenta un caso particolare. Considerando il *set* di indicatori utilizzato, il nostro Paese detiene un insieme di primati negativi (il più elevato debito pubblico, minore tasso di occupazione, meglio solo dell’Ungheria, uno dei più alti livelli di corruzione percepita, maggiori tassi di incidenza e di dipendenza degli anziani sulla popolazione, alta disegualianza) che ci vedono Paese invecchiato e diseguale, in uno stato di sostanziale *impasse* per innovazione e democrazia, in ritardo rispetto ai *cluster* nordico e anglo-continentale. La pluralità di modelli sociali che l’Italia presenta al proprio interno invita a una lettura più articolata delle *performance* del nostro Paese, con un Centro-Nord a pieno titolo in linea rispetto alle “locomotive” continentali e un Sud depresso in balia delle sue ataviche debolezze.

I modelli sociali dei Paesi entrati di recente nella UE a seguito dell’allargamento dell’Unione a Est, mostrano in generale *performance* medio-basse, in parte riconducibili alla difficile transizione verso il mercato e la democrazia di tali contesti a seguito della caduta del Muro di Berlino. I livelli degli indicatori peggiorano mano a mano che ci si sposta ad Est, con la situazione più critica, per inefficienza e iniquità, appannaggio del *cluster* sud-orientale (Bulgaria e Romania). Tuttavia, in questi modelli sociali (compresi Mitteleuropa e *cluster* polacco-baltico) si hanno alcuni segnali positivi, ad esempio discreti andamenti degli indicatori demografici e debiti pubblici contenuti.

L’analisi condotta pertanto, in sintesi, mette in luce alcune evidenze. A fronte degli ingredienti comuni che connotano il modello sociale del “Vecchio Mondo” rispetto a contesti di mercato non regolati, si conferma in Europa la presenza di una pluralità di modelli sociali che differenziano gruppi di Paesi per prestazioni e *performance*. Nella fase a cavallo della crisi internazionale, muta in parte la fisionomia di tali modelli, poiché si verifica lo “smottamento” della tradizionale coesione dell’area anglo-liberista, con una divaricazione tra Regno Unito (compattatosi con i Paesi continentali, per effetto di una parziale rimodulazione dei suoi tratti neo-liberisti) e Irlanda (che si “aggancia” ai Paesi mediterranei). Emerge inoltre una formazione sociale ad elevata omogeneità e coerenza, in grado di coniugare maggiormente efficienza ed equità rispetto agli altri modelli, composta dall’area scandinava e dal *cluster* anglo-continentale. Rispetto all’*Europa che c’è*, i Paesi “ritardatari” (compresa l’Italia, soprattutto il Sud) viaggiano a velocità ridotta e manifestano affanni e una situazione di galleggiamento, al bivio tra rivitalizzazione o ulteriore declino. Ad Est,

nonostante alcune eccezioni (ad es.: Mitteleuropa), il *gap* rispetto al motore continentale cresce progressivamente, con l'area sud-orientale in manifesta difficoltà.

Dallo studio svolto nel secondo capitolo, risulta che i *top leader* europei nel loro insieme mostrano una tendenza ad operare nell'ambito politico-istituzionale (specie nei modelli sociali centro-orientali), delle professioni e della cultura (Paesi scandinavi, mediterraneo-cattolici e anglo-continentali) e in minor misura nell'economia (in tale settore, valori ben al di sopra della media si hanno nell'area anglo-continentale, specie in Germania, in Scandinavia e in Italia) e nel comparto arte e comunicazione. Tra le *élite* si nota inoltre una spiccata propensione all'internazionalizzazione (soprattutto per esperienze lavorative) oltre che elevati livelli di istruzione. Le criticità maggiori, paragonando nel complesso i *top leader* europei con quelli nord-americani (una analisi dei quali è proposta in *Appendice* al Rapporto), riguardano la scarsa rilevanza sia, soprattutto, del potere rosa (le donne sono meno di un quarto delle *élite* continentali) che dei giovani (quasi la metà dei *top leader* europei ha più di 65 anni). In particolare, tali criticità si aggravano tra i "ritardatari", le cui *leadership* si caratterizzano, a livello comparato europeo, per la più bassa quota di *pink power* e un'incidenza di ultrasessantacinquenni sopra la media, oltre che per il maggiore "provincialismo". In linea con le *performance* dei modelli sociali, le *élite* maggiormente dinamiche e vitali sono quelle scandinave e anglo-continentali (soprattutto inglesi), tra le quali si hanno le più alte percentuali di potere rosa (superiori solo nel "far East") ed elevati livelli di istruzione e internazionalizzazione. Nei *cluster* centro-orientali i *top leader* mostrano una composizione per fasce d'età relativamente più giovane, una notevole internazionalizzazione (con la parziale eccezione del blocco polacco-baltico), buoni livelli di istruzione e un'incidenza intermedia di donne al potere.

Lo scenario in chiaroscuro che emerge dall'analisi evidenzia la necessità di mettere in campo, attraverso strategie e *policy* di sistema, misure e interventi in grado di promuovere una maggiore circolazione delle *leadership*, anche favorendo l'ingresso nelle stanze del potere di quote più consistenti di donne e giovani. Nello scenario di "malessere democratico" e di crollo della fiducia verso le principali istituzioni nazionali e internazionali messo in luce nel Rapporto, le *leadership* continentali sono chiamate ad una precisa assunzione di responsabilità. Rinnovare e rilanciare il modello socio-economico europeo richiede un nuovo protagonismo delle classi dirigenti continentali, attraverso la valorizzazione di merito, competenza, *vision* e capacità decisionale, superando le tradizionali diffidenze alla collaborazione tra le *élite* nazionali. Solo un salto di qualità verso la costruzione di una *leadership* europea può favorire l'inversione del *sentiment* negativo della popolazione verso le classi dirigenti, riattivando fiducia e contribuendo a mettere in campo risposte all'altezza delle sfide globali di fronte all'Europa di oggi e di domani.

Nel terzo capitolo, come accennato, si è infine affrontato il tema della selezione e formazione delle classi dirigenti, in quattro Paesi europei, Italia, Francia, Germania e Gran Bretagna, con l'obiettivo di ricavare, grazie al confronto internazionale, utili spunti di riflessione per l'individuazione di concrete proposte di *policy* per il nostro Paese.

In sintesi, dall'analisi è emerso che dal punto di vista dei sistemi di formazione si possono di fatto distinguere due modelli: uno europeo/continentale che, con alcune ovvie specificità per Paese, caratterizza Francia, Germania e Italia; l'altro anglosassone. Nel primo caso abbiamo sistemi di istruzione secondaria stratificati, in cui gli studenti vengono separati sulla base di curricula ben distinti. Nel caso di Francia e Germania, questa separazione condiziona anche l'accesso successivo all'istruzione terziaria, mentre nel caso dell'Italia la scelta di una scuola superiore non preclude l'accesso successivo a qualsiasi facoltà universitaria. Nel caso della Gran Bretagna invece l'unificazione dei percorsi di formazione scolastica secondaria ha portato ad una riduzione dei divari dell'apprendimento, lasciando che la selezione avvenga poi a livello di istruzione terziaria, quando i migliori, in un'arena competitiva paritaria, riusciranno ad entrare nelle Università di eccellenza.

Per quanto riguarda invece i modelli di selezione, la nostra analisi ha evidenziato un forte legame tra mondo accademico/formativo ed *élite* in Francia e Gran Bretagna, dove quindi la selezione avviene prioritariamente sulla base di credenziali educative. In Italia e Germania viceversa la selezione appare legata prevalentemente all'esperienza e all'anzianità, con un ruolo più rilevante dei percorsi formativi sul campo.

A conclusione dell'analisi, ciò che è emerso piuttosto chiaramente è l'importanza, al fine di creare una classe dirigente di qualità, di affiancare a cicli universitari e post-universitari selettivi, anche un percorso di formazione *on the job*, attraverso un'alleanza virtuosa tra mondo della formazione codificata e mondo del lavoro.

Nelle conclusioni si offrono alcune piste di *policy* che potrebbero divenire operative sia rispetto alle debolezze e ai limiti della classe dirigente italiana, sia in relazione alla necessità del potenziamento di una *leadership* europea che si discosti dagli attuali assetti intergovernativi.

Capitolo 1

Modelli sociali in Europa

1.1 Introduzione: i modelli sociali europei in trasformazione

I contraccolpi della crisi finanziaria ed economica internazionale, gli attacchi speculativi verso l'euro, il rischio-*default* della Grecia con possibile "effetto domino" verso altri Paesi continentali rappresentano l'odierno *background* in cui si acuiscono le difficoltà del modello sociale ed economico europeo. Il ciclo di espansione dei *welfare state* durante i *trente glorieuses* successivi al secondo dopoguerra si è caratterizzato per la capacità di coniugare sviluppo economico e coesione sociale (assetto fordista-keynesiano) e per la condivisione tra le *élite* europee della necessità di introdurre meccanismi di regolazione dell'economia di mercato. Il modello sociale europeo si sviluppa e afferma pertanto nel quadro di un assetto regolativo centrato sul modello di organizzazione produttivo fordista a cui si associa la forte crescita delle politiche e degli interventi di protezione sociale (stato sociale keynesiano). Un sistema, quello del *welfare* fordista, in seguito, come noto, entrato in crisi per effetto del venir meno della stabilità e della integrazione delle sue istituzioni fondamentali (famiglia, mercato del lavoro e *welfare* basato sulle assicurazioni sociali obbligatorie) e in generale a causa delle grandi trasformazioni demografiche, sociali ed economiche che hanno investito le società occidentali ed europee negli ultimi decenni (Paci, 2005). Tenuto conto di tali processi, con l'espressione modello sociale europeo si intende da un lato il modello sociale dei singoli Stati nazionali, con particolare attenzione ai sistemi di *welfare*, dall'altro il modello sociale dell'intera Unione europea (UE) in quanto tale, ovvero la politica sociale comunitaria. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, che va al di là delle caratteristiche dei sistemi dei vari Stati, va considerata la presenza di principi e norme sociali inscritte nei Trattati, una piattaforma comune di garanzie sociali disciplinate da norme comunitarie, l'introduzione di programmi di intervento finanziari diretti, l'implementazione di un progressivo coordinamento tra i vari sistemi e le politiche nazionali sociali, economiche e della ricerca.

Il concetto di modello sociale europeo richiama inoltre una peculiare strutturazione di politiche del lavoro, delle relazioni industriali, di politiche sociali, che presuppone a sua volta una specifica configurazione degli attori rilevanti per tali politiche e delle relazioni tra gli stessi. I principali tratti costitutivi che informano il dibattito sul modello sociale europeo e che connotano tali configurazioni sono (Colombo e Regini, 2009; Regini, 2009):

- a) un regime di protezione sociale caratterizzato da livelli relativamente generosi di spesa pubblica, nel quale i servizi sociali e le prestazioni di *welfare* non sono meramente “residuali”, ovvero non rivolti esclusivamente a fasce sociali deboli della popolazione;
- b) un modello di regolazione del mercato del lavoro che cerca di coniugare le esigenze di flessibilità espresse dalle imprese in relazione alle dinamiche produttive con varie misure e istituti di garanzia e tutela del lavoro o del reddito;
- c) un sistema istituzionalizzato di relazioni industriali, fondato su associazioni di rappresentanza degli interessi inclusive e riconosciute, al quale si affianca un metodo di regolazione del lavoro basato sulla contrattazione collettiva coordinata;
- d) un processo di formazione delle politiche sociali ed economiche che impiega modalità di consultazione o coinvolgimento formale o informale di tali associazioni di rappresentanza degli interessi da parte della sfera politico-istituzionale (Governi);
- e) Una struttura dei redditi e delle retribuzioni in genere più ugualitaria rispetto ai Paesi non europei (Colombo e Regini, 2009; Ferrera, 2006a; Regini, 2009).

A fronte di questi caratteri comuni generali e rilevanti, le analisi comparate evidenziano tuttavia notevoli differenze tra i vari Paesi europei in relazione a tali aspetti, che consentono di osservare la presenza di una pluralità di modelli, i quali si discostano a loro volta dai contesti economici di mercato non regolato (ad es.: Stati Uniti). L’analisi delle differenziazioni tra i modelli sociali ha stimolato un articolato dibattito e orientato diverse ricerche tra gli studiosi di scienze sociali. In letteratura, sono stati individuati due principali “modelli”, frutto di una rilevante biforcazione avvenuta a metà del secolo scorso sulla base del criterio della modalità di copertura: occupazionale o “*bismarckiano*” il primo, adottato dalla maggioranza dei Paesi continentali, e universalistico o “*beveridgeano*” il secondo, prescelto dai Paesi anglo-scandinavi². In seguito i Paesi europei sono stati raggruppati secondo una tipologia di “regimi di *welfare*”, originariamente proposta da Esping-Andersen (1990), successivamente rielaborata e integrata da Ferrera (1996) e utilizzata da diversi autori, che individua e distingue quattro modelli: socialdemocratico (o nordico), corporativo-conservatore (o continentale), liberale (o anglosassone) e mediterraneo (o familistico). Quando si discute di modello sociale europeo abitualmente si fa riferimento al modello nordico e a quello continentale, e con alcune riserve a quello mediterraneo, mentre il regime liberale anglosassone è comunemente ritenuto più vicino alle economie di mercato puro. Questa classificazione è stata in

² Nella fase dell’espansione del *welfare state* avvenuta nei trenta anni gloriosi si sono sviluppati modelli “misti”: un modello occupazionale misto nei Paesi dell’Europa meridionale (oltre che in Svizzera e Olanda), che hanno affiancato agli schemi occupazionali tradizionali programmi universalistici (nel campo delle pensioni in Olanda e Svizzera e nella sanità nei Paesi sud-europei) e modelli universalistici misti nei Paesi anglo-scandinavi, i quali alla tradizione di schemi universali hanno aggiunto vari programmi occupazionali, specie in campo pensionistico. Per approfondimenti, si rimanda a Ferrera (1993; 2006a).

seguito ripresa e rielaborata da Andrè Sapir (2005), che ha proposto una tassonomia imperniata su due criteri: efficienza (un sistema che offre incentivi adeguati per l'accesso al mercato del lavoro favorendo elevati tassi di occupazione e massimizza la mobilità) ed equità (un modello che mantiene basso il rischio di povertà e garantisce una equilibrata distribuzione del reddito). In base all'analisi congiunta operata dall'autore del tasso di occupazione e di quello di povertà di 15 Paesi della UE emerge una distinzione tra le varie realtà nazionali e i relativi modelli sociali (Tab. 1.1): quelli nordici coniugano livelli elevati di equità ed efficienza, quelli anglosassoni mostrano alti livelli di efficienza e un basso grado di equità, quelli continentali si caratterizzano per una situazione positiva per equità ma non per efficienza, mentre il modello mediterraneo offre *performance* negative sia per equità che per efficienza.

Tab. 1.1: Modelli sociali per grado di equità ed efficienza

		EFFICIENZA/COMPETITIVITÀ	
		<i>Bassa</i>	<i>Alta</i>
EQUITÀ/PROTEZIONE SOCIALE	<i>Alta</i>	CONTINENTALE	NORDICO
	<i>Bassa</i>	MEDITERRANEO	ANGLOSASSONE

Fonte: Sapir (2005)

Al di là delle differenze tra le varie realtà nazionali (e della eterogeneità che esiste anche tra quelle appartenenti al medesimo “regime”), i risultati messi in luce dalle analisi di Sapir sono riconducibili ai seguenti aspetti. Per l'efficienza, misurata dal tasso di occupazione, assume un ruolo cruciale l'insieme degli strumenti adottati dai vari Paesi e modelli sociali per la tutela dei lavoratori dalle fluttuazioni della domanda di lavoro. Sistemi-Paese con una legislazione rigida in tale ambito avranno minori tassi di occupazione (come nel caso del modello mediterraneo e continentale). Inoltre, rilevante è anche la generosità dei sussidi di disoccupazione (la principale forma di tutela del lavoro nei modelli nordici e in parte in quelli anglosassoni), che può favorire elevati tassi di occupazione. D'altro canto, l'equità, ricondotta alla capacità di un modello sociale nel fornire protezione dal rischio di povertà, mostra una significativa relazione con la differente dotazione e distribuzione di capitale umano tra i diversi Paesi. A riguardo, va notato che l'incidenza di popolazione con almeno livelli di istruzione secondaria nella fascia d'età 25-64 anni è superiore nei Paesi nordici e continentali rispetto a quelli anglosassoni e mediterranei.

Tali elementi di analisi vanno inquadrati all'interno del dibattito che negli ultimi anni si è sviluppato sul futuro del modello sociale europeo, anche a seguito della revisione della Strategia di Lisbona. All'interno di tale dibattito un orientamento diffuso tra una componente di analisti e *policy makers* sottolinea la necessità di una riforma del modello sociale europeo di fronte alle pressioni e alle sfide indotte dalla globalizzazione e dal turbocapitalismo a trazione finanziaria e tecnologica.

Una revisione che dovrebbe anche passare attraverso l'ipotesi di un "indebolimento" dello stesso modello europeo tradizionale, riconoscendo l'esistenza di un *trade off* tra protezione sociale e competitività. La classificazione proposta in precedenza consente di notare da un lato che se tale *trade off* esiste va individuato in due dei modelli considerati (continentale e anglosassone), dall'altro, che esiste una "gerarchia" di modelli, invitando a riflettere su come e con quali meccanismi le *best practices* possano diffondersi tra i vari Paesi europei e dunque a porsi la questione se e come ci si possa attendere un processo di convergenza verso i modelli migliori, anche attraverso l'applicazione del metodo di coordinamento aperto (Giddens, 2005).

Al di là della eterogeneità esistente tra i modelli sociali, secondo alcuni studi (Padoan e Rodano, 2007) in Europa sarebbe in corso un processo di "convergenza" economica verso un gruppo di Paesi con caratteri in parte assimilabili al modello nordico e in parte a quelli del modello anglosassone. Il processo di convergenza tra modelli rimane più problematico e parziale rispetto alla dimensione sociale. La convergenza economica può essere spiegata con la teoria del "*catching up*" sulla base della quale i Paesi in ritardo raggiungerebbero quelli più avanzati attraverso l'accumulazione di fattori produttivi incentivati dalla scarsità relativa e dunque con rendimento più elevato: manutenzione del capitale umano, miglioramento del sistema educativo compresa la formazione permanente, investimenti privati in R&S, politiche che promuovano l'occupazione, anche dei lavoratori anziani, un più intenso utilizzo di tecnologie dell'informazione e della conoscenza (ICT). Si tratta di aspetti e meccanismi in linea con gli obiettivi della Strategia di Lisbona, che richiedono, per favorire la convergenza della crescita basata su innovazione e conoscenza, l'attuazione di misure e interventi di politica economica sia a livello nazionale che europeo. Per quanto riguarda le problematiche relative ai processi di convergenza sociale tra modelli continentali, che in parte sarebbero comunque in atto, vanno segnalati alcuni aspetti. Da un lato, come osservato da alcuni autori (Ferrera, Hemerijck e Rhodes, 2000; Hemerijck, 2006), i sistemi di *welfare* dei Paesi europei si sono profondamente modificati nel corso degli ultimi due decenni, a causa di una serie di fattori socio-economici (ad es.: pressione esercitata dalla globalizzazione, invecchiamento della popolazione)³. Tuttavia la convergenza sociale e la modifica dei modelli sociali (a differenza di quanto accade nella sfera economica, in cui è più rilevante il ruolo di traino esercitato dal mercato) sono in gran parte "guidate dalla politica" e dipendono dalla diffusione di buone pratiche, anche se non vanno trascurati in tali processi l'influenza di un certo grado di "inerzia" istituzionale e della *path dependance*. Tuttavia, per favorire un'organica ed equilibrata evoluzione ed un miglioramento dei sistemi nazionali è necessaria una contestuale convergenza economica e sociale e pertanto l'assenza di un *trade off* tra efficienza ed equità. I

³ La traiettoria evolutiva del *welfare state* europeo conosce cinque distinte fasi: a) instaurazione; b) consolidamento; c) espansione; d) crisi; e) riforma. Per approfondimenti, si rimanda a Ferrera (2006a).

risultati dello studio citato (Padoan e Rodano, 2007) evidenziano che la protezione sociale è tanto più efficace se è associata alla crescita e alla conoscenza. Questa conclusione si lega a una serie di caratteristiche specifiche individuate e ritenute salienti del modello sociale continentale: ruolo cruciale di istruzione e conoscenza nel sostenere la produttività, rilevanza dell'occupazione degli *older workers* e del *life long learning* nel favorire l'occupazione totale, relazione inversa tra esclusione sociale e carenza di protezione sociale da un lato e crescita *knowledge based* dall'altro. I risultati discussi in precedenza sulla scorta di ricerche e della letteratura scientifica sul tema rappresentano il punto di partenza dell'analisi offerta nel presente rapporto, che intende descrivere a livello empirico le recenti evoluzioni e le principali caratteristiche dei modelli sociali europei, delineandone le trasformazioni morfologiche avvenute negli ultimi anni.

In particolare, nella prima parte del contributo (capitolo 1) viene proposta, attraverso una *cluster analysis*, una mappa “aggiornata” dei modelli sociali europei, che impiega le più recenti fonti disponibili, costruita sulla base di una selezione ragionata di indicatori-chiave (con riferimento a 24 Paesi) in aree quali *welfare*, società, economia, politica-istituzioni. Tale metodologia consente di individuare vari raggruppamenti di Paesi, tracciando una sorta di “geografia” socio-economica delle diverse “Europe”. Si tratta, utilizzando l'insegnamento weberiano, di un approccio di ricerca mirato più che a *spiegare* i fenomeni in oggetto a fornire una loro possibile *comprensione*. In tal senso, l'obiettivo principale della ricerca è contribuire alla messa a punto di una griglia teorico-interpretativa, empiricamente fondata, per costruire uno scenario di lettura più aderente alle trasformazioni geopolitiche che hanno interessato l'Europa negli ultimi anni. Successivamente (capitolo 2), sarà sviluppata una specifica analisi descrittiva e interpretativa dei modelli di *leadership* emergenti nei vari Paesi e modelli sociali continentali, al fine di individuare affinità e differenze tra modelli di *leadership* e modelli sociali europei. Nel capitolo 3 viene offerto un approfondimento sul cruciale tema della formazione e selezione delle classi dirigenti continentali, prestando particolare attenzione a ruolo e caratteristiche in tale ambito dei sistemi di formazione dei principali Paesi europei e al rilievo assunto nei casi nazionali da criteri quali merito educativo, merito professionale e cooptazione, nel favorire il reclutamento della *leadership*. Dopo le considerazioni conclusive, in *Appendice* sarà presentato un *focus* comparativo con la *leadership* nella realtà nordamericana (Stati Uniti), oltre a dati di dettaglio a supporto dell'analisi empirica svolta e un quadro definitorio degli indicatori utilizzati nel Rapporto.

1.2 Materiali e metodi: una lettura per cluster dei modelli sociali

L'analisi dei *cluster* (o *cluster analysis*) è una tecnica statistica multivariata che ha la finalità di rilevare nell'ambito di una popolazione analizzata la presenza di gruppi di casi simili tra loro (massima somiglianza *within groups*) e allo stesso tempo il più possibile differenti dagli altri gruppi

(diversità *between groups*). Nella prima fase, al fine di indagare le caratteristiche strutturali e le *performance* dei Paesi, è stata impiegata una serie di indicatori riconducibili a tre macroaree: a) *l'area economica*; b) *l'area welfare e società*; c) *l'area istituzionale/politica*. Sono stati utilizzati gli indicatori più aggiornati, privilegiando la fonte istituzionale Eurostat (per maggiori dettagli di natura metodologica sugli indicatori utilizzati si veda l'*Appendice* del Rapporto). Le differenze temporali esistenti tra di essi, sono dovute all'indisponibilità di dati più recenti. Gli indicatori raccolti per ogni singolo Paese sono esposti nella tabella 1.2⁴.

Tab. 1.2: Gli indicatori e i dati utilizzati per l'analisi dei modelli sociali in 24 Paesi della UE (*cluster analysis*)

<i>Paesi</i>	<i>PIL pro-capite a Parità di Potere d'Acquisto (EU 27=100) (2009)</i>	<i>Indice di Competitività Globale (2009-2010)</i>	<i>Debito pubblico in percentuale del PIL (2009)</i>	<i>Indice Gini (2007)</i>	<i>Tasso per 100 abitanti con ISCED 5-6 (2006)</i>	<i>Indice di sviluppo democratico (2008; punteggio)</i>	<i>Spesa sociale in percentuale del PIL (2006)</i>
Austria	123	5,13	66,5	0,26	3,06	8,49	28,5
Belgio	115	5,09	96,7	0,28	3,75	8,16	30,1
Bulgaria	41*	4,02	14,8	0,36	3,15	7,02	15,0
Rep. Ceca	80	4,67	35,4	0,25	3,29	8,19	18,7
Danimarca	117	5,46	41,6	0,25	4,22	9,52	29,1
Estonia	62	4,56	7,2	0,31	5,08	7,68	12,4
Finlandia	110	5,43	44,0	0,26	5,88	9,25	26,2
Francia	107	5,16	77,6	0,28	3,49	8,07	31,1
Germania	116	5,37	73,2	0,30	2,78	8,82	28,7
Grecia	95	5,13	115,1	0,33	5,87	8,13	24,2
Ungheria	63	4,22	78,3	0,25	4,35	7,44	22,3
Irlanda	131	4,84	64,0	0,30	4,42	9,01	18,2
Italia	102	4,31	115,8	0,31	3,45	7,98	26,6
Lettonia	49	4,06	36,1	0,38	5,71	7,23	12,2
Lituania	53	4,30	29,3	0,34	5,84	7,36	13,2
Olanda	130	5,32	60,9	0,28	3,50	9,53	29,3
Polonia	56*	4,33	51,0	0,32	5,62	7,30	19,2
Portogallo	78	4,40	76,8	0,36	3,48	8,05	25,4
Romania	42**	4,11	23,7	0,36	3,86	7,06	14,0
Slovacchia	72	4,31	35,7	0,24	3,67	7,33	15,9
Slovenia	86	4,55	35,9	0,23	5,73	7,96	22,8
Spagna	104	4,59	53,2	0,31	4,09	8,45	20,9
Svezia	120	5,51	42,3	0,24	4,67	9,88	30,7
Regno Unito	116	5,19	68,1	0,34	3,87	8,15	26,4

Fonte: Eurostat (2008-2010); European statistics on income and living conditions (2008); The Economist Intelligent Unit (2010); World Economic Forum (2009). Per maggiori dettagli si veda l'*Appendice*. * Dati al 2008. ** Dati al 2007.

⁴ Per l'analisi dei *cluster* sono stati seguiti i seguenti accorgimenti metodologici: le variabili sono state standardizzate tramite *z-scores*; la distanza tra le nazioni è stata misurata mediante *square euclidean distance*; e la metodica per l'aggregazione dei *cluster* utilizzata è stata quella di Ward (1963). Le analisi sono state svolte utilizzando il *software* statistico SPSS 17.00. L'analisi dei *cluster* è una tecnica puramente esplorativa e non confermativa. Pertanto l'aggregazione in raggruppamenti è avvenuta attraverso un processo reiterativo, al termine del quale si è selezionata la soluzione maggiormente efficiente sia da un punto di vista statistico (misurato attraverso il test di Calinski/Harabasz) e concettuale (ovvero valutando il livello di coerenza con le analisi precedentemente svolte in letteratura).

1.3 I risultati della cluster analysis: i modelli sociali europei ai tempi della crisi internazionale

Attraverso la *cluster analysis* emergono sei distinti raggruppamenti di Paesi, che in parte coincidono e in parte si discostano dalle classificazioni “tradizionali” proposte in letteratura (cfr. § 1.1).

Tab. 1.3: I Cluster ottenuti

Cluster	Aree/Gruppi di Paesi	Paesi inclusi nel cluster
1	REGNO UNITO E PAESI CONTINENTALI/CENTRO-SETTENTRIONALI (L'EUROPA CHE C'È)	Austria, Belgio, Francia, Germania, Olanda, Regno Unito
2	I PAESI SCANDINAVI	Danimarca, Finlandia, Svezia
3	PAESI MEDITERRANEI E IRLANDA (L'ITALIA E I RITARDATARI / I PAESI “PIIGS”)	Grecia, Irlanda, Italia, Portogallo, Spagna
4	I PAESI MITTELEUROPEI	Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia, Ungheria
5	POLONIA E I PAESI BALTICI	Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia
6	L'EUROPA SUD-ORIENTALE (IL “FAR EAST”)	Bulgaria, Romania

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat e fonti varie

Un primo insieme è costituito dal blocco di Paesi continentali e dal Regno Unito. Si potrebbe definire come il *cluster* dell’“*Europa che c'è*”, contraddistinto da *performance* medio-alte in relazione ai diversi indicatori selezionati, pur con un rapporto debito pubblico sul PIL (piuttosto consistente) e livelli di istruzione superiore (medio-bassi) non pienamente soddisfacenti. Un secondo raggruppamento, con i più elevati livelli di sviluppo socio-economico e politico-istituzionale, è quello dei Paesi scandinavi (*cluster* nordico). Il terzo *cluster* è composto dai Paesi mediterranei (compresa naturalmente l'Italia) e dall'Irlanda, accomunati da una cultura sociale di matrice cattolica e da livelli medi in termini di *performance* sociale, economica e politico-istituzionale, ma “zavorrati” da livelli di debito pubblico estremamente elevati e da disuguaglianza medio-alta nella distribuzione dei redditi. Recenti analisi di opinionisti hanno etichettato le nazioni di questa area di “*ritardatari*” come i Paesi “PIIGS”, contraddistinti da debolezze sul fronte dei parametri macroeconomici e con rischi più o meno manifesti di “tenuta” di sistema. Aver considerato nelle nostre elaborazioni dati aggiornati sulle varie aree di interesse prescelte ha consentito di osservare lo “smottamento” della tradizionale coesione del blocco anglo-liberista, con una divaricazione tra Regno Unito (compattatosi con i Paesi continentali) e Irlanda (che si “aggancia” al treno a velocità ridotta dell'Europa meridionale). Gli altri *cluster* individuano gruppi

di Paesi affini per collocazione geografica e livelli degli indicatori: l'Est mitteleuropeo (*cluster 4*), Polonia e Paesi baltici (*cluster 5*) e Paesi dell'Europa sud-orientale (*cluster 6*). In generale si tratta delle nazioni che solo recentemente hanno effettuato l'ingresso nella UE, caratterizzate da risultati e *performance* medio-bassi. L'analisi consente di osservare che tra i nuovi Paesi UE esiste un certo dinamismo e suggerisce come non sia possibile parlare in maniera generalizzata di Est Europa. Nell'area mitteleuropea le cose sembrano andare meglio, ad esempio si hanno minori disuguaglianze sociali, discreti tassi di istruzione e un basso livello di debito pubblico. Il debito è contenuto anche nell'area polacco-baltica, dove, inoltre, a fronte di una istruzione universitaria e post-universitaria diffusa tra la popolazione, si riscontrano bassi livelli di spesa pubblica e di reddito pro-capite ed una maggiore disuguaglianza sociale. I Paesi del "far East" fanno registrare i peggiori risultati rispetto tutti gli indicatori considerati, ad eccezione del rapporto debito pubblico/PIL (estremamente contenuto), anche se condividono, con gli altri modelli sociali centro-orientali (*cluster 4 e 5*) un *gap* per quanto concerne sia la qualità dello sviluppo democratico che per competitività di sistema (con l'eccezione in questo caso della Mitteleuropa). Questi ritardi si connettono alla faticosa transizione e alla graduale apertura di tali Paesi alla democrazia e al mercato a seguito della deflagrazione del modello socialista in orbita sovietica⁵.

La geografia dei modelli sociali ci riconsegna dunque un'immagine in cui si conferma il ruolo di traino in Europa esercitato dal blocco scandinavo e da quello continentale, a cui si è aggiunto il Regno Unito, che, nonostante l'*imprinting* finanziario e neo-liberista grazie al quale ha rappresentato per decenni la variante di capitalismo mercatista all'interno dell'Europa sociale (una vera e propria cerniera con l'altra sponda atlantica), sembra di recente aver conosciuto una graduale e parziale metamorfosi, pur mantenendo alcune intrinseche specificità di "*longue durée*", avvicinandosi per alcuni tratti socio-economici a modelli tradizionalmente ritenuti distinti e caratterizzati da un'economia sociale di mercato (modello "renano", nella famosa definizione di Michel Albert; 1993). Il modello mediterraneo, a cui si affianca per alcune peculiari *performance* la realtà irlandese, conosce una situazione di "sospensione", in cui il rischio di rimanere ancora più in ritardo rispetto alla "locomotiva" continentale e anglosassone diventa sempre più una ipotesi concreta, a meno di una inversione di *trend* che le classi dirigenti dovrebbero contribuire ad imprimere. La realtà del blocco mitteleuropeo si pone in una situazione intermedia per salute del proprio modello sociale rispetto agli altri *cluster*, potendo aspirare nel medio periodo ad una "rimonta" verso l'"Europa che c'è". Mano a mano che ci si sposta ad Est i limiti di sistema

⁵ Nell'analisi proposta sui modelli sociali e relativi indicatori utilizzati nello studio, va naturalmente tenuto conto della diversa "massa critica" in termini di popolazione dei Paesi inclusi nei vari *cluster* ottenuti. Se dunque occorre leggere i risultati emersi alla luce di tale aspetto, l'analisi permette tuttavia di osservare le principali tendenze, analogie e differenze tra i vari gruppi di Paesi.

diventano invece tangibili e ancora più difficili da gestire per le classi dirigenti nazionali. Le tendenze descritte rinviano pertanto alla presenza di una pluralità di modelli sociali che differenziano le famiglie di Paesi, da cui discende la necessità di mettere in campo una *governance* coordinata a livello continentale, per gestire al meglio e con il giusto mix tra efficienza ed equità i diversi livelli di “maturazione” economico-sociali e politico-istituzionali dei vari gruppi di Paesi, anche alla luce del recente allargamento della UE: una strategia complessa e complicata, che richiede una classe dirigente all’altezza, di caratura e scala, più che nazionale (nonostante le note problematiche di collaborazione tra le *élite* dei principali Paesi), finalmente europea.

Tab. 1.4: Quadro sinottico dei modelli sociali in Europa

Cluster 1: Austria, Belgio, Francia, Germania, Olanda, Regno Unito					
Indicatori		Min.	Max.	Media	Dev. Std.
Indice di Gini, 2007	MEDIO-BASSO	0,26	0,34	0,29	,02757
Debito pubblico in % del PIL, 2009	MEDIO-ALTO	60,9	96,7	73,8	12,58088
Indice di competitività globale, 2009	ALTO	5,09	5,37	5,2100	,11082
Indice di sviluppo democratico, 2008	ALTO	8,07	9,53	8,5367	,56184
Spesa sociale in % del PIL, 2006	ALTA	26,40	31,10	29,0167	1,60052
PIL pro capite in PPS, 2009	ALTO	107,0	130,00	117,8333	7,83369
Tasso per 100 abitanti con ISCED 5-6, 2006	BASSO	2,780	3,870	3,40833	,414990
Cluster 2: Danimarca, Finlandia, Svezia					
Indicatori		Min.	Max.	Media	Dev. Std.
Indice di Gini, 2007	BASSO	0,24	0,26	0,25	,01000
Debito pubblico in % del PIL, 2009	BASSO	41,60	44,00	42,63	1,23423
Indice di competitività globale, 2009	ALTO	5,43	5,51	5,4667	,04041
Indice di sviluppo democratico, 2008	ALTO	9,25	9,88	9,5500	,31607
Spesa sociale in % del PIL, 2006	ALTA	26,20	30,70	28,6667	2,28108
PIL pro capite in PPS, 2009	ALTO	110,00	120,00	115,6667	5,13160
Tasso per 100 abitanti con ISCED 5-6, 2006	MEDIO-ALTO	4,220	5,880	4,92333	,858506
Cluster 3: Grecia, Irlanda, Italia, Portogallo, Spagna					
Indicatori		Min.	Max.	Media	Dev. Std.
Indice di Gini, 2007	MEDIO-ALTO	0,30	0,36	0,32	,02387
Debito pubblico in % del PIL, 2009	ALTO	53,20	115,80	84,98	29,04362
Indice di competitività globale, 2009	MEDIO	4,31	5,13	4,6540	,33471
Indice di sviluppo democratico, 2008	MEDIO-ALTO	7,98	9,01	8,3240	,42353
Spesa sociale in % del PIL, 2006	MEDIO-ALTA	18,20	26,60	23,0600	3,44935
PIL pro capite in PPS, 2009	MEDIO-ALTO	78,00	131,00	102,0000	19,17029
Tasso per 100 abitanti con ISCED 5-6, 2006	MEDIO	3,450	5,870	4,26200	,988823

Cluster 4: Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia, Ungheria

<i>Indicatori</i>		Min.	Max.	Media	Dev. Std.
Indice di Gini, 2007	BASSO	0,23	0,25	0,24	,00957
Debito pubblico in % del PIL, 2009	BASSO	35,40	78,30	46,32	21,31766
Indice di competitività globale, 2009	MEDIO	4,22	4,67	4,4375	,20839
Indice di sviluppo democratico, 2008	MEDIO-BASSO	7,33	8,19	7,7300	,41174
Spesa sociale in % del PIL, 2006	MEDIO-BASSA	15,90	22,80	19,9250	3,24589
PIL pro capite in PPS, 2009	MEDIO	63,00	86,00	75,2500	9,97914
Tasso per 100 abitanti con ISCED 5-6, 2006	MEDIO	3,290	5,730	4,26000	1,073623

Cluster 5: Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia

<i>Indicatori</i>		Min.	Max.	Media	Dev. Std.
Indice di Gini, 2007	MEDIO-ALTO	0,31	0,38	0,33	,03096
Debito pubblico in % del PIL, 2009	BASSO	7,20	51,00	30,90	18,21446
Indice di competitività globale, 2009	MEDIO	4,06	4,56	4,3125	,20451
Indice di sviluppo democratico, 2008	MEDIO-BASSO	7,23	7,68	7,3925	,19889
Spesa sociale in % del PIL, 2006	BASSA	12,20	19,20	14,2500	3,32816
PIL pro capite in PPS, 2009	BASSO	49,00	62,00	55,0000	5,47723
Tasso per 100 abitanti con ISCED 5-6, 2006	ALTO	5,080	5,840	5,56250	,334103

Cluster 6: Bulgaria, Romaniaa

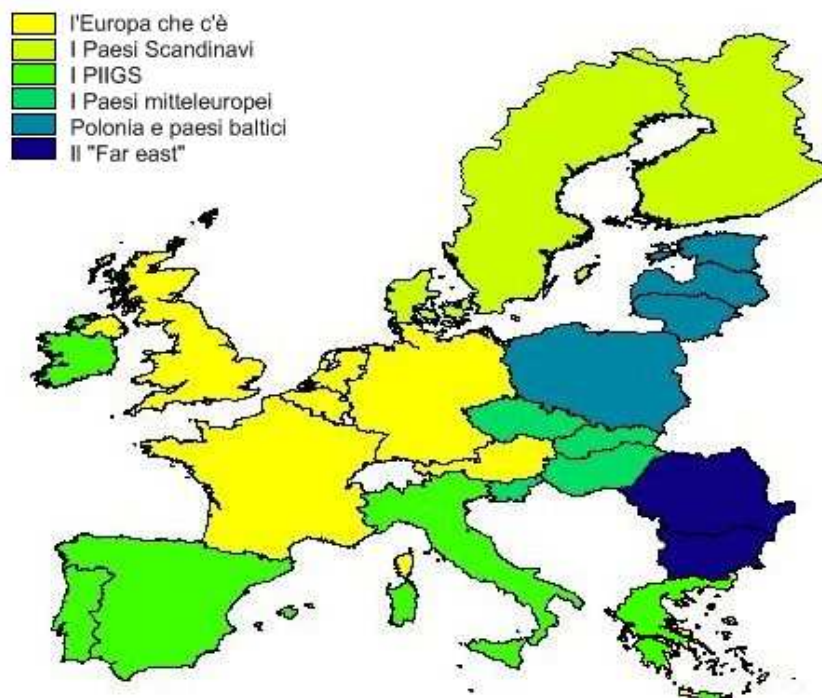
		Min.	Max.	Media	Dev. Std.
Indice di Gini, 2007	ALTO	0,36	0,36	0,36	,00000
Debito pubblico in % del PIL, 2009	BASSO	14,80	23,70	19,25	6,29325
Indice di competitività globale, 2009	BASSO	4,02	4,11	4,0650	,06364
Indice di sviluppo democratico, 2008	BASSO	7,02	7,06	7,0400	,02828
Spesa sociale in % del PIL, 2006	BASSA	14,00	15,00	14,5000	,70711
PIL pro capite in PPS, 2009	BASSO	41,00	42,00	41,5000	,70711
Tasso per 100 abitanti con ISCED 5-6, 2006	BASSO	3,150	3,860	3,50500	,502046

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat e fonti varie

Per ampliare e integrare il quadro comparativo proposto in precedenza, a seguire si presenta un'analisi di dettaglio di un set di indicatori, che comprende sia quelli utilizzati per la elaborazione della *cluster analysis*, sia altri rilevanti e funzionali nel delineare ulteriori caratteri dei modelli sociali europei. Si offrono informazioni descrittive sugli indicatori selezionati (cfr. *Appendice*) articolati in base alle diverse aree tematiche (economia, *welfare*/società, politico-istituzionale), con l'obiettivo di mettere in luce con maggiore dettaglio affinità e differenze dei sistemi socio-economici dei gruppi di Paesi europei, cercando, attraverso l'utilizzo di dati empirici, di fornire

anche un contributo conoscitivo per verificare o meno l'esistenza di un processo di potenziale convergenza tra le diverse "Europe" sociali. Infatti, la *cluster analysis* ha riaffermato alcuni punti fermi consolidati nelle letterature delle scienze sociali in merito alla ripartizione di blocchi di Paesi per regime di *welfare* e assetto socio-economico, con la parziale eccezione del caso anglosassone, che anziché presentare i caratteri di un sistema autonomo (impennato sui cardini del mercato e del neo-liberismo), come notato, si è "frammentato" avvicinandosi da un lato (Regno Unito) al modello continentale e dall'altro (Irlanda) a quello mediterraneo. Si tratta di dinamiche che rispondono anche alla "ricalibratura" politico-istituzionale e *welfaristica* connessa agli effetti della crisi internazionale e ai *trend* di *performance* socio-economica registrati negli ultimi anni. È inoltre interessante seguire le tendenze in corso che caratterizzano il raggruppamento dei Paesi "ritardatari" del blocco mediterraneo e i sistemi socio-economici centro-orientali del continente, che sono alle prese, nel primo caso, con difficoltà strutturali (Grecia, Portogallo, Mezzogiorno italiano) o brusche frenate delle *performance* negli ultimi anni (ad es.: Italia, Spagna) e, nel secondo caso, con processi di progressiva modernizzazione della propria architettura socio-economica ed istituzionale, nel tentativo di avvicinarsi agli *standard* comunitari. Ma vediamo a questo punto le tendenze emergenti per *cluster* in relazione agli indicatori selezionati, ripartiti per area tematica.

Fig. 1.1: Nuovi modelli sociali in Europa



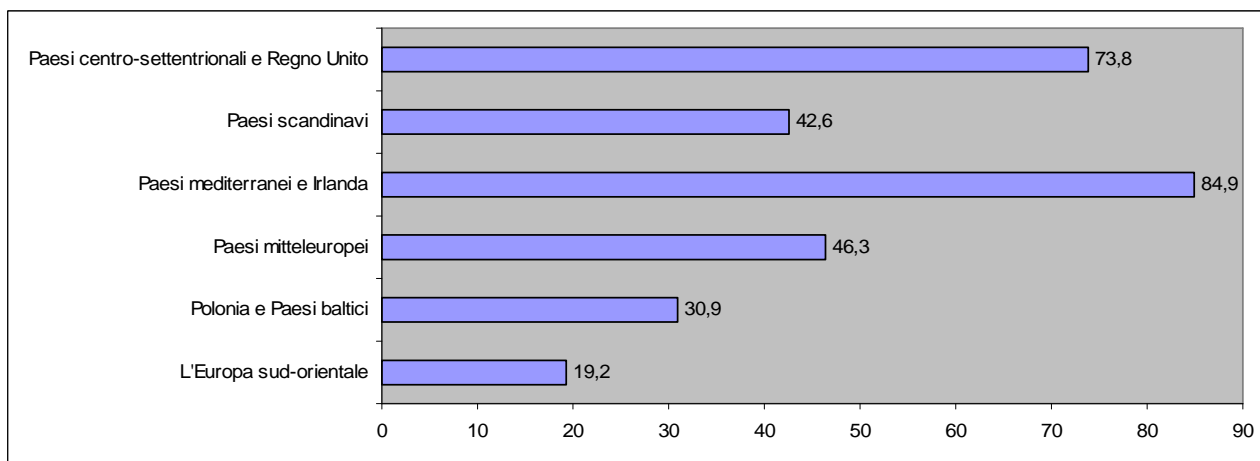
Fonte: nostre elaborazioni

1.3.1 Gli indicatori dell'area economia

Debito pubblico

Il macigno del debito pubblico pesa in particolare misura sulle spalle dei “ritardatari” (area mediterranea e Irlanda; 84,9% del PIL), ma anche il blocco dei Paesi continentali compreso il Regno Unito registra un valore medio piuttosto elevato (73,8%). Il modello sociale nordico (42,6%) e quello mitteleuropeo (46,3%) presentano valori del rapporto debito/PIL ben al di sotto dell’obiettivo di Maastricht (meno del 60%). È interessante in particolare come il modello più generoso sul versante della spesa sociale, quello nordico, sia riuscito nel corso degli anni a contenere la dimensione del debito. Ancora più virtuosi, con riferimento a tale indicatore, sono i modelli orientali, con Polonia e Paesi baltici in cui il debito pubblico sul PIL è pari al 30,9% e soprattutto i *last new comers* della UE, ovvero il blocco del “far East”, in cui tale parametro si attesta al 19,2% del PIL, presentando una situazione virtuosa. Gli effetti della crisi internazionale e le manovre speculative negli ultimi mesi verso la moneta unica hanno mostrato come i Paesi (caso emblematico, ma non esclusivo, la Grecia) con valori di tale parametro macroeconomico elevati se non “fuori controllo”, siano particolarmente esposti sul piano della tenuta di sistema, determinando l’urgente adozione in diversi Stati di manovre economiche aventi l’obiettivo di mettere in maggiore ordine i conti pubblici nazionali.

Fig. 1.2: Debito pubblico in percentuale del PIL nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2009



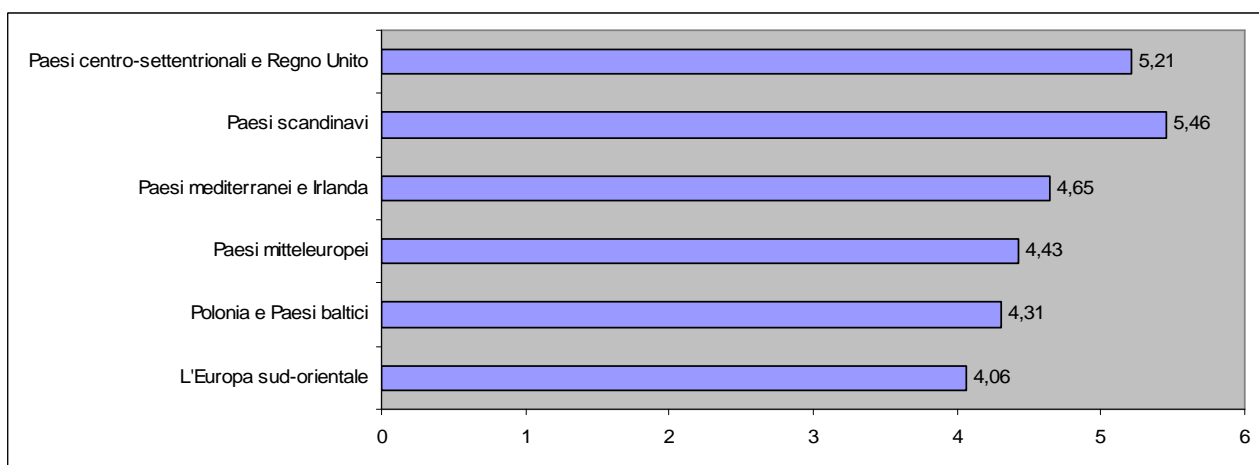
Fonte: Eurostat, Government Statistics. Nostre elaborazioni

Competitività

Sul fronte della *performance* economica complessiva, anche prendendo in esame un periodo a cavallo della crisi globale, emerge e si conferma la maggiore dinamicità e competitività dei sistemi sociali scandinavi (valore del “Global Competitiveness index” pari a 5,46) e anglo-continentali (5,21), che distanziano sia l’area dei cosiddetti “PIIGS” (4,65) che le “Europe” centro-orientali. All’interno dello scenario orientale, il *gap* di competitività cresce mano a mano che ci si sposta dalla Mitteleuropa (4,43), al blocco polacco-baltico (4,31), sino all’area del “far East” (4,06). Il

motore economico e competitivo europeo si conferma pertanto quello nordico-continentale e britannico, mentre nella transizione neo-liberista verso il libero mercato i Paesi dell'ex galassia sovietica mostrano ancora evidenti *deficit* di competitività. I “PIIGS”, infine, seppur in forma meno acuta, nonostante la loro eterogeneità tra nazioni e interna (quale quella che caratterizza l'Italia), si trovano accomunati dalla necessità di fronteggiare una situazione di “sospensione”, di fronte ad un bivio tra declino, ripresa e sviluppo.

Fig. 1.3: Indice di competitività globale nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anni 2009-2010 (score)

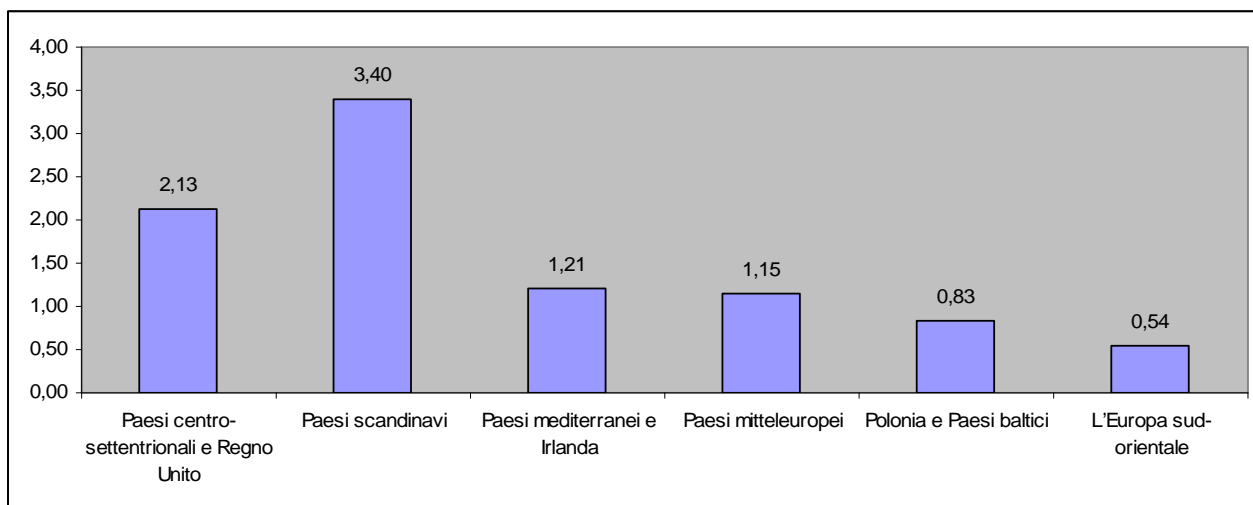


Fonte: World Economic Forum. Nostre elaborazioni

I differenziali di competitività tra i modelli sociali europei non sembrano destinati a ridursi in modo apprezzabile se non interverranno inversioni di tendenza rispetto all'andamento di altri indicatori rilevanti per la formazione e manutenzione del capitale umano e per le potenzialità di sviluppo socio-economico e delle strutture produttive dei vari Paesi europei.

Ad esempio, se si considera l'incidenza della spesa per ricerca e sviluppo (R&S) sul PIL nei vari *cluster* continentali, è netta la forbice che separa il blocco Regno Unito-Paesi continentali (2,13%) e soprattutto la Scandinavia (3,4%) dai “ritardatari” (Irlanda e Paesi mediterranei; 1,21%) e dai Paesi Mitteleuropei (1,15%). I modelli polacco-baltico e quello sud-orientale presentano un livello di spesa in R&S ben al di sotto dell'1%, a forte distanza pertanto anche dai modelli sociali che investono risorse medio-basse, aspetto che non lascia intravedere nel breve termine grandi spiragli per recuperare sul fronte della competitività e dell'innovazione di sistema.

Fig. 1.4: Spesa totale in ricerca e sviluppo (R&S) nei modelli sociali europei in percentuale sul PIL - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2008



Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Mercato del lavoro

Il mercato del lavoro europeo, ben lontano dall'aver trapiantato gli obiettivi fissati dalla strategia di Lisbona, ricalca, rispetto ad alcuni indicatori-chiave, l'articolazione in termini di *performance* delle diverse "Europe" sociali osservata a più riprese nell'analisi fin qui condotta. Il modello nordico specialmente, e quello anglo-continentale in minor misura, primeggiano per tasso di occupazione totale (rispettivamente 72,2% e 69,2%) e per tasso di occupazione femminile (70,4% e 64,2%). La partecipazione al mercato del lavoro delle persone nella fascia d'età compresa tra i 55 e i 64 anni (i cosiddetti "*older workers*" o lavoratori *senior*) è nettamente più consistente anche in questo caso in Scandinavia (61%), seguita dal *cluster* Polonia e Paesi baltici (49,4%) e dall'area continentale più il Regno Unito (47,4%). Questo ultimo indicatore riveste una particolare importanza in un continente longevo come quello europeo, dal momento che l'obiettivo dell'allungamento della vita lavorativa è visto come prioritario per garantire la sostenibilità dei sistemi pensionistici.

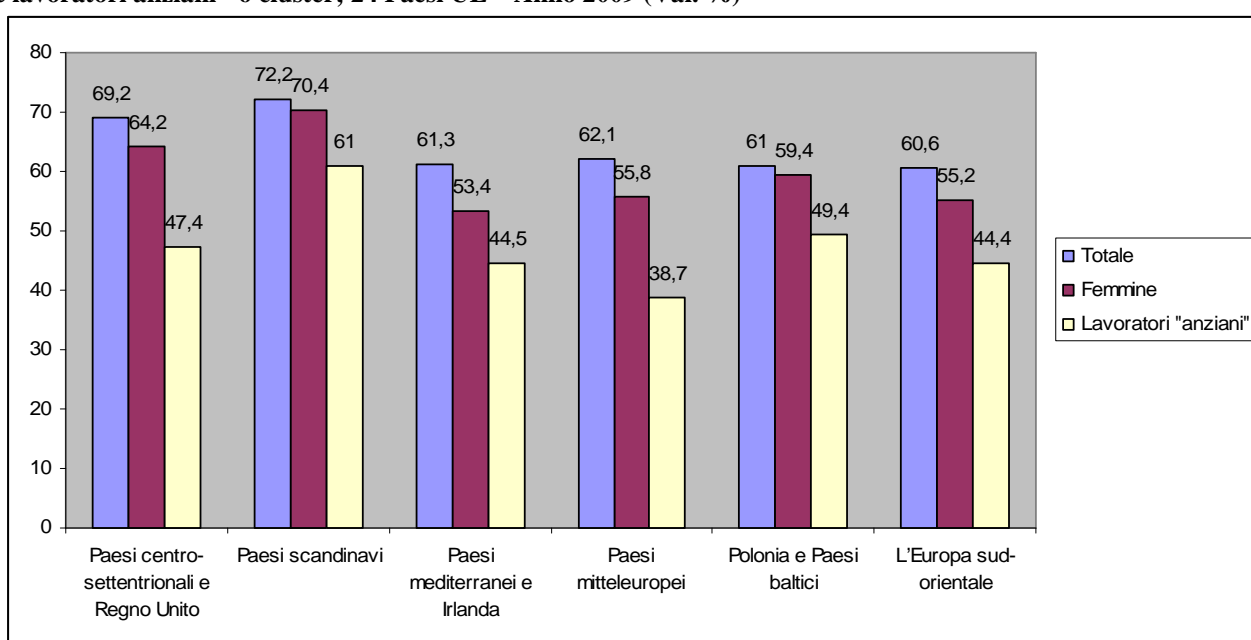
Gli altri raggruppamenti di Paesi mostrano forti *gap* rispetto ai modelli più "virtuosi", e tra loro presentano livelli analoghi per gli indicatori considerati, segnalandosi tuttavia una minore partecipazione occupazionale femminile nel modello mediterraneo-irlandese e un marcato ritardo della Mitteleuropa per tasso di occupazione dei lavoratori anziani. Queste tendenze possono essere messe in relazione sia alla peculiare struttura demografica di questi due modelli sociali (ad es: bassa incidenza di over 65 anni tra la popolazione nella Mitteleuropa) sia a una generalizzata e carente strategia di politiche di conciliazione e incentivi che promuovano una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Tab. 1.5: Indicatori del mercato del lavoro nei modelli sociali europei (1). Tasso di occupazione: totale, per genere e lavoratori anziani - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2009 (Val. %)

	Tasso di occupazione totale	Tasso di occupazione femminile	Tasso di occupazione dei lavoratori anziani
Paesi centro-settentrionali e Regno Unito	69,2	64,2	47,4
Paesi scandinavi	72,2	70,4	61,0
Paesi mediterranei e Irlanda	61,3	53,4	44,5
Paesi mitteleuropei	62,1	55,8	38,7
Polonia e Paesi baltici	61,0	59,4	49,4
L'Europa sud-orientale	60,6	55,2	44,4
UE 27	64,6	58,6	46,0

Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Fig. 1.5: Indicatori del mercato del lavoro nei modelli sociali europei (1). Tasso di occupazione: totale, per genere e lavoratori anziani - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2009 (Val. %)



Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Le tendenze descritte relative alle dinamiche del mercato del lavoro nei diversi modelli sociali possono essere integrate con un'analisi degli andamenti dei tassi di disoccupazione, che hanno subito recenti forti aumenti dovuti all'impatto della crisi internazionale sull'economia reale e pertanto anche sul fronte occupazionale. Il modello anglo-continentale e quello scandinavo coniugano agli elevati tassi di occupazione una bassa incidenza di disoccupati, sia nel loro complesso che per genere. Contenuti livelli di disoccupazione, in particolare per le donne, si hanno anche nel *cluster* di Paesi sud-orientali (caratterizzato, per tali indicatori, da *performance* migliori rispetto alla realtà scandinava), anche se, come già notato, questo andamento nell'area considerata si lega sia al più basso tasso di occupazione tra i vari modelli sociali europei che ad una occupazione femminile non particolarmente elevata. Nella Mitteleuropa la disoccupazione si attesta su valori leggermente superiori ai modelli sociali fin'ora considerati; nei Paesi di tale gruppo sono

le donne la maggioranza delle persone prive di lavoro. Questo aspetto è condiviso solo con un altro *cluster*, quello mediterraneo-cattolico, che presenta a livello comparato la più elevata incidenza di disoccupazione femminile. Si tratta del “rovescio della medaglia” di un altro “record” poco invidiabile che caratterizza questo insieme di Paesi (già osservato in precedenza), in cui si riscontra il più basso tasso di occupazione femminile tra i vari modelli sociali europei. Letti in parallelo, tali *trend* mostrano come i mercati del lavoro di questo *cluster* siano particolarmente penalizzanti per le donne, che con maggiore difficoltà rispetto ad altri modelli sociali riescono ad avere *chance* di inserimento professionale. Inoltre, nell’ambito dei cosiddetti “PIIGS” risulta molto elevata anche la disoccupazione giovanile, il cui valore (26,7%) è di poco inferiore solo rispetto al blocco di Paesi polacco-baltici (27,6%). Quest’ultimo blocco di Paesi, oltre alla massima percentuale di giovani senza lavoro, presenta a livello comparato anche le più alte incidenze dei tassi di disoccupazione totale (13,2%) e maschile (15,5%). In generale, questi dati confermano come giovani e donne continuino ad essere le categorie maggiormente svantaggiate sul mercato del lavoro, soprattutto in alcuni contesti europei, quali l’area polacco-baltica e quella mediterraneo-cattolica. Le cose vanno di poco meglio negli altri *cluster*, segnalandosi tuttavia che l’incidenza di donne senza lavoro anche nella Mitteleuropa (9%) sia superiore alla media UE a 27 e che la disoccupazione giovanile si attesti, ad eccezione dell’area anglo-continentale (15%) attorno al 20%

La situazione del mercato del lavoro giovanile, seppur con differenze tra i vari *cluster* di Paesi, assume pertanto contorni preoccupanti in Europa e la sua dinamica di crescita è particolarmente sostenuta. Analizzando tale problema alcuni studiosi (Ferrera, 2009) hanno richiamato l’attenzione sulla diffusione di un nuovo fenomeno preoccupante e allarmante. Oltre alla disoccupazione, infatti, la crisi sta anche contribuendo ad alimentare in Europa l’aumento dell’inattività “improduttiva” nel mondo giovanile. Ragazzi sotto i 24 anni e tra questi molti *teenager* che non studiano, non lavorano e non stanno cercando in modo attivo un’occupazione (e dunque non sono tecnicamente disoccupati) e che non partecipano ad alcun progetto formativo. Si tratta di un fenomeno, denominato “Neet” (*Not in education, employment or training*), in crescita in tutto il panorama continentale, ma particolarmente diffuso in Italia⁶. Se si vuole evitare una sorta di “*youth crunch*” o cercare di porre argine allo sviluppo di una frattura del patto generazionale, occorre, sia, in modo legittimo, pretendere un maggiore protagonismo sociale dei giovani, sia trovare uno spazio dell’agenda culturale e di *policy* continentale per affrontare i tanti “problemi di sistema” che riguardano la (nuova) “questione giovanile” (Socci, 2009c).

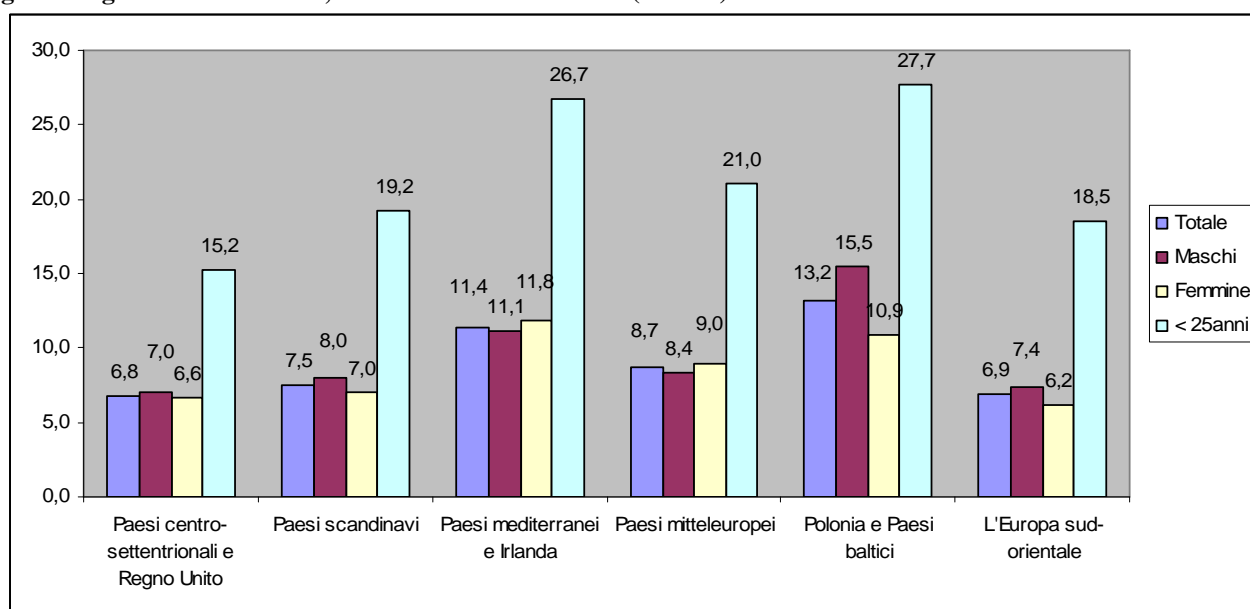
⁶ Secondo la Commissione UE tale fenomeno riguarda il 22% dei giovani italiani tra i 20 e i 24 anni. Chi entra in questa condizione-sindrome nel nostro Paese tende a restarvi molto a lungo, per sfiducia, assenza di opportunità, inerzia.

Tab. 1.6: Indicatori del mercato del lavoro nei modelli sociali europei (2). Tasso di disoccupazione: totale, per genere e giovanile - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2009 (Val. %)

	Tasso di disoccupazione totale	Tasso di disoccupazione maschile	Tasso di disoccupazione femminile	Tasso di disoccupazione giovanile (< 25anni)
Paesi centro-settentrionali e Regno Unito	6,8	7,0	6,6	15,2
Paesi scandinavi	7,5	8,0	7,0	19,2
Paesi mediterranei e Irlanda	11,4	11,1	11,8	26,7
Paesi mitteleuropei	8,7	8,4	9,0	21,0
Polonia e Paesi baltici	13,2	15,5	10,9	27,7
L'Europa sud-orientale	6,9	7,4	6,2	18,5
UE 27	8,9	9,0	8,8	19,6

Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Fig. 1.6: Indicatori del mercato del lavoro nei modelli sociali europei (2). Tasso di disoccupazione: totale, per genere e giovanile - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2009 (Val. %)



Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

I differenziali nelle *performance* occupazionali tra modelli sociali europei viene in genere ricondotta ad una varietà di strumenti e politiche del lavoro messe in campo nei vari Paesi, al differente grado di rigidità e protezione dei posti di lavoro, oltre che alle peculiari strutture economico-produttive ed occupazionali nazionali.

Ad esempio, i successi nel mercato del lavoro del modello nordico si legano all'introduzione di misure di *flexicurity* volte a tutelare il reddito più che i posti di lavoro, favorendo la flessibilità e investendo sulle politiche attive del lavoro, sulla formazione e la riqualificazione professionale. Le donne beneficiano di rilevanti opportunità occupazionali che si offrono nel campo dei servizi pubblici e inoltre i Paesi scandinavi sono stati i primi ad introdurre nelle aziende pratiche di *age management*, finalizzate a favorire la permanenza al lavoro dei lavoratori anziani.

Il mercato del lavoro anglosassone è stato imperniato su un modello neo-liberista che ha favorito buone *performance* occupazionali che si sono accompagnate ad accentuate disparità salariali e alla presenza di un numero consistente di *working poor*, ovvero di lavoratori con redditi bassi. L'elevata flessibilità adottata nel caso britannico si connette ad una impostazione del sistema di protezione sociale mirato ad incentivare l'ingresso nel mercato del lavoro, considerando l'assistenza sociale come una misura di ultima istanza, in cui gli strumenti di sostegno al reddito sono legati alla prova dei mezzi (*means tested*) e residuali quanto a importi. Queste caratteristiche del mercato del lavoro fino ad un periodo recente portavano ad avvicinare per caratteristiche il contesto anglosassone, più che al modello europeo, a quello statunitense, anche se l'analisi condotta in questa sede mostra come, considerando un ventaglio di indicatori più ampio, anche di natura socio-istituzionale, il Regno Unito presenti, pur mantenendo proprie specificità, una convergenza con il modello sociale dei Paesi continentali. Questi ultimi si caratterizzano per una accentuata – rispetto ad altri modelli sociali – rigidità in termini di tutela dei posti di lavoro, riproducendo una differenziazione di condizioni tra *insiders* e *outsiders*, nonostante livelli di reddito medio-alti per i garantiti ed elevati investimenti sul terreno della formazione e riqualificazione professionale, con strumenti di tutela del reddito relativamente generosi e con ampia copertura, seppur lungo *cleavages* di natura categoriale-occupazionale.

Il modello mediterraneo, spesso ritenuto come una variante di quello continentale, nella regolazione del mercato del lavoro tende ad accentuare rispetto a quest'ultimo le disparità tra *insiders* e *outsiders* e le differenze di trattamento e tutela su base occupazionale. Mostra inoltre livelli medi di rigidità occupazionale, nonostante consistenti iniezioni di flessibilità in entrata e uscita specie in alcuni contesti nazionali (Spagna, ma anche Italia) e meccanismi di protezione del reddito (ammortizzatori sociali) tendenzialmente poco generosi e non prolungati nel tempo. In questo modello, ad eccezione dell'Irlanda, che mostra per regolazione del mercato del lavoro caratteri analoghi al Regno Unito, sono inoltre osservabili situazioni polarizzate, con alcune aree (Grecia, Portogallo, Mezzogiorno italiano) avviluppate nella morsa dell'arretratezza economica e con diffusa occupazione nel settore informale. Gli altri *cluster* continentali, mitteleuropei e soprattutto orientali sono – come già detto – coinvolti nel processo di progressiva apertura al mercato, con economie e mercati del lavoro in transizione e ispirati a ricette di *deregulation* neo-liberiste.

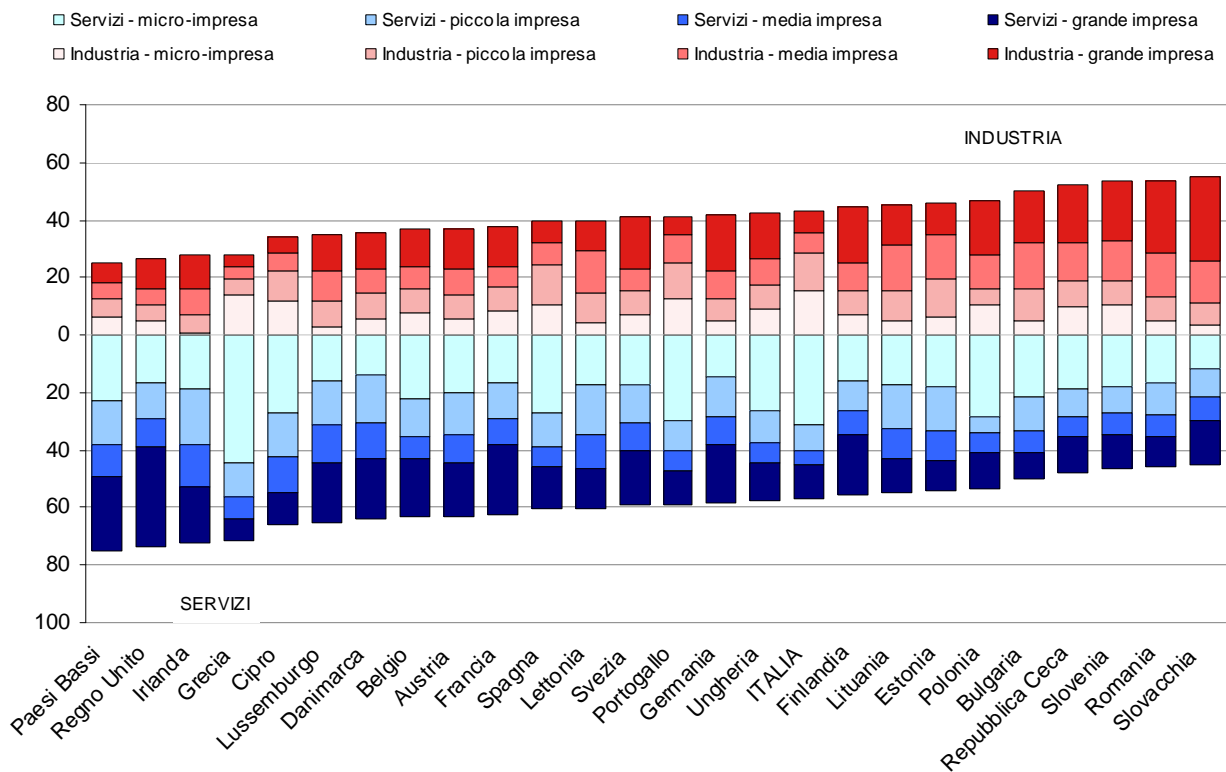
In Europa, al pari delle altre economie avanzate, è in atto da tempo la progressiva terziarizzazione della struttura economica, con spostamento delle attività verso i servizi e parallela diminuzione delle attività industriali, che si riarticolano in forme organizzative più complesse e medio grandi. Sulla scia di tali tendenze, per cogliere le caratteristiche e le peculiarità della diverse strutture

occupazionali nei modelli sociali europei è possibile fare riferimento alla distribuzione delle quote di addetti occupate nelle differenti classi dimensionali dell'industria e dei servizi⁷.

Nel confronto europeo, l'Italia presenta una composizione settoriale analoga a quella della Germania, dalla quale tuttavia si discosta per la composizione dimensionale: in Germania prevale la grande impresa, come nelle varie economie dell'Europa continentale. La Francia ha una composizione settoriale e dimensionale molto simile a quella media dell'UE a 15 (l'unica differenza riguarda la minore percentuale di micro-impresе dei servizi). I Paesi Bassi, il Regno Unito e l'Irlanda sono i più terziarizzati. Nelle economie mediterranee dove non prevale l'industria (come in Grecia), si impone la micro-impresa impegnata nei servizi tradizionali (commercio, turismo, ecc.). La presenza dell'industria è più forte in Slovenia e nell'Est Europa, dove molto spesso si dirigono gli investimenti industriali dei Paesi più sviluppati. Nel complesso vi è dunque una certa differenziazione tra Paesi e modelli sociali (anche al loro interno) per quanto concerne struttura produttiva e occupazionale, che di riflesso influenza anche la distribuzione settoriale e professionale in cui operano le *élite* del Vecchio Continente (cfr. capitolo 2). L'Europa presenta un solido blocco economico manifatturiero (Germania, Italia, ma anche Paesi mitteleuropei e orientali), uno commerciale-finanziario-terziario (ad es.: britannico, irlandese, olandese, danese e alcuni Paesi continentali), ma anche una serie di poli pubblici di primo piano (come in Francia) e, come detto, situazioni di malessere e arretratezza cronica (Grecia, Portogallo, Mezzogiorno italiano e vari territori orientali).

⁷ Nella figura seguente, si considerano addetti impegnati tutti coloro che lavorano presso l'impresa in modo autonomo – imprenditore, coadiuvante, soci – o con contratto di lavoro subordinato. Le classi dimensionali delle imprese sono quattro: micro-impresе, che impiegano mediamente nell'anno da 1 a 9 addetti; piccole imprese da 10 a 49 addetti; medie imprese in cui lavorano da 50 a 249 addetti; grandi imprese con almeno 250 addetti. I settori di attività economica riguardano tutta la manifattura, i settori estrattivi, dell'energia e delle costruzioni, che compongono l'industria. I settori dei servizi privati comprendono: commercio, turismo, trasporti, telecomunicazioni, attività immobiliari, servizi di consulenza e tutti gli altri servizi alle imprese (Istat, 2010).

Fig. 1.7: Composizione della struttura produttiva. Addetti per settore di attività e dimensione delle imprese nei Paesi della UE – Anno 2006 (Val. %)

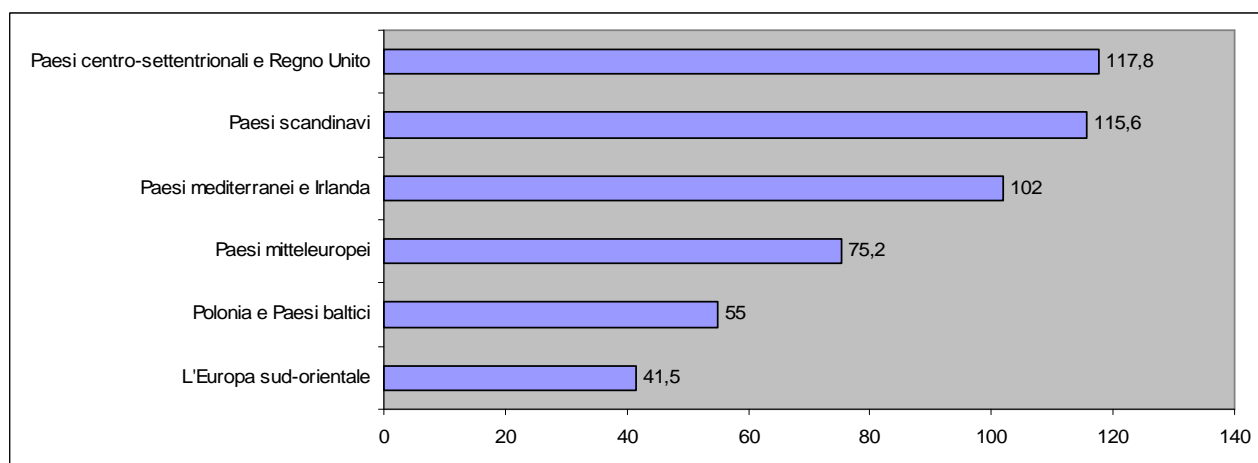


Fonte: Eurostat, Structural Business Statistics

PIL pro-capite

Dopo aver analizzato alcune caratteristiche di *performance* del mercato del lavoro e la composizione settoriale produttiva e occupazionale continentale, focalizziamo l'attenzione su un indicatore rilevante connesso ai precedenti e relativo al benessere economico delle varie Europe. Anche in termini di PIL pro-capite a parità di potere d'acquisto, si conferma l'articolazione dei vari modelli sociali europei. A presentare i valori più elevati, ben al di sopra della media UE a 27 (fatta 100) sono, anche in questo caso, i blocchi dei Paesi continentali più il Regno Unito (117,8) e i Paesi scandinavi (115,6). Con PIL pro-capite inferiore, su livelli medi dell'Unione si colloca l'area dei "ritardatari" (102), che paga recenti bassi tassi di crescita, particolarmente accentuati in Italia, nonostante Spagna e Irlanda abbiano conosciuto dal 2000 fino alla vigilia della crisi internazionale un miglioramento delle loro *performance* (Istat, 2010). Molto al di sotto degli *standard* degli altri modelli sociali si trovano gli altri *cluster*, con PIL pro-capite compresi tra valori pari a 75,2 nella Mitteleuropa fino a 55 dell'area polacco-baltica e al profondo distacco scontato dal modello sud-orientale, in cui il valore di tale parametro è pari a meno della metà della media comunitaria (41,5).

Fig. 1.8: PIL pro-capite a parità di potere d'acquisto (UE 27=100) nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2009



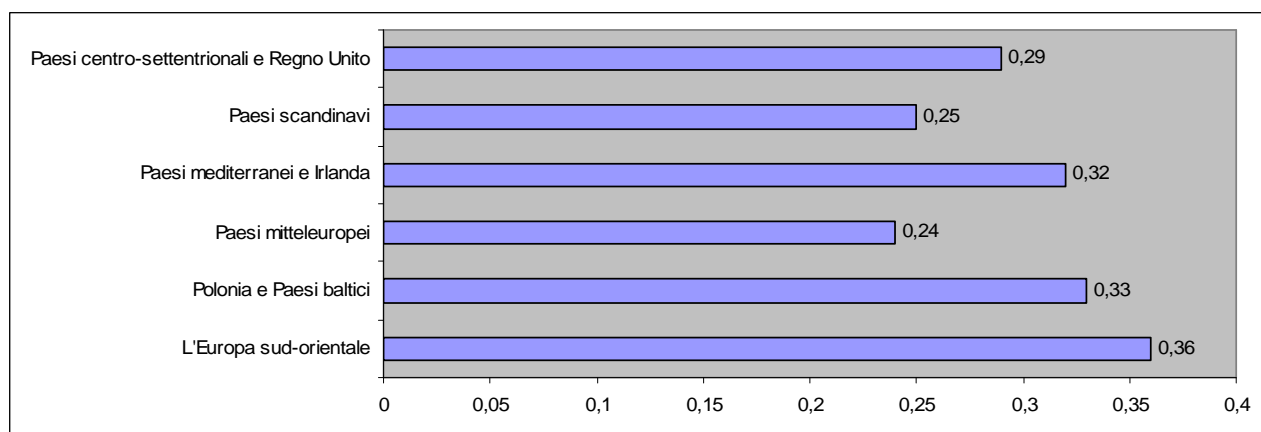
Fonte: Eurostat, Structural Indicators. Nostre elaborazioni.

1.3.2 Gli indicatori dell'area welfare/società

Indice Gini

Passiamo ad occuparci più nel dettaglio delle condizioni sociali delle varie “Europe”, prendendo in esame un indicatore funzionale a verificare i livelli di equità della distribuzione dei redditi all'interno dei sistemi-Paese. Considerando infatti i valori dell'indice Gini, i modelli sociali si differenziano in modo sensibile in termini di concentrazione del reddito. A fronte di una media UE a 27 dell'indice di 0,31, ad un estremo, presentano la distribuzione del reddito interno più diseguale i Paesi dell'Europa dell'Est, in particolare il *cluster* sud-orientale (0,36) e quello che comprende Polonia e Paesi baltici (0,33). Su valori analoghi a quest'ultimo si colloca il blocco dei Paesi “PIIGS” (Europa mediterranea e Irlanda; 0,32); in posizione intermedia si trova il modello sociale anglo-continentale (0,29), mentre la distribuzione dei redditi più equilibrata si osserva nella Mitteleuropa (0,24) e in Scandinavia (0,25). Va sottolineato come al di là dei dati medi proposti, sia per questo che per altri indicatori, in alcune realtà nazionali sono presenti al proprio interno situazioni disomogenee e profondamente differenti tra aree territoriali, come ad esempio nel caso dell'Italia, con un Centro-Nord maggiormente allineato alle *performance* di altri Paesi europei continentali e un Mezzogiorno che sconta ritardi endemici, che lo rendono assimilabile agli altri contesti europei arretrati. Tuttavia, tenuto conto di questi aspetti, i dati proposti consentono di avere un quadro comparativo macro in grado di mettere in luce peculiarità, analogie e differenze generali tra i vari modelli in esame.

Fig. 1.9: Diseguaglianza nella distribuzione del reddito nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE (Indice di concentrazione di Gini sui redditi netti familiari esclusi i fitti imputati) – Anno 2007

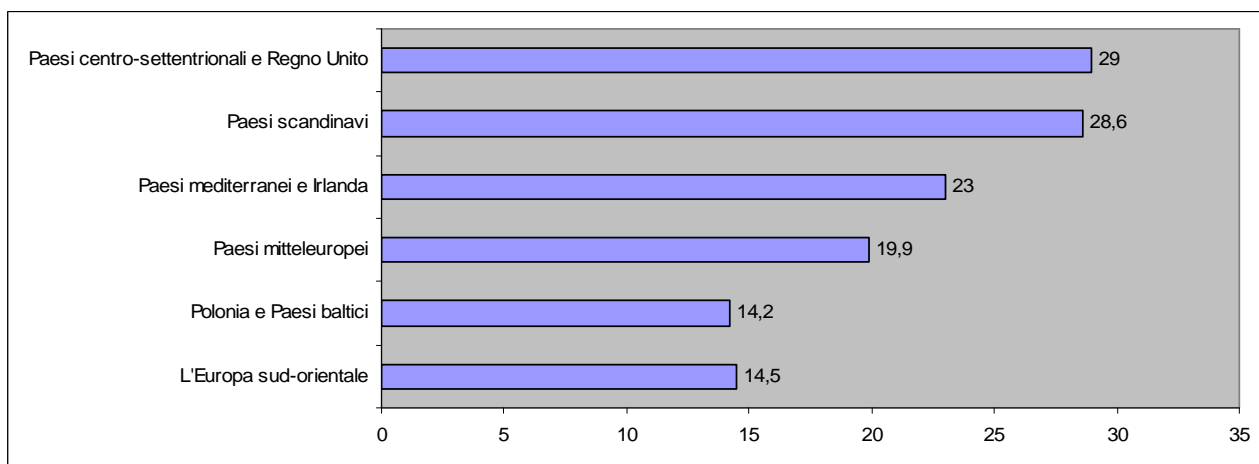


Fonte: Eurostat, European statistics on income and living conditions (Eu-silc). Nostre elaborazioni

Spesa sociale

Lo stesso *ranking* tra modelli europei si ripropone anche considerando i livelli di spesa sociale in percentuale del PIL. Il grado di protezione sociale misurato da tale indicatore si conferma molto elevato, in connessione alla tradizionale vocazione *welfaristica* universalistica, nel blocco scandinavo (28,6%), in linea con il *cluster* di Paesi continentali compreso il Regno Unito (29%). Livelli inferiori, seppur medio-alti di spesa sociale, si riscontrano specie nell'area di Paesi di matrice cattolica (23%), seguita dalla Mitteleuropa (19,9%), mentre i modelli sociali est-europei si attestano su valori piuttosto contenuti (14% circa), pari alla metà di quelli osservabili nei sistemi sociali più virtuosi. È interessante notare che a sostanziale parità di spesa sociale, i Paesi del blocco scandinavo risultano più efficaci nel promuovere una più elevata equità nella distribuzione interna del reddito rispetto a quanto accade nel *cluster* anglo-continentale. Inoltre i Paesi mediterranei (compresa l'Irlanda), pur con una spesa sociale superiore all'area Mitteleuropea, presentano un livello di diseguaglianza molto più marcato che in quest'ultima, mentre nei due altri *cluster* orientali, a spesa sociale molto contenuta corrisponde la più elevata disparità nella distribuzione interna dei redditi.

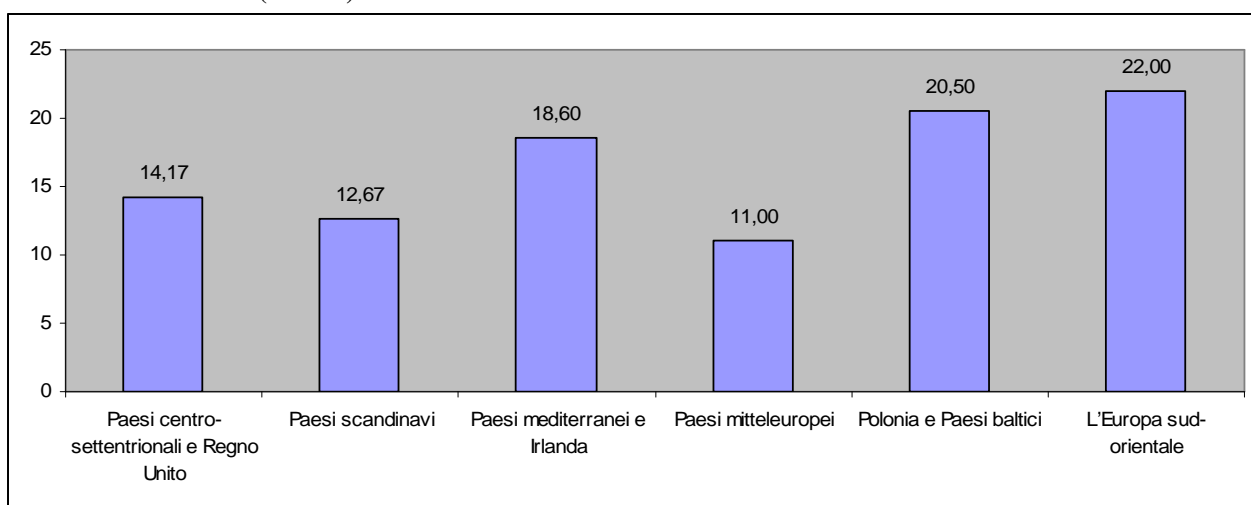
Fig. 1.10: Spesa sociale in percentuale sul PIL nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2006



Fonte: Eurostat, Espress. Nostre elaborazioni

La relativa efficienza sociale del modello mitteleuropeo appare confermata prendendo in esame i tassi di rischio di rimanere nella “trappola” della povertà a seguito dell’erogazione di trasferimenti sociali, che in questo *cluster* presenta il valore inferiore (11%) anche rispetto al virtuoso modello nordico (12,67%) e a quello anglo-continentale (14,17%). Una più elevata incidenza del tasso di povertà dopo trasferimenti monetari pubblici si riscontra nei Paesi “PIIGS” (18,6%), i quali evidentemente mostrano una minore capacità di incidere – così come sul piano della concentrazione dei redditi – su tale problema, a fronte di medio-alti livelli di spesa sociale, dei quali quote significative probabilmente sono destinate ad altri settori (es.: pensioni). Il circuito “vizioso” bassa spesa sociale, alta diseguaglianza e alti tassi di povertà a seguito di interventi pubblici è invece un tratto distintivo del *cluster* polacco-baltico e soprattutto di quello sud-orientale. Quest’ultimo si conferma il meno efficiente sul piano sociale, oltre a presentare, come già osservato, problemi rilevanti sul fronte della competitività e del benessere economico dei propri cittadini.

Fig. 1.11: Tasso di rischio povertà a seguito dei trasferimenti sociali nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2008 (Val. %)

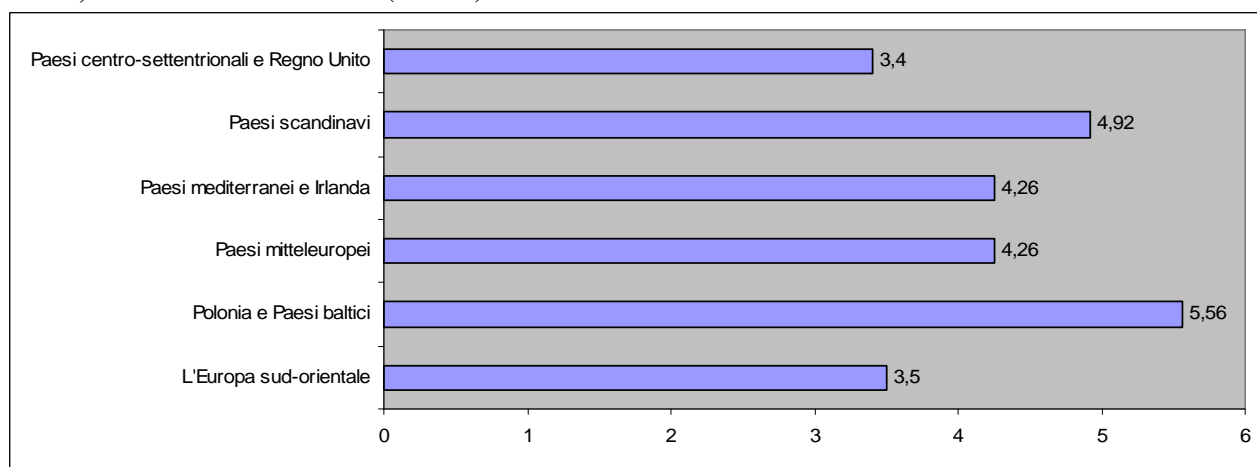


Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Livelli di istruzione terziaria

Un indicatore che differenzia la “gerarchia” delle varie Europe è quello relativo al peso della popolazione con titoli di studio avanzato (ISCED 5-6: laurea e titoli post-laurea). I più elevati tassi di istruzione sono appannaggio del *cluster* formato da Polonia e Paesi baltici (5,56%), seguito dal blocco nordico (4,92%). In posizione intermedia troviamo i Paesi mitteleuropei e quelli mediterraneo-cattolici (4,26%), mentre, con una certa sorpresa, nella fascia bassa per livelli di istruzione avanzata, accanto al “far East” europeo (3,5%) si colloca il blocco continentale più il Regno Unito (3,4%).

Fig. 1.12: Persone con livello di istruzione ISCED 5-6 sul totale della popolazione nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2006 (Val. %)

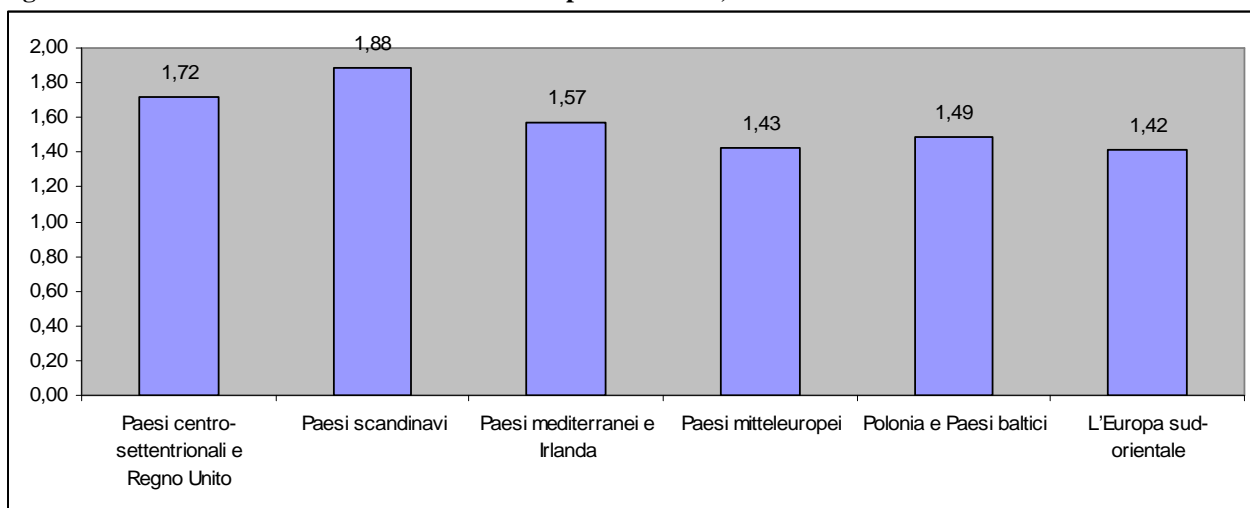


Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Indicatori demografici

Se si prendono in esame alcuni indicatori demografici risulta in modo piuttosto chiaro come la società europea sia caratterizzata, anche se con alcune differenze tra i modelli sociali, da bassi tassi di fertilità, medio-alto invecchiamento della popolazione e livelli di guardia degli indici di dipendenza (degli anziani e totale). Questi andamenti sono in linea con la transizione demografica in atto e inducono a riflettere sulla necessità di “ricalibrare” i sistemi di *welfare* e rafforzare gli investimenti nelle politiche per l’invecchiamento attivo, oltre che a richiamare implicitamente il fondamentale ruolo in termini di dinamica demografica assunto dall’immigrazione nel Vecchio Continente, che appare altrimenti avviluppato da staticità e rischi crescenti di “gerontocrazia” (aspetto che, come si vedrà, caratterizza il profilo delle classi dirigenti continentali; cfr. capitolo 2). I generalizzati bassi tassi di fertilità risultano tuttavia più elevati nel contesto nordico (1,88) e in quello anglo-continentale (1,72), mentre valori minori si osservano nei Paesi cattolici (1,57), nel *cluster* polacco-baltico (1,49) e soprattutto nella Mitteleuropa e nel “Far East” (1,43 circa).

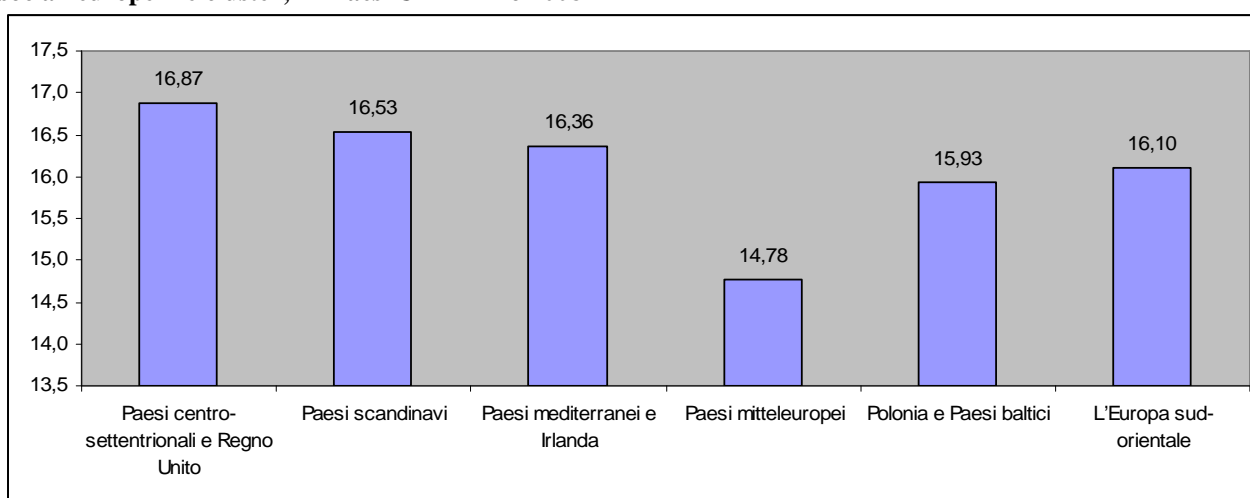
Fig. 1.13: Tasso di fertilità nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2008



Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

A fronte del rilevante fenomeno dell'invecchiamento demografico in corso nell'intero continente, il modello sociale mitteleuropeo si caratterizza per essere quello con la minore incidenza di over 65 sulla popolazione (14,78%), seguito dal blocco polacco-baltico (15,93%). Gli altri *cluster* presentano valori superiori al 16% di over 65 anni sulla popolazione. L'incidenza più elevata si riscontra nell'area anglo-continentale (16,87%) e in quella nordica (16,53%), mentre i Paesi cattolici (nonostante al loro interno risulti noto l'elevato tasso di invecchiamento dell'Italia) si collocano in posizione intermedia (16,36%). In generale dunque, i modelli sociali centro-orientali del continente sono quelli che hanno i livelli percentuali inferiori di anziani sulla popolazione.

Fig. 1.14: Tasso di invecchiamento. Percentuale di persone con 65 anni e più sulla popolazione totale nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2008

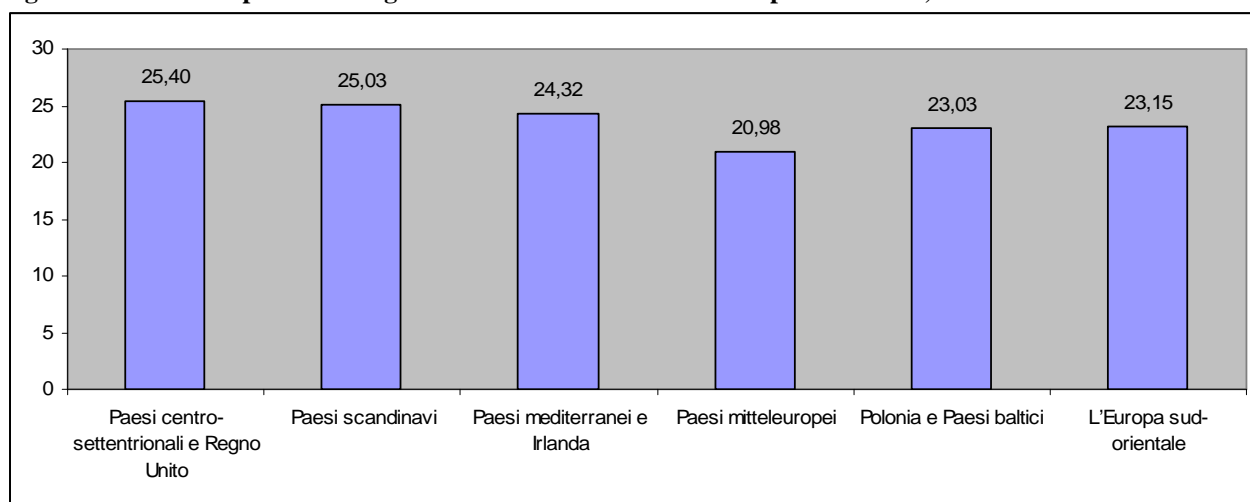


Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Oltre all'incidenza degli over 65 sul totale, un indice che consente di verificare l'invecchiamento delle società è quello di dipendenza degli anziani sulla popolazione. I dati mostrano che tale

indicatore registra (seppur di poco) il livello più elevato in Scandinavia (25,4), seguita dal blocco composto da Regno Unito e Paesi continentali (25,03) e da quello cattolico-mediterraneo (24,32), mentre i *cluster* centro-orientali del continente e in particolare quello mitteleuropeo (14,78) presentano valori più contenuti, evidenziando come si tratti dei contesti con una composizione della popolazione più giovane.

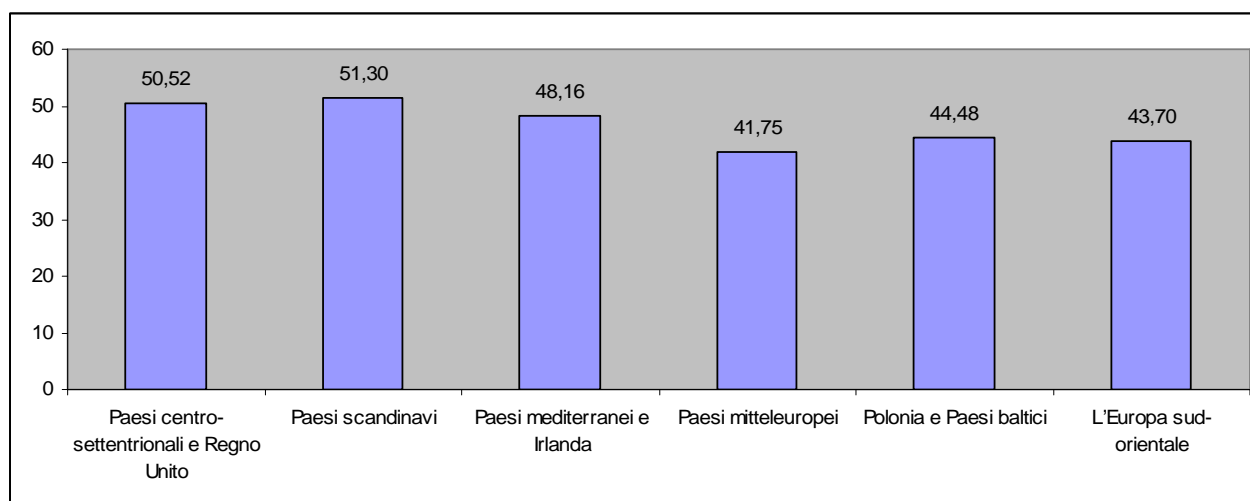
Fig. 1.15: Indice di dipendenza degli anziani nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2008



Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Come si può osservare nella figura seguente, per quanto riguarda i valori dell'indice di dipendenza, vi è una differenziazione tra modelli sociali che sono (Paesi scandinavi: 51,3%; e anglo-continentali: 50,52%) o sono prossimi (Irlanda e Paesi mediterranei: 48,16%) ad una situazione di squilibrio generazionale, mentre la struttura della popolazione più giovane dei Paesi facenti parte dei *cluster* centro-sud-orientali del continente determina valori di tale indice più bassi, specialmente nel caso della Mitteleuropa (41,7%).

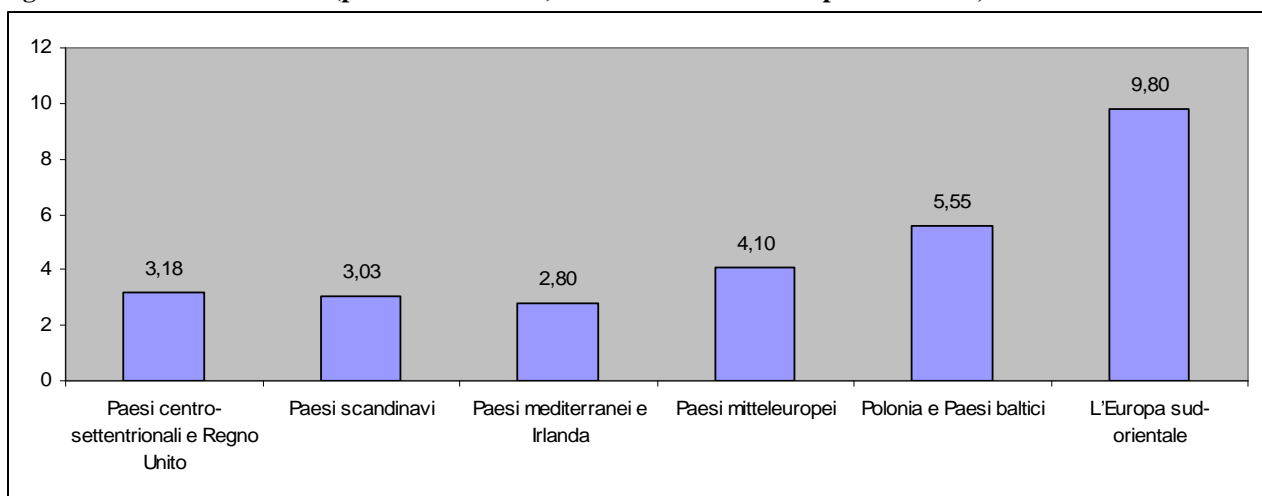
Fig. 1.16: Indice di dipendenza nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2007 (Val. %)



Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

I buoni andamenti demografici discussi in precedenza riscontrati nel *cluster* della Mitteleuropa, in quello polacco-baltico e nel “far East” si affiancano tuttavia ad una situazione meno confortante in chiave comparata per quanto riguarda il livello di salute socio-sanitaria di tali contesti. Tale aspetto si evidenzia considerando i tassi di mortalità infantile osservabili nei modelli sociali, che risultano nettamente più elevati nel *cluster* sud-orientale (9,80 per mille) e con valori medio-alti anche nel gruppo polacco-baltico (5,55 per mille) e nella Mitteleuropa (4,10 per mille). Tassi di mortalità infantile ridotti si hanno invece negli altri blocchi di Paesi: 2,80 per mille nel *cluster* cattolico e di poco superiore a 3 per mille in Scandinavia e nel modello sociale anglo-continentale, dati indicativi di una maggiore qualità dei sistemi sociali e sanitari presenti in tali aree.

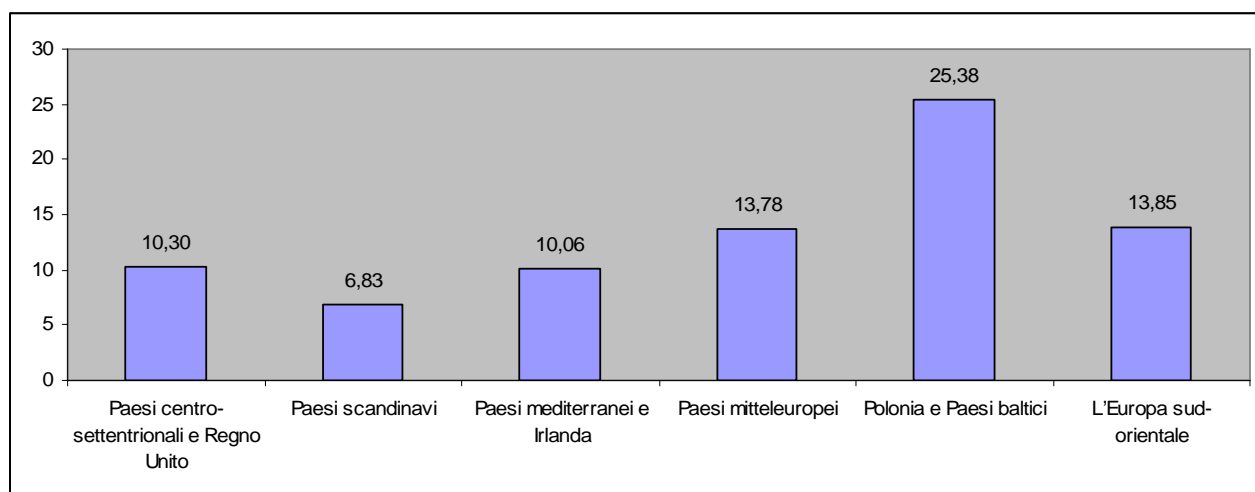
Fig. 1.17: Mortalità Infantile (per 1.000 nati vivi) nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2008



Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Un ultimo indicatore sociale selezionato per tratteggiare i profili dei diversi modelli sociali europei è quello relativo al tasso di popolazione carceraria (ogni 10.000 abitanti), che, di nuovo, consente di notare una polarizzazione di situazioni tra i *cluster* dell'Europa centro-orientale, in cui si hanno le situazioni più problematiche, con i valori più elevati del parametro considerato (particolarmente alto nell'area polacco-baltica: 25,38 per 10mila), e gli altri gruppi di Paesi, che presentano livelli minori (10 per 10mila circa nell'area anglo-scandinava e in quella dei Paesi “PIIGS”), particolarmente contenuti in Scandinavia (6,83 per 10mila). Il tasso di popolazione carceraria, essendo una *proxy* del funzionamento del sistema giudiziario e del livello di sviluppo democratico dei vari Paesi, sulla base dei risultati discussi, mostra un relativo *gap* in connessione a tali aspetti da parte dei Paesi orientali rispetto al “corpaccione” dell’“Europa che c’è”, compresi i “ritardatari”.

Fig. 1.18: Tasso di popolazione carceraria (ogni 10.000 abitanti) nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2007



Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Per fornire ulteriori elementi di riflessione rispetto allo sviluppo e alla qualità della democrazia nei modelli sociali in esame, andiamo ad analizzare altri specifici indicatori di natura politico-istituzionale.

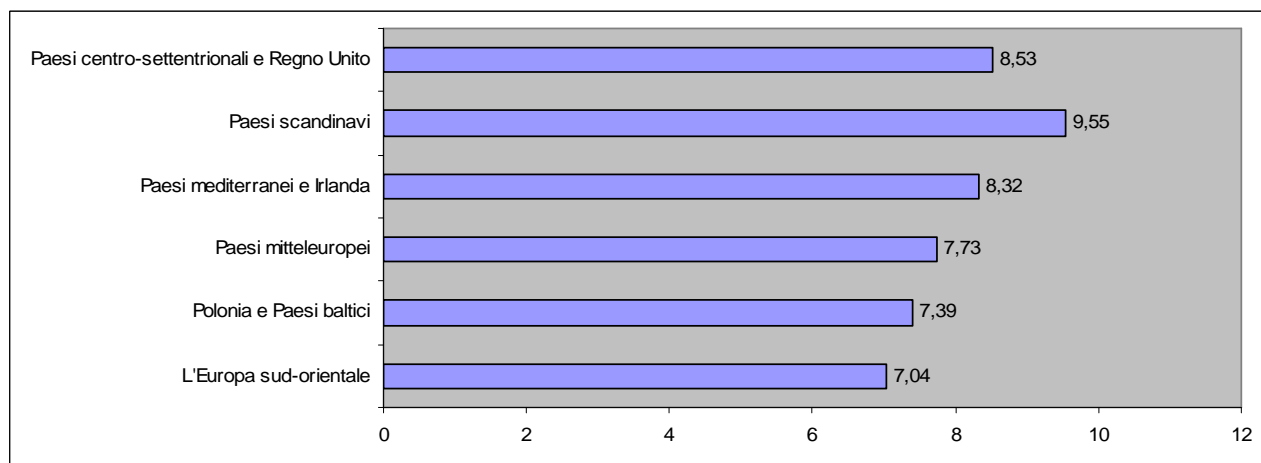
1.3.3 Gli indicatori dell'area politico-istituzionale

Indice di sviluppo democratico

Una fotografia sostanzialmente analoga a quella scattata sul fronte delle *performance* di competitività economica e di salute sociale tra le varie “Europe” si osserva anche considerando il livello di “benessere” istituzionale e di qualità dello sviluppo democratico dei vari *cluster*. In questo particolare ambito il regime socialdemocratico scandinavo registra un valore elevatissimo (9,55, su un massimo di 10), seguito ancora dall'area composta da Regno Unito e Paesi continentali (8,53), che precede, seppur di poco in questo caso, i “ritardatari” (8,32). Secondo la “Economist Intelligent Unit” (2010) questi modelli sociali nel loro complesso rappresentano aree caratterizzate da “*full democracy*”, mentre più “imperfetti” (“*flawed democracy*”) risultano i sistemi politico-istituzionali dell'Europa centro-orientale, caratterizzati da livelli inferiori di salute democratica. I valori del *democracy index* mostrano tuttavia che i Paesi mitteleuropei presentano valori leggermente superiori (7,73) all'area polacco-baltica (7,39) e soprattutto rispetto al *cluster* sud-orientale (7,04), in cui il *gap* con l'Europa nordico-continentale risulta particolarmente accentuato. Tali risultati vanno tuttavia letti nel quadro di un diffuso “malessere democratico” (si veda Carboni, 2008b; 2010a) che caratterizza le moderne società occidentali, in cui cresce la sfiducia della popolazione verso le istituzioni e le classi dirigenti nazionali e aumenta la distanza tra rappresentanti e rappresentati. I Paesi e i modelli sociali del centro ed Est Europa, dopo la caduta della divisione tra

blocchi geopolitici ed ideologici, hanno imboccato la strada della democrazia, anche se la transizione, anche in questo campo, oltre che sul piano economico, come mostrano i dati illustrati, non è esente da difficoltà.

Fig. 1.19: Indice di sviluppo democratico (Democracy index) nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2008 (score)



Fonte: Economist Intelligent Unit (2010). Nostre elaborazioni

Un altro recente e innovativo studio comparato (Skidmore e Bound, 2008) tra le diverse democrazie europee basato sulla misurazione del livello di cultura democratica e delle relazioni tra i valori, la vita di tutti i giorni, i comportamenti dei cittadini, mostra che l'Italia, nel panorama continentale, si colloca al penultimo posto (precedendo solo il Portogallo) tra i Paesi dell'Europa dei 15 per valore dell'indice globale (o combinato) di democrazia. La situazione non migliora nemmeno se si allarga il confronto all'Europa dei 27: il valore dell'indice combinato di democrazia risulta nel nostro Paese inferiore di 5 punti rispetto alla media europea. Considerando i singoli fattori che compongono il "Democracy combined score" (cfr. l'Appendice per dettagli), risulta che la realtà italiana presenta le peggiori performance per indice di democrazia elettorale e procedurale e per quanto riguarda la libertà di scelta del modello familiare (in cui si colloca all'ultimo posto tra i vari Paesi europei). Un quadro relativamente migliore caratterizza l'Italia nel controllo sull'erogazione dei servizi e nella partecipazione civica e nell'attivismo.

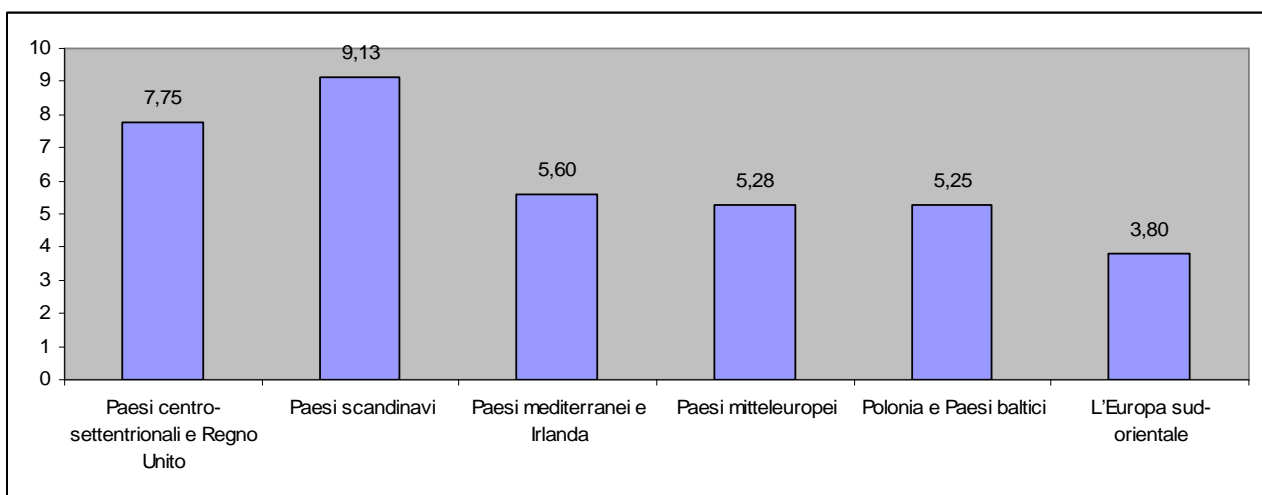
Tab. 1.7: Indice combinato di democrazia (Democracy combined score) e indici che lo compongono; Italia, UE 15 e UE 27 (score)

Indici	Italia	UE 15	UE 27
Democrazia elettorale e procedurale	3,5	6,7	5,2
Partecipazione civica e attivismo	3,8	4,6	3,4
Aspirazioni e orientamento alla cultura democratica	5,0	6,3	5,1
Libertà nella scelta del modello familiare	1,3	5,0	4,2
Controllo dei cittadini sull'erogazione dei servizi	4,3	4,4	3,8
Autonomia nei luoghi di lavoro	4,4	5,6	4,7
Indice combinato di democrazia	22,92	33,1	28,0

Fonte: Macchiati (2008); Skidmore e Bound (2008)

Un ulteriore indicatore che permette di avere elementi informativi sulla qualità, la trasparenza e l'efficienza delle istituzioni democratiche, della classe politica e della pubblica amministrazione dei vari modelli sociali è la corruzione percepita nel settore pubblico, misurata da “*Transparency International*” (2010). I risultati “ricalcano” la gerarchia dei *cluster* osservata in relazione all'indice di sviluppo democratico. I Paesi scandinavi sono quelli di gran lunga con i livelli più bassi di corruzione percepita (9,13 su una scala con valore massimo 10; più alto è il valore dell'indice, più bassa è la corruzione percepita), seguiti dall'area anglo-continentale (7,75). In tali realtà la trasparenza e l'efficienza del settore pubblico risultano particolarmente elevati. In posizione intermedia ancora una volta si trova il blocco di Paesi mediterranei compresa l'Irlanda, che presenta medi livelli di corruzione (5,60), con valori migliori ma non troppo dissimili dalla Mitteleuropa e dall'area polacco-baltica (5,28 e 5,25). Il *cluster* europeo sud-orientale fa registrare uno *score* dell'indicatore molto basso (3,80), sinonimo di una diffusa corruzione percepita.

Fig. 1.20: Indice di corruzione percepita (Corruption perception index) nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2009 (score)

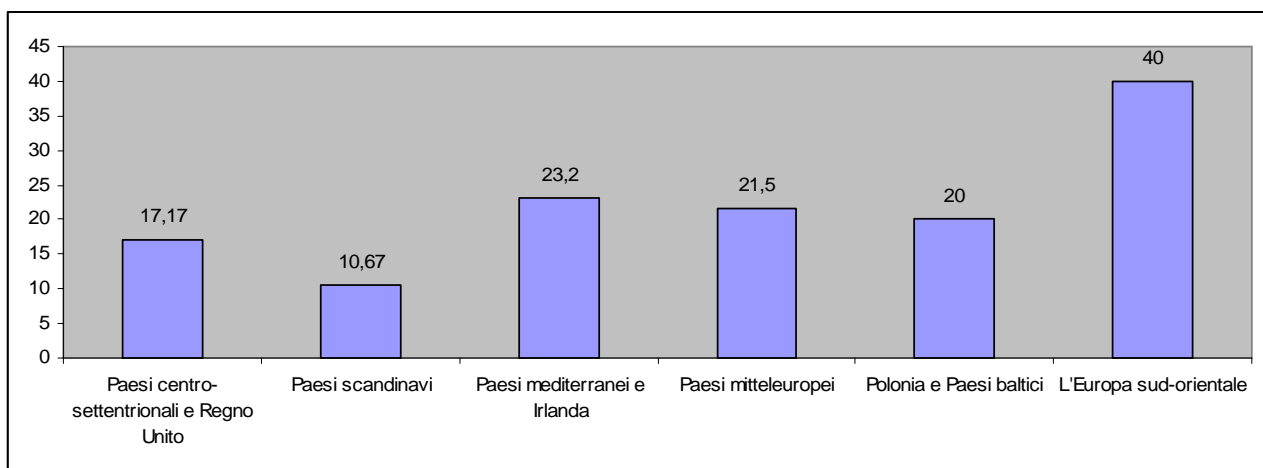


Fonte: Transparency International (2010). Nostre elaborazioni

Rispetto ad un ultimo indicatore capace di fornire una *proxy* relativa alla salute istituzionale e democratica dei vari modelli europei, ovvero la libertà di stampa e dei media in generale, si osserva ancora una volta una migliore *performance* dei Paesi scandinavi (valore dell'indice pari a 10,67), seguiti dal blocco anglo-continentale (17,17). Tutti gli altri modelli sociali, seppur a distanza dai due più virtuosi, sono contesti nei quali i media, per utilizzare la definizione di “*Freedom House*”, sono pienamente “liberi”, ad eccezione del *cluster* sud-orientale, in cui la stampa e i mass media sono “parzialmente liberi” (40). Desto un certo interesse notare inoltre come i Paesi mediterranei compresa l'Irlanda registrino un grado relativo di libertà di stampa inferiore agli altri due blocchi di Paesi centro-orientali del continente. Nei Paesi “PIIGS” infatti il valore dell'indice è pari a 23,2, a fronte di 20 della Mitteleuropa e di 21,5 di Polonia e Paesi baltici. Questi “campanelli d'allarme”

rispetto alla libertà dei media nel blocco di Paesi cattolici vede l'Italia in una situazione particolare, caratterizzandosi, come noto, per una concentrazione mediatico-politica che rappresenta un caso del tutto particolare nelle democrazie occidentali. Apprezzabili infine sono i segnali che provengono dai contesti centro-orientali del continente, in cui la transizione politico-istituzionale seguente alla caduta della “cortina di ferro” è stata accompagnata da significativi progressi maturati nel campo del pluralismo e della libertà dell'informazione. Il caso del “far East” mostra tuttavia come passi in avanti siano ancora necessari in alcune realtà europee, per raggiungere *standard* accettabili comunitari e internazionali nel campo della libertà della stampa e dei media.

Fig. 1.21: Indice di libertà della stampa nei modelli sociali europei - 6 cluster; 24 Paesi UE – Anno 2009 (score)



Fonte: Freedom House (2010). Nostre elaborazioni

1.4 Una lettura d'insieme delle caratteristiche e performance dei modelli sociali europei

Sulla scorta dell'analisi condotta, il modello europeo, contraddistinto da una economia sociale di mercato che la differenzia dal contesto più spiccatamente di mercato puro e neo-liberista nordamericano, sta conoscendo un processo di mutamento sul piano della morfologia socio-economica e politico-istituzionale, nel periodo a cavallo della crisi internazionale. In tale scenario si ripropongono, con alcuni distinguo rispetto alle evidenze della letteratura delle scienze sociali, differenziazioni tra blocchi di Paesi, con il parallelo emergere di una pluralità di modelli sociali europei. In particolare, i Paesi scandinavi si confermano come la realtà welfaristica e politico-istituzionale maggiormente virtuosa del Vecchio continente. Il *cluster* nordico riesce a coniugare efficienza ed equità, amalgamando elevata competitività di sistema con il benessere socio-economico dei cittadini, presentando i più basso livelli di diseguaglianza nella distribuzione del reddito, i più elevati tassi di occupazione (totale, femminile, della popolazione anziana), alti livelli di PIL pro-capite, accentuato sviluppo, qualità e trasparenza democratica, una elevata spesa pubblica e copertura dai rischi sociali come ad esempio povertà e mortalità infantile. Tutto questo in uno scenario di contenuto e virtuoso rapporto debito/PIL, prestando attenzione e investendo sulla

formazione e manutenzione del capitale umano Tale modello presenta infatti inoltre la più alta percentuale sia di spesa pubblica in ricerca e sviluppo che di cittadini con livelli di istruzione terziaria (laurea e titoli post-laurea). L'unico fronte sul quale il blocco nordico evidenzia alcuni potenziali problemi in prospettiva è del resto comune a tutte le altre società occidentali e ha a che fare con gli andamenti demografici ed in particolare con l'invecchiamento della popolazione e i relativi impatti sul piano dell'equilibrio intergenerazionale. Il modello sociale composto dai Paesi continentali e dal Regno Unito (che mostra un processo di rimodulazione di alcuni dei suoi tratti neo-liberisti in direzione di una maggiore convergenza con il blocco corporativo-conservatore), segue a qualche incollatura di distanza – presentando comunque nel complesso *performance* medio-alte rispetto a diversi indicatori considerati – la realtà nordica. Rispetto quest'ultima tuttavia, nonostante livelli analoghi di spesa pubblica, sono leggermente più elevate le disuguaglianze nella distribuzione del reddito, contraddistinguendosi inoltre per un maggiore debito pubblico e più contenuti tassi di istruzione terziaria tra la popolazione. Si tratta comunque di un blocco sociale che si caratterizza per il più elevato PIL pro-capite, alta competitività economica, qualità di sviluppo democratico, trasparenza del settore pubblico, alti livelli di libertà dei media. Una miscela di ingredienti che la pone, condividendone gli andamenti demografici, a ruota della realtà scandinava, assieme alla quale forma una sorta di conformazione omogenea e compatta che rappresenta il vero “motore” sociale, economico ed istituzionale europeo. Gli altri gruppi di Paesi viaggiano a velocità ridotta rispetto all’“Europa che c’è”, segnalandosi da un lato come il modello mediterraneo compresa l’Irlanda stiano attraversando una fase di *impasse* sul piano economico, con elevatissimi livelli di debito pubblico, minore spesa pubblica, maggiori disuguaglianze sociali, un PIL pro-capite più contenuto e una più ridotta competitività di sistema, che si riscontra anche sul fronte della salute democratica, della trasparenza istituzionale e della libertà di stampa. Nel complesso la realtà dei “ritardatari” si colloca per efficienza ed equità in posizione intermedia tra i modelli più virtuosi e quelli con più sensibili difficoltà dell’area orientale del continente, ma sembra che, nonostante l’assenza di significativi progressi sul fronte dell’irrobustimento della protezione sociale, non siano di riflesso avvenuti importanti segnali nemmeno in termini di recupero di competitività economica e di efficienza politico-istituzionale. Si tratta di un gruppo di Paesi con forti eterogeneità territoriali interne, che sembra aver subito in modo accentuato i contraccolpi della crisi internazionale che pure si sono abbattuti anche nelle altre realtà continentali. La risposta alle intemperie delle classi dirigenti di tali Paesi è stata finora basata su un mix tra aiuti esterni (ad es.: piano di salvataggio a favore della Grecia) e un certo immobilismo nelle politiche economiche (ad es.: Italia), determinando il prolungarsi di una situazione di sospensione e galleggiamento che sono, come già ricordato, aspetti che richiedono una precisa strategia di superamento delle difficoltà socio-

economiche, pena lo scivolamento e l'ulteriore perdita di distanza dalle carrozze del treno europeo maggiormente dinamiche e coese. Nel quadro delicato nel quale si trova il blocco mediterraneo nel suo insieme, l'Italia, seppur nella sua differenziazione territoriale interna, a più velocità (Centro-Nord e Sud), appare un caso particolare, un Paese europeo in difficoltà e in ritardo. Alcuni indicatori ufficiali selezionati lo collocano nella media europea: economici, come il PIL pro-capite e altri due sensibili all'incidenza del *welfare*, il tasso di mortalità infantile e la spesa sociale. Per il resto, l'analisi del *pool* di indicatori macro da noi utilizzato mostra che il nostro Paese presenta alcuni tristi primati: del debito pubblico sul PIL; dei tassi di dipendenza e di incidenza degli anziani sulla popolazione, e non va meglio per tasso di disuguaglianza (indice Gini a 31, una situazione peggiore si ha nel Regno Unito, in Grecia, Portogallo, Bulgaria, Romania, Lettonia, Lituania), nonostante una spesa sociale sopra la media europea. L'Italia è fanalino di coda per tasso di occupazione totale (meglio solo dell'Ungheria), femminile (tra gli *older workers* si hanno incidenze inferiori solo in Belgio, Polonia e Ungheria), per istruzione universitaria e post-universitaria della popolazione (in questo accomunata all'area industriale tedesca, all'Austria, alla Bulgaria e alla Repubblica Ceca). Presenta inoltre una collocazione medio-bassa nella classifica europea per competitività, investimenti in ricerca e sviluppo, qualità della sua democrazia. Infine, ad eccezione di Bulgaria e Romania, l'Italia su scala comparata fa registrare il minore grado di libertà dei media e il più elevato indice di corruzione percepita nel settore pubblico. Abbiamo quindi una serie di primati che ci vedono Paese triste e sconcolato, invecchiato e disuguale, in uno stato di sostanziale sospensione sia in termini di innovazione che di democrazia, attardato rispetto al "corpaccione" nordico e a quello anglo-continentale strutturatosi attorno all'azione del motore franco-tedesco e britannico. Tuttavia questa situazione è frutto di una "distorsione ottica", nel senso che i valori "medi" italiani vanno letti alla luce dei differenti sistemi di regolazione socio-istituzionale e dei diversi livelli di sviluppo economico presenti nei territori del nostro Paese, all'interno del quale inoltre coesistono vari e distinti "modelli sociali" (Colombo e Regini, 2009). Esistono nei fatti "tre Italie" (Bagnasco, 1977): mentre il Centro e il Nord sono sostanzialmente omogenei ai Paesi e ai modelli continentali più dinamici, il Mezzogiorno, scontando le sue ataviche debolezze, è una delle aree europee più arretrate. Tenuto conto di tale realtà, nell'analisi di *cluster* proposta, l'Italia nel suo insieme per *performance* precede altre "ritardatarie" (Grecia e Portogallo), mentre, pur condividendo con la Spagna alcune caratteristiche, quest'ultima solo per i contraccolpi della crisi internazionale ha interrotto progressi che l'avevano fatta avvicinare al grande corpo europeo continentale che, come detto, include anche il Regno Unito e i Paesi scandinavi. Dunque, si è creata una formazione sociale europea ad elevata omogeneità, un modello sociale che legittima l'idea che, dopo l'unione monetaria, sia ora possibile un patto sociale tra eguali che sorregga un processo di

unione politica, cogliendo anche le opportunità che in tal senso si offrono per tramite della necessità di adottare una piattaforma coordinata di interventi e politiche per fronteggiare e superare la grave crisi internazionale. Questi aspetti assumono ancora maggiore rilevanza anche per accompagnare verso gli *standard* del modello sociale europeo i Paesi che compongono gli altri *cluster* continentali, dalla Mitteleuropa all'area polacco-baltica fino a quella sud-orientale europea, caratterizzati, come emerso dall'analisi, da livelli medio-bassi o bassi dei vari indicatori utilizzati, con un generale peggioramento delle *performance* mano a mano che ci si sposta ad Est. Tuttavia in questi modelli si hanno alcune eccezioni di segno positivo, come ad esempio, nel complesso, bassi debiti pubblici e discreti valori di alcuni indicatori socio-demografici, bassa disuguaglianza sociale nella Mitteleuropa, alti livelli di istruzione nell'area polacco-baltica e tassi di occupazione non troppo dissimili dai Paesi mediterranei. Dopo il processo di allargamento dell'UE, questi blocchi di Paesi hanno la necessità di non essere lasciati soli, ma di essere coinvolti e inclusi nella costruzione effettiva, economica e politico-istituzionale, dell'Unione. Anche per questa strada passa l'esigenza di avere classi dirigenti all'altezza delle nuove sfide che l'Europa deve affrontare nello scenario competitivo globale. Andiamo allora ad analizzare quali sono le caratteristiche e il profilo delle *élite* europee, per verificare se e in quale misura le stesse sono specchio delle società che le esprimono e se possono essere individuate analogie tra modelli sociali e modelli di *leadership* nel Vecchio Continente.

Capitolo 2

Modelli di leadership in Europa

2.1 Élite, classi dirigenti e “malessere democratico” nelle società postfordiste

Il dibattito sul tema delle classi dirigenti nel nostro Paese, dopo una lunga disattenzione, ha ottenuto negli ultimi anni crescente interesse, sia in ambito politico e culturale, sia da parte di alcuni segmenti dell'opinione pubblica. La discussione, con alcune rare ed autorevoli eccezioni⁸, si è sviluppata in presenza di una serie di “vizi”: mancanza di chiarezza concettuale, scarsità di dati e ricerche empiriche *ad hoc*, condizionamento esercitato da prese di posizioni politiche (spesso strumentali). Alcuni studi recenti, superando tali problemi, hanno contribuito a colmare lacune informative su chi e quante sono le persone che “contano” nel nostro Paese, trattando l'argomento in modo originale, approfondito e rigoroso. Sulla base di tale “risveglio” di interesse per lo studio delle classi dirigenti nel nostro Paese, negli ultimi anni si sono iniziate a sviluppare anche analisi comparate delle *élite* internazionali, che richiedono tuttavia ulteriori integrazioni e approfondimenti, descrittivi ed interpretativi⁹. Il presente capitolo, sulla base di uno studio empirico *ad hoc* sul tema, offre uno sguardo d'insieme su alcune caratteristiche e sui problemi aperti in materia di classi dirigenti, con *focus* dedicato alla situazione del nostro Paese in chiave comparata europea, mettendo in luce i profili e la morfologia delle *leadership* appartenenti ai diversi modelli sociali continentali discussi in precedenza (capitolo 1).

A livello definitivo, si è teso a lungo ad impiegare in modo indistinto ed improprio concetti quali *élite*, classe dominante, classe politica, classe dirigente. Il termine *élite*, ad esempio, denota una vocazione del potere a concentrarsi in gruppi ristretti di persone e a mantenere per tal via lo *status*

⁸ Si vedano, ad esempio: Bongiovanni e Tranfaglia (2006); Bonomi, Cacciari e De Rita (2004); Casiccia (2006); Celli (2004); Ferrarotti (2006); Gigliobianco (2006); Salvati (2003).

⁹ In particolare, si fa riferimento agli studi curati da Carboni (2007; 2008a) e ai Rapporti LUISS *Generare classe dirigente* (AA. VV, 2007-2010) che, nel complesso, integrano in modo coerente e sistematico analisi qualitative della letteratura scientifica nazionale e internazionale, analisi quantitative, metodo posizionale e reputazionale. A livello metodologico, lo studio curato da Carboni nel 2007 si basa sull'analisi dei dati relativi ai *curricula* dei personaggi celebri e influenti presenti nel *database* dell'edizione 2005 del *Who's Who in Italy* (a cura di G. Colombo, Sutter's International red series, Zurich). Tali dati sono inoltre comparati con i risultati di altre indagini condotte sul tema (in cui sono utilizzate le edizioni 1990 e 1998 del *Who's Who*); si vedano Carboni e Fara (1993) e Carboni (2000). Il 1° Rapporto LUISS, oltre a riprendere i dati dei lavori citati, propone un “censimento” dei vertici delle *power élite* per classi, sezioni e ambiti di appartenenza, da cui scaturisce una mappatura “a fisarmonica” del potere, con l'individuazione di tre distinte mappe (ristretta, intermedia, allargata). Gli altri Rapporti LUISS presentano inoltre risultati di indagini reputazionali su campioni rappresentativi della classe dirigente e della popolazione italiana, concentrandosi sul tema del merito e della selezione e formazione delle classi dirigenti nazionali. Inoltre, in particolare nel 2° e 4° Rapporto sono state offerte approfondimenti comparativi internazionali tra le classi dirigenti dei principali Paesi europei. Tra ulteriori e recenti contributi comparativi sulla classe dirigente europea e internazionale si segnalano: Boeri, Merlo e Prat (2010); Checchi e Redaelli (2009).

quo, riproducendo una distanza tra la società dei pochi (in cui si concentra la gran parte delle risorse e degli strumenti di potere) e la società di massa. Si tratta di un concetto dunque più appropriato per una dimensione analitico-interpretativa, che rappresenta il lato autoreferenziale e statico del potere. Il termine classe dirigente rimanda invece ad un concetto mobile, relazionale e che riguarda una dimensione prettamente normativa dei rapporti sociali, ed il modo in cui il potere può “declinarsi” e manifestarsi concretamente in un Paese. In altra sede (Carboni, 2007), abbiamo definito classe dirigente un gruppo ristretto di persone (un’*élite*) dotata di responsabilità pubblica, che ha potere, esercita controllo sociale, influenza i comportamenti collettivi e rappresenta una guida morale per la società, assumendo una posizione di *leadership* culturale¹⁰. Un’*élite* diventa classe dirigente quando oltre alla capacità di gestire “lo stato delle cose”, manifesta una visione innovativa del futuro e del cambiamento.

Sulla spinta della globalizzazione, l’attuale fase storica è nel pieno di una nuova “grande trasformazione” sociale ed economica, che investe il capitalismo, il mondo della produzione, le forme del lavoro, l’ambiente tecnologico, gli stili di vita e di consumo, i modelli e le relazioni identitarie/culturali. È in tale scenario che oggi è cruciale e si sente la necessità di classi dirigenti “all’altezza” delle sfide che si trovano a dover fronteggiare le società europee, sia per favorire la crescita e lo sviluppo strutturando un nuovo sistema di regole per l’economia e i mercati efficaci per evitare il riprodursi di crisi della portata di quella in corso, sia per rivitalizzare il tessuto democratico (istruzione, competenza, senso civico e sistema politico)¹¹. La transizione dalle società industrializzate a quelle postindustriali – sostiene Ronald Inglehart sulla scia dei risultati delle varie *waves* di “*World Values Surveys*” – si caratterizza per una evoluzione valoriale in cui divengono centrali i cosiddetti *self expression values*: il crescente desiderio di autonomia decisionale, la libertà di scelta e l’autorealizzazione individuale dei cittadini¹². Nelle società postindustriali, in cui si diffondono i *self expression values*, si osserva una diminuzione sia della fiducia verso le istituzioni, sia del livello di mobilitazione politica di massa, a cui corrisponde tuttavia una maggiore domanda di partecipazione diretta, di esercizio dei diritti civili e politici e di una democrazia “*more responsive*”. A tutto ciò si affianca un processo di emancipazione dall’autorità ed una crescita delle

¹⁰ La classe dirigente non è dunque intesa esclusivamente come una *élite* (una minoranza che comanda una maggioranza), né come una classe dominante (una classe sociale definita in relazione alla propria posizione socio-economica) e non corrisponde neanche con la classe politica (l’insieme di chi ricopre cariche elettive o partitiche). Si vedano: Canepa (2005); Celli (2004). In generale la letteratura sociale è ricca di riflessioni teoriche e definizioni tipologiche sul potere e sulle *élite*. Ad esempio, si fa riferimento al lavoro classico di Wright Mills (1956) e ad opere di Hunter (1953), Lasch (1995), Lasswell e Kaplan (1959), Mann (1986) e Thompson (1998).

¹¹ Su questi argomenti, si vedano: Bauman (2006; 2007); Carboni (2007); Sennett (1999; 2006).

¹² Sull’analisi nella letteratura sociologica dell’avvento di una società individualizzata nel contesto di una modernità “liquida” e lo sviluppo del processo di individualizzazione come forza storica capace di plasmare il tessuto sociale, favorendo l’affrancarsi degli individui da forme tradizionali di appartenenza ed il parallelo emergere di istanze di autonomia e libertà individuali, si vedano Paci (2005) e Bauman (2002).

attività di contestazione delle *élite* politiche¹³. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, risulta come attualmente i ceti di governo e le classi dirigenti sono fortemente criticati dall'opinione pubblica dei principali Paesi europei. Si tratta di un vero e proprio "malessere democratico", che si manifesta ormai da oltre due decenni (Carboni, 2008b; 2010a; Hay, 2007) nei principali Paesi europei, caratterizzato da bassi livelli di interesse e partecipazione politica, da un diffuso calo del capitale di fiducia verso le istituzioni nazionali e internazionali (ed in particolare nei confronti dei partiti) e le classi dirigenti continentali, tendenza a cui la recente crisi economico-finanziaria ha assestato ulteriori colpi.

Per avere alcuni riscontri empirici alle osservazioni precedenti, prendiamo in primo luogo in considerazione i tassi di partecipazione alle elezioni politiche nei vari Paesi europei. Nel periodo che va dal 1977 al 2008, in media, nei diversi contesti nazionali si è registrato un calo dell'affluenza alle urne di oltre il 2,5% per tornata elettorale, con un *trend* particolarmente negativo dei votanti in 17 Stati su 27, mentre, negli altri 10 si sono osservate fluttuazioni della partecipazione verso l'alto e il basso. In nessun Paese il *turnout* elettorale è salito in modo significativo. Tuttavia, si nota un consistente *divide* tra le democrazie continentali "consolidate" e le *newer democracies*. In particolare, nei 15 Paesi membri della UE prima dell'allargamento ad Est, la partecipazione è scesa in media dell'1,2% per elezione negli ultimi trent'anni, mentre negli Stati europei centro-orientali aderenti all'Unione dal 2004, l'affluenza alle urne da un lato è sempre stata inferiore (di circa il 12%) e dall'altro è scesa con maggiore intensità (in media del 4,8% per elezione da quando si sono iniziate a svolgere in tali contesti, dopo 1990) rispetto al blocco di Paesi della UE a 15 (Skidmore e Bound, 2008).

¹³ Si veda: "Reset", gennaio-febbraio 2007, n. 99, pp. 60-76.

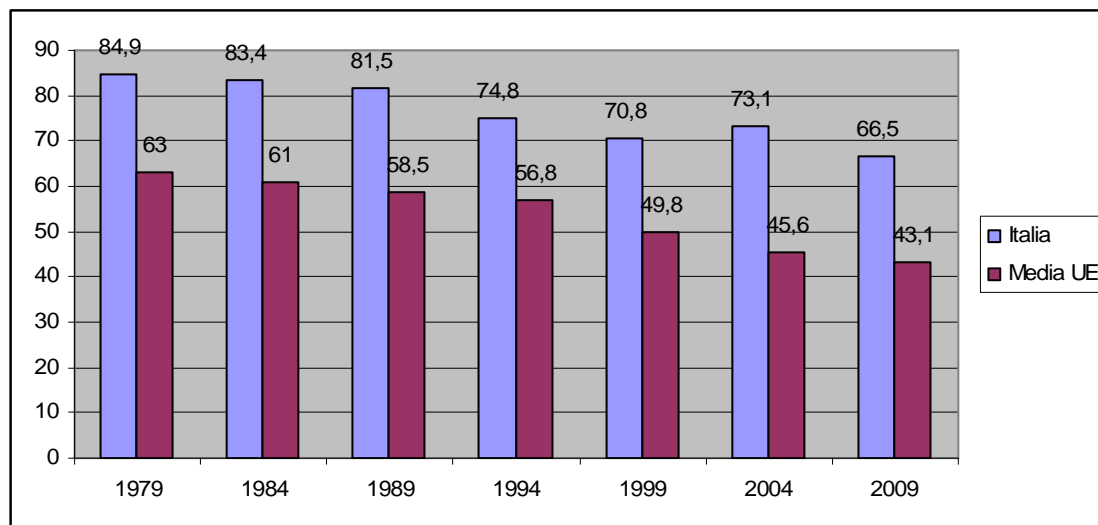
Fig. 2.1: Declino nella partecipazione alle elezioni politiche nei Paesi della UE 27 – Anni 1977-2008 (Val. %)

Country	Number of elections in period	Lowest turnout (%)	Highest turnout (%)	Average (%)
Slovenia	4	60.6	85.9	72.7
Lithuania*	5	52.5	78.6	62.3
Slovakia	6	54.7	96.3	77.6
Czech Republic	6	57.9	96.3	75.7
Bulgaria	5	55.8	85.9	68.0
Romania	4	58.5	76.3	69.0
Estonia	6	57.4	78.2	65.3
Portugal	10	61.1	87.5	72.2
UK	7	59.4	77.8	70.6
Ireland	7	62.6	76.2	69.7
Austria	8	80.4	92.6	86.8
Germany	8	77.7	89.1	82.2
Sweden	8	80.1	91.4	86.8
Greece	8	75.0	84.5	79.4
Cyprus	6	89.0	95.7	92.6
Italy	8	81.4	90.4	86.2
Belgium	8	90.6	94.6	92.8
Latvia	5	71.2	89.9	77.2
Hungary	5	56.7	75.4	67.8
Poland*	4	51.0	68.2	58.4
Netherlands	8	73.2	87	80.6
France*	5	79.7	84.2	82.2
Denmark	11	82.8	89.9	86.2
Finland	7	68.3	81.3	73.9
Malta	6	94.6	97.2	95.8
Luxembourg	6	86.5	91.7	88.6
Spain	8	68.1	79.8	73.5
ALL	—	69.9	85.9	77.6
EU15	—	76.3	87.1	81.5
NMS12	—	64.0	85.0	76.0
CEE10	—	52.4	75.4	63.1

a) Elezioni presidenziali. *Fonte:* Skidmore e Bound (2008).

La tendenza al calo della partecipazione elettorale si riscontra anche considerando le elezioni per il Parlamento europeo, unica assemblea sovranazionale a suffragio universale. Dal 1979 al 2009, in Europa in media si è assistito ad un costante calo dei votanti, dal 63% al 43,1% degli aventi diritto, scesi sotto la soglia del 50% già a fine anni '90. In Italia la partecipazione elettorale è stata superiore rispetto alla media europea nell'intero arco di tempo considerato, ma, al di là di una leggera ripresa nel 2004 rispetto al 1999, ha conosciuto un analogo *trend* di diminuzione dei votanti chiamati ad eleggere i propri eurodeputati a Bruxelles e Strasburgo: dall'84,9% del 1999 al 66,5 % nel 2009 (-6,6 punti percentuali rispetto alle precedenti elezioni europee). La partecipazione elettorale su scala europea è pertanto in costante calo negli ultimi decenni e a questo fenomeno va aggiunto, come notato in altri lavori (Carboni, 2008c), che i livelli di interesse per la politica su base comparata conosce incidenze analoghe, non particolarmente elevate, tra i principali Paesi europei.

Fig. 2.2: Evoluzione della percentuale dei votanti alle elezioni europee; Italia e media UE – Anni 1979-2009 (Val. %)



Fonte: Parlamento europeo. Nostre elaborazioni

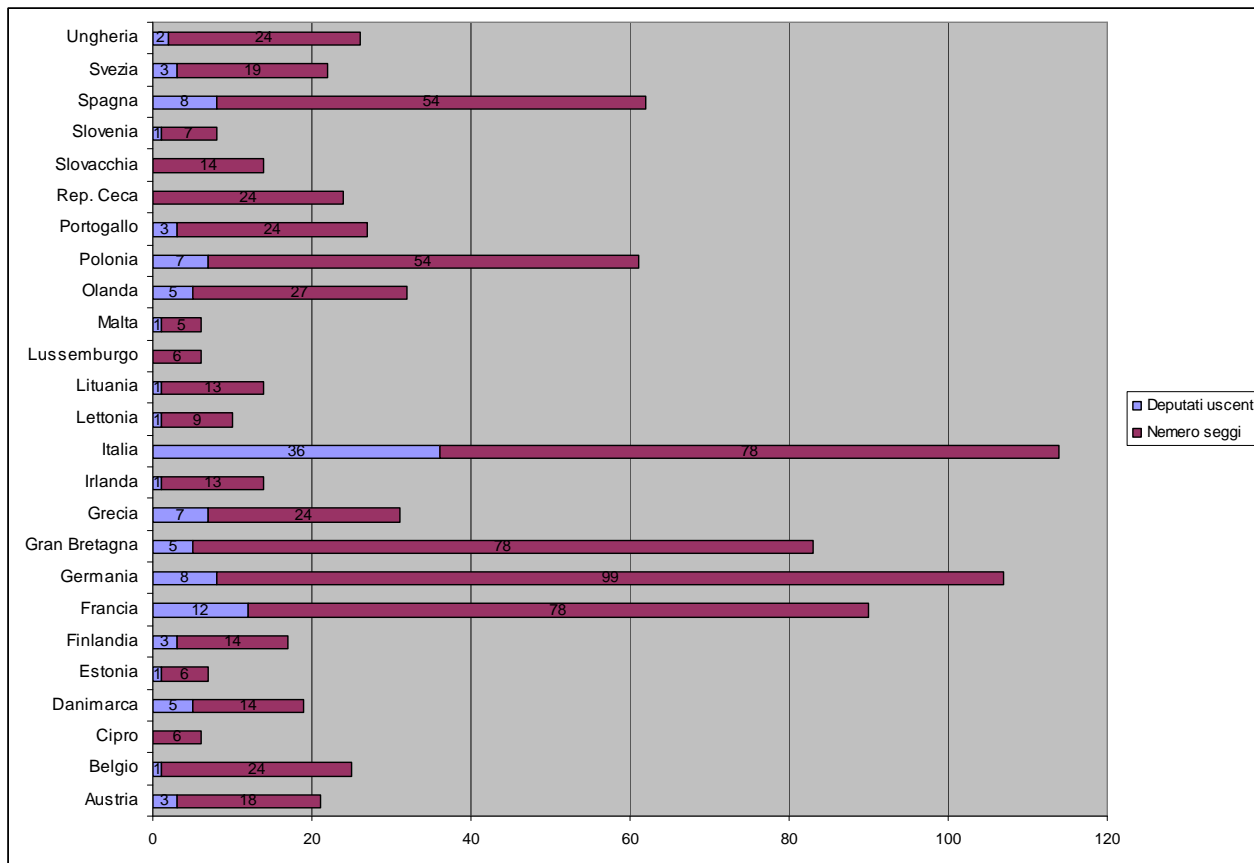
Nel solco di queste tendenze non proprio incoraggianti va connesso il tema della “qualità” della classe politica che rappresenta i vari Paesi in Europa. Sulla base di alcuni dati oggettivi ufficiali forniti dal Parlamento europeo relativi al periodo luglio 2004-gennaio 2009¹⁴, in una prospettiva comparata, la “performance” fornita dai rappresentanti eletti presso l’Europarlamento mostra una situazione diversificata tra i vari Paesi, con l’Italia che presenta *record* non proprio invidiabili. Infatti, gli eurodeputati italiani (seppur con situazioni differenziate tra i vari gruppi politici e partiti) sono stati i più assentisti – e i meno attivi – all’assemblea di Strasburgo. Considerando le presenze in aula nella VI legislatura, i dati mostrano che i più assidui sono stati gli austriaci (92,71%); tedeschi, spagnoli, inglesi e francesi si collocano tra l’87% e l’85%, mentre i più assenteisti sono stati gli italiani (71,93% di presenze), con circa due punti percentuali in più rispetto al periodo 1994-2004. Come evidenziato da uno studio Acli, anche in tale lasso di tempo gli italiani erano il fanalino di coda continentale, a fronte del 79% di presenze dei francesi – penultimi – e staccati nettamente dai finlandesi, con quasi il 90% di presenze.

Inoltre, dei 78 eurodeputati italiani eletti nel 2004, a fine legislatura solo 48 risultavano in carica (il 61,5%). Nel periodo considerato, con il succedersi di 36 abbandoni (con 6 casi di “subentrati” a loro volta sostituiti), sono stati in totale 114 gli europarlamentari che hanno rappresentato il nostro Paese a Strasburgo e Bruxelles. Questa situazione non ha eguali in Europa, dove, tra gli altri Paesi, il secondo posto, per sostituzioni, è appannaggio della Francia (11 unità), seguita da Germania (8 unità, ma su un totale di 99 seggi), Polonia, Spagna e Grecia (7 unità). Gli inglesi che hanno lasciato il loro posto sono stati 5. Il *turnover* così elevato dei nostri rappresentanti all’Europarlamento non è

¹⁴ Si veda “L’Espresso” del 05.02.2009.

riconducibile alle elezioni politiche svoltesi nel 2006 e 2008, dato che nel quinquennio si è votato anche in quasi tutti gli altri Paesi.

Fig. 2.3: Numero di seggi e deputati uscenti al Parlamento europeo in 25 Paesi della UE, VI legislatura – Anni 2004-2009 (Val. assoluti)



Fonte: Parlamento europeo. Nostre elaborazioni

A rincarare la scarsa fama dei nostri eurodeputati, si aggiunga che 61 di loro non hanno mai presentato una “relazione” (testi legislativi e di indirizzo) e 17 non hanno mai effettuato dichiarazioni/interventi all’assemblea. Non va inoltre trascurato che i nostri eurodeputati, che, come già osservato, spiccano in negativo per assenze, *turnover* e (in)attivismo, detenevano un altro primato: erano i più pagati d’Europa, con una indennità mensile pari a 11.703,64 euro (fino ad arrivare ad un *budget* di circa 35 mila euro al mese comprendendo anche tutte le altre voci/indennità a disposizione). Per fornire un termine di paragone, si consideri che tra gli altri eurodeputati, per consistenza delle indennità mensili percepite, seguivano gli austriaci, con 8.160 euro, i tedeschi con 7.339, i francesi con 6.952, gli olandesi con 6.949, mentre gli spagnoli arrivavano a 3.126. Questa enorme sperequazione ha conosciuto comunque una salutare svolta a seguito delle nuove elezioni del 2009: nella nuova legislatura tutti i deputati europei godono infatti della stessa indennità mensile, pari a 7.000 euro (con un *budget*, comunque, di 30 mila euro al mese). Oltre alle storture

segnalate va anche sottolineata la limitata consistenza del nostro “potere rosa”¹⁵. Inoltre, è possibile notare una diversificazione delle *élite* politiche elette presso il Parlamento europeo in merito al differente approccio e orientamento rispetto alle scelte di voto, tra rappresentanti di Paesi con una maggiore propensione “europeista” ed altri più ancorate agli interessi nazionali. Secondo “*Votewatch*”, tra i deputati che nella VI legislatura hanno votato ispirati maggiormente da una visione “europeista” troviamo i tedeschi (i quali solo in 110 casi hanno votato compatti motivati da ragioni nazionali, al di là degli orientamenti dei gruppi politici di appartenenza) e i britannici (133), mentre spagnoli (180), francesi (241) e soprattutto italiani (315; valore massimo appannaggio dei cechi, con 663 voti “nazionali”) hanno votato più di frequente nell’interesse dei singoli Paesi più che sulla base “ideologica” dei gruppi politici europei (Socci, 2009a; 2009b).

Oltre alla situazione non proprio brillante per livelli di partecipazione politica e – specie per quanto concerne il nostro Paese – in merito alle *performance* delle *élite* politiche europee, nelle tabelle seguenti si possono avere altre conferme empiriche in relazione ad un ulteriore aspetto che caratterizza il malessere democratico del Vecchio Continente. I tassi di fiducia verso le istituzioni espressi dalla popolazione di alcuni Paesi europei si attestano infatti su valori piuttosto bassi, in particolare nei riguardi di quelle nazionali (Governi, Parlamenti) e specialmente dei partiti politici, che sperimentano una acuta crisi – quasi un vero e proprio crollo – di legittimazione democratica nei principali Paesi europei. Le cose vanno meglio per le istituzioni regionali e locali (anche se l’Italia a livello comparato presenta tassi di fiducia minori, seppur in tendenziale aumento) e in generale nell’area scandinava e in Olanda, in cui le istituzioni nazionali (compresi i partiti) sono maggiormente apprezzate dalla società. Le istituzioni comunitarie ed internazionali riscuotono livelli di fiducia più elevati, con differenze tra le opinioni pubbliche dei diversi Paesi, confermandosi ad esempio l’“euroscetticismo” britannico e una maggiore fiducia verso le istituzioni politiche comunitarie da parte del blocco nordico, in Spagna, Italia, Germania, Francia, Olanda e in Paesi orientali come Repubblica Ceca, Romania e Polonia.

¹⁵ A livello di genere infatti, l’incidenza di donne elette nel 2004 al Parlamento europeo era del 30,3% (con un picco del 57,9% appannaggio della Svezia). Il nostro Paese si collocava ben al di sotto di tale valore, con appena il 19,2% di eurodeputate (15 su 78), dato superiore solo a quelli di Polonia (13%), Cipro e Malta (nessuna donna eletta).

Fig. 2.4: Fiducia nelle istituzioni da parte delle popolazione in alcuni Paesi europei e media UE a 27; autunno 2009 e variazioni % autunno-primavera 2009 (Val. %)

	Danimarca		Francia		Germania		Italia		Regno Unito		UE 27	
	2009	Var. %	2009	Var. %	2009	Var. %	2009	Var. %	2009	Var. %	2009	Var. %
<i>Istituzioni internazionali</i>												
Nazioni Unite	75	0	48	-1	51	-1	53	+2	53	+1	55	+2
Unione Europea	60	+2	42	-1	44	-2	52	+4	23	+1	48	+1
Commissione UE	55	-1	39	-2	43	+1	51	+1	21	-1	46	+2
Parlamento UE	64	+1	44	-2	48	-1	54	+1	25	+3	50	+2
BCE	64	-3	36	-2	51	-1	45	-1	23	+2	44	0
<i>Istituzioni nazionali</i>												
Governo nazionale	57	-4	22	-7	40	-5	26	+1	19	-2	29	-3
Parlamento nazionale	74	-1	28	-5	45	-1	27	0	19	+2	30	-2
Enti regionali/locali	74	+4	57	-5	63	-2	34	+9	46	-1	50	0
Partiti politici	50	-8	9	-4	20	-4	17	-2	9	-3	16	-3
Sistema giudiziario	80	-1	39	-11	58	-5	37	+1	48	-5	43	-5

Fonte: Eurobarometro, n. 72 (rilevazione: autunno 2009); Commissione europea (2010a). Nostre elaborazioni

Fig. 2.4bis: Fiducia nelle istituzioni da parte delle popolazione in alcuni Paesi europei; autunno 2009 e variazioni % autunno-primavera 2009 (Val. %)

	Svezia		Spagna		Polonia		Olanda		Rep. Ceca		Romania	
	2009	Var. %	2009	Var. %	2009	Var. %	2009	Var. %	2009	Var. %	2009	Var. %
<i>Istituzioni internazionali</i>												
Nazioni Unite	75	+1	57	+5	53	-2	66	-3	63	+3	59	+5
Unione Europea	45	-1	56	+5	52	0	60	+2	59	+4	67	+2
Commissione UE	49	-2	50	+6	48	-1	61	+2	59	+13	58	+5
Parlamento UE	57	+1	53	+4	51	+1	60	+2	60	+11	65	+3
BCE	58	+2	46	+2	33	-5	63	-4	60	+8	51	+4
<i>Istituzioni nazionali</i>												
Governo nazionale	55	-2	29	-5	16	-5	49	-7	37	+9	17	-5
Parlamento nazionale	63	-1	29	-3	11	-7	52	-4	15	-5	17	+1
Enti regionali/locali	64	-4	39	-11	45	+4	57	-7	54	+5	41	+2
Partiti politici	32	-4	18	-5	7	-5	37	-4	12	-3	11	-1
Sistema giudiziario	60	-13	40	-4	31	-5	51	-13	29	-11	28	+3

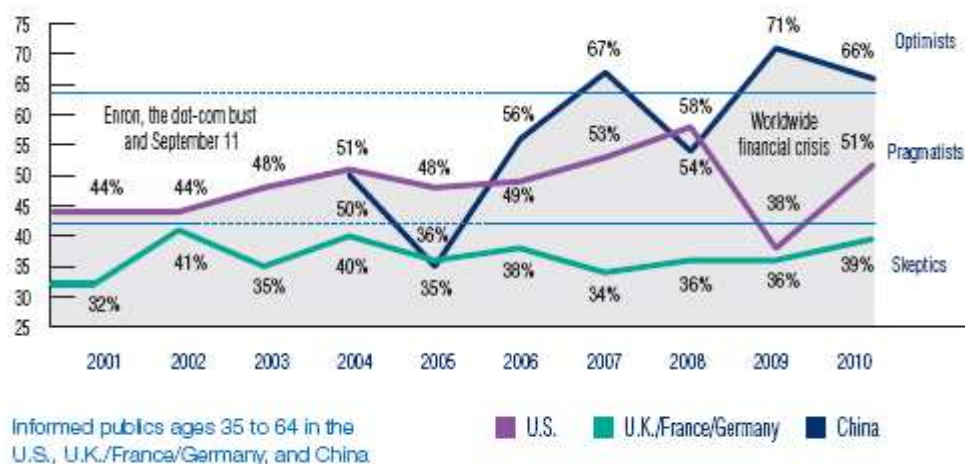
Fonte: Eurobarometro, n. 72 (rilevazione: autunno 2009); Commissione europea (2010a). Nostre elaborazioni

Dunque il *sentiment* della popolazione europea verso le istituzioni risulta poco favorevole e questo aspetto richiama la necessità di affrontare e mettere in campo su basi innovative un percorso di riavvicinamento del rapporto tra rappresentanti e rappresentati, che deve passare attraverso una grande operazione volta alla manutenzione e irrobustimento del capitale di fiducia nei confronti delle istituzioni, che chiama in causa in modo diretto il ruolo delle *élite* europee.

Del resto, come risulta dalle evidenze dell'*Edelman Trust Barometer* (2010), nel corso dell'ultimo decennio, sia il mondo economico che i Governi nazionali riscuotono anche nelle opinioni di *panel* di classi dirigenti internazionali informate ed esperte livelli di fiducia non proprio lusinghieri (con la significativa eccezione della Cina) e particolarmente contenuti a livello comparato nei principali Paesi europei (Francia, Germania e Regno Unito). Nel biennio 2008-2009, periodo a cavallo della recente crisi internazionale, la costante forbice che separa i livelli di fiducia espressi dagli *opinion leader* statunitensi e da quelli europei (a vantaggio dei primi) si attenua, ma nell'ultimo anno tende a riallargarsi, soprattutto nel settore del *business*. Se va tenuto conto del fatto che, come sottolineato in altre sedi (Carboni, 2008c), i livelli di fiducia verso le principali istituzioni espressi dalle classi

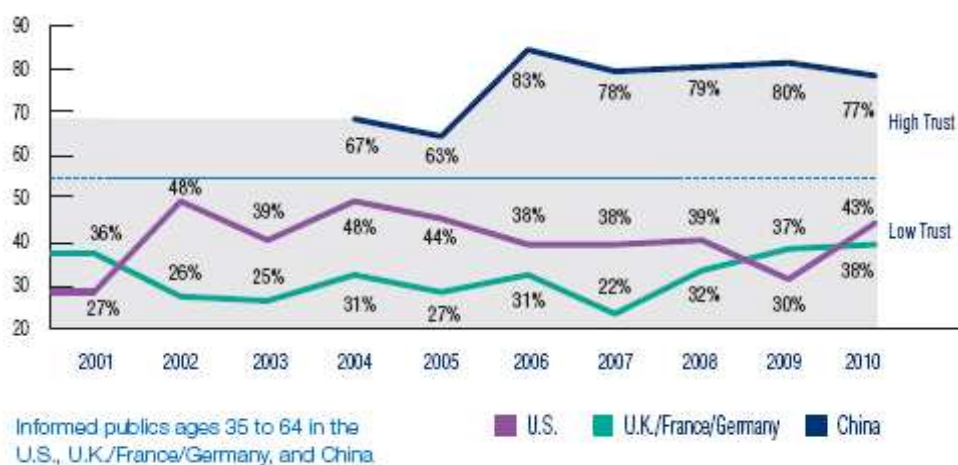
dirigenti italiane si attestano su valori non troppo dissimili da quanto accade tra le *élite* degli altri tre grandi Paesi europei, da questa breve analisi emergono due aspetti salienti. Da un lato, come notato, la fiducia degli *opinion leader* europei verso le istituzioni politiche ed economiche è minore rispetto a quella delle *élite* di altri *big player* globali. Dall'altro, si delinea una sorta di circolo vizioso in cui al serpeggiante scetticismo della società europea verso le istituzioni si somma quello manifestato dalle stesse classi dirigenti continentali, che rende complicata l'operazione di avviare un'inversione di tendenza e alimentare una ripresa di fiducia, accorciando le distanze tra cittadini, *top leader* e lo stesso tessuto istituzionale.

Fig. 2.5: Fiducia nel mondo del business (panel di opinion leader di Francia/Germania/Regno Unito, Stati Uniti e Cina) – Anni 2001-2010 (Val. %)



Fonte: Edelman Trust Barometer (2010)

Fig. 2.6: Fiducia nel Governo (panel di opinion leader di Francia/Germania/Regno Unito, Stati Uniti e Cina) – Anni 2001-2010 (Val. %)



Fonte: Edelman Trust Barometer (2010)

2.2 Uno sguardo d'insieme sulla leadership nei modelli sociali europei

Ma passiamo a questo punto ad analizzare le caratteristiche morfologiche e i principali tratti distintivi delle classi dirigenti continentali, focalizzando l'attenzione sui modelli di *leadership* emergenti nel panorama europeo. Lo studio comparativo delle classi dirigenti proposto si è basato sull'analisi secondaria di 12.500 curricula dei *leader* nazionali celebri e influenti con visibilità internazionale in 24 Paesi europei (raggruppati nei 6 *cluster* individuati in relazione ai modelli sociali europei) appartenenti ad una cerchia ristretta ed effettiva del potere continentale. Dall'analisi sono stati esclusi i curriculum delle personalità appartenenti alla cosiddetta *café society* che peraltro sono quelle maggiormente internazionalizzate e consistenti a livello quantitativo (circa il 30%), specie nel campo della musica. I profili curriculari esaminati sono stati pertanto nel complesso 8.338, tra i quali prevalgono i *top leader* dei principali Paesi continentali: Regno Unito, Francia, Germania e Italia¹⁶.

In via preliminare, per quanto riguarda il caso italiano, come è stato sottolineato da alcuni studi sul tema (Carboni, 2007; AA.VV., 2007), le *élite* nazionali sono in ampia prevalenza a “dominanza maschile”, “gerontocratiche”, con livelli di istruzione relativamente elevati, autoreferenziali, in misura limitata con esperienze formative o di lavoro maturate all'estero (in tal senso “provinciali”), forti in consenso e deboli in competenza, con notevoli problemi di ricambio e con tendenza a durare nel tempo (all'incirca sono sempre le stesse persone). Tra le cause di questa situazione, gli orientamenti e la natura della cultura dominante nel nostro Paese, scarsamente favorevole ai meccanismi di selezione meritocratica¹⁷, nonché la mobilità sociale “bloccata” che non agevola il ricambio e comporta il “ristagno” delle classi dirigenti¹⁸. Nonostante la mobilità intergenerazionale non sia rallentata più che in altri Paesi (Pisati e Schizzerotto, 2004), l'Italia presenta alcune caratteristiche e dinamiche sociali che la rendono un caso particolare, influenzando negativamente

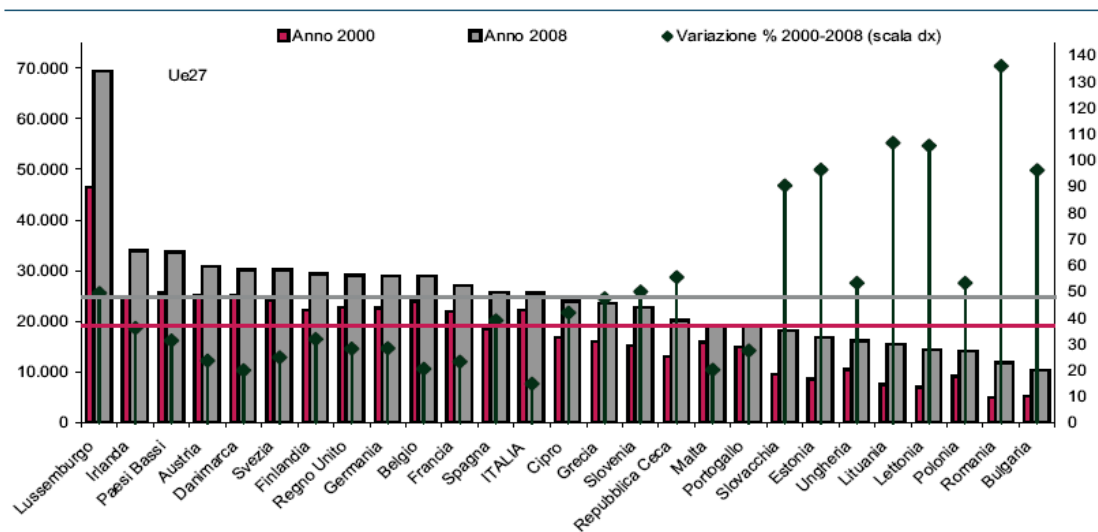
¹⁶ La fonte dei dati è costituita dal database dei curricula contenuto nell'edizione 2007 dell'“*International Who's Who*”, a cura di R.J. Elster, su cui è stata svolta un'analisi secondaria attraverso l'utilizzo del pacchetto statistico SPSS, dopo averli resi operazionalizzabili. Le variabili contenute nel database e oggetto di elaborazione sono le seguenti: Nazionalità; Sesso; Stato civile; Figli; Onorificenze e Premi ricevuti; Fascia di età; Professione; Istruzione; Esperienze estere; Anno di nascita; Città di nascita; Paese/Regione di nascita; Città di residenza professionale; Paese/Regione di residenza professionale; Prima Professione; Professione attuale principale; Settore professionale. La banca dati comprende i *leader* con visibilità internazionale, che ricoprono posizione di vertice in istituzioni, enti, associazioni, imprese, società europee. L'universo dei soggetti è naturalmente indicativo, essendo il potere un fenomeno estremamente complesso. Per gli aspetti ricordati in precedenza non sono inclusi i personaggi appartenenti al potere latente, nascosto, illegale, né i componenti della classe dirigente locale o nazionale privi di visibilità internazionale. Il metodo con cui l'“*International Who's Who*” ha costruito la propria banca dati è legittimato dall'approccio di selezione dei personaggi celebri e influenti, che si avvale del metodo posizionale (posizione e ruolo esercitati) già validato in letteratura da diversi studi svolti da specialisti (ad es.: Wright Mills, 1956).

¹⁷ I dati delle “*World Values Surveys*” evidenziano che tra gli italiani, il merito, come criterio di selezione, riscuote un consenso inferiore rispetto quanto accade tra la popolazione degli altri principali Paesi europei. Si veda anche G. Canepa (2005).

¹⁸ Si vedano: Censis (2006) e Gallino (2006). Meno dell'8% della popolazione italiana è riuscito a scalare i gradini della mobilità sociale dalle classi inferiori alla borghesia; il 40% è rimasto collocato nella classe di origine, mentre il 50% delle persone con genitori di classe elevata è scivolato nel ceto medio. Si veda anche Schizzerotto (2002).

la possibilità di una maggiore circolazione delle *élite*. Ad esempio, è diffusa nel tessuto sociale nazionale, specie tra i giovani, la percezione di un peggioramento della mobilità sociale¹⁹; inoltre, nel periodo 2000-2008 il nostro Paese ha conosciuto una diminuzione del suo PIL pro-capite (a parità di potere d'acquisto): se a inizio decennio si collocava sopra la media dei Paesi della UE 15 e della Francia, la bassa crescita economica sperimentata dall'Italia (peggiore *performance* in Europa) ha determinato che nel 2008 il nostro Paese si collochi, per valore di tale indicatore, al di sotto della media UE a 15 e appena al di sopra di quella UE a 27 (Istat, 2010).

Fig. 2.7: PIL pro-capite nei Paesi della UE – Anni 2000-2008 (in parità di potere d'acquisto e variazioni percentuali nel periodo)



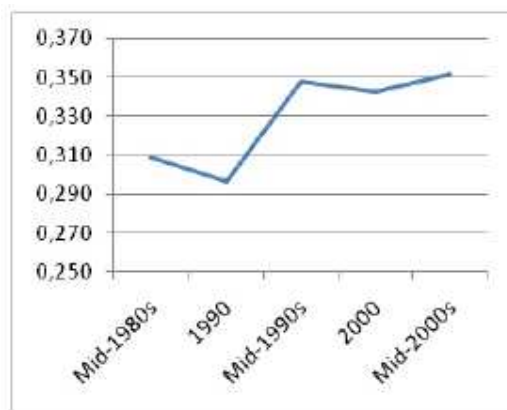
Fonte: Eurostat, National accounts

A questo si aggiunga che nel ventennio compreso tra metà anni '80 e metà dei 2000, l'Italia ha conosciuto una riduzione del suo reddito pro-capite e un consistente aumento delle disuguaglianze, tanto da caratterizzarsi come uno dei Paesi con maggiore disparità nella distribuzione dei redditi, sia in Europa che all'interno dell'area dei Paesi OCSE²⁰. Queste dinamiche sono alla radice dell'aumento delle divisioni sociali e dell'erosione del ceto medio, sempre più "in bolletta" (Carboni, 2002), che è stato fino alla fine del secolo scorso un basilare fattore di stabilità e di coesione economico-sociale nelle società e nelle democrazie occidentali.

¹⁹ Un sondaggio condotto tra la popolazione italiana nell'ambito del 2° Rapporto LUISS (AA.VV., 2008) mostrava come per circa 4 rispondenti su 10 i giovani avranno in futuro una posizione sociale e professionale inferiore a quella dei genitori. Un'altra rilevazione condotta nello stesso anno dalla SWG evidenziava come il 20% dei ventenni intervistati dichiarava di trovarsi in uno strato sociale inferiore rispetto a quello della famiglia di origine, mentre solo il 6% sosteneva di avere migliorato la propria condizione di *status*.

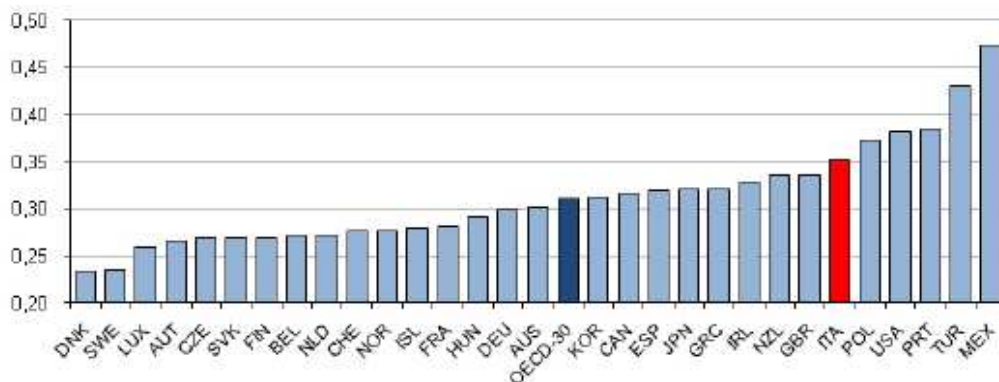
²⁰ A riguardo si consideri che nel nostro Paese il 20% delle famiglie più ricche detiene circa il 40% del reddito complessivo nazionale e che il 20% delle famiglie più povere detiene l'8% del reddito totale (Istat, 2008).

Fig. 2.8: Andamento dell'indice Gini in Italia – Metà anni '80-metà anni 2000



Fonte: OCSE

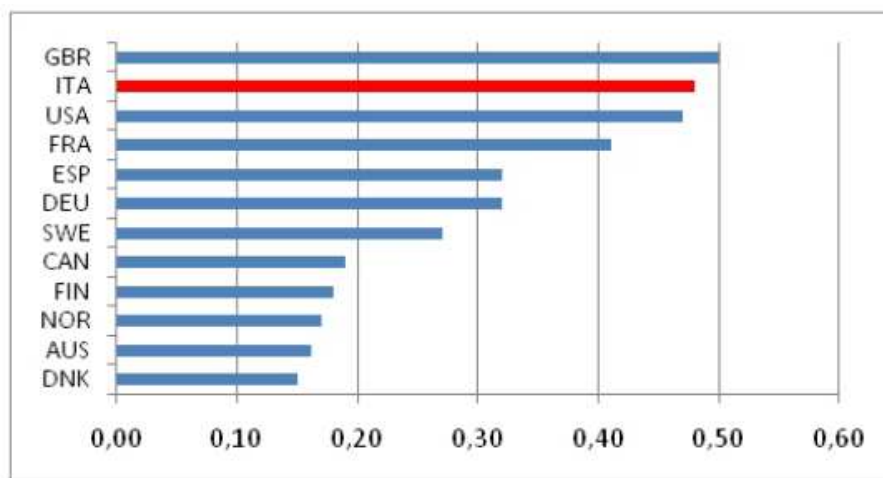
Fig. 2.9: Disuguaglianza nella distribuzione del reddito (Indice Gini) in 30 Paesi dell'area OCSE – metà anni 2000



Fonte: OCSE

Inoltre l'Italia, se comparata ad altri Paesi europei, presenta una delle incidenze più elevate del tasso di povertà infantile, una bassa probabilità di uscita dalla povertà e in modo speculare, uno dei tassi di persistenza dei redditi molto elevata su base comparata tra i Paesi OCSE, una situazione migliore solo rispetto al Regno Unito. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, quasi la metà del differenziale dei redditi dei padri si trasmette ai figli, un dato molto alto, se confrontato con altre realtà europee: ad esempio in Francia supera il 40%, in Spagna, Germania e Svezia si colloca attorno al 30%, per scendere a circa il 20% negli altri Paesi scandinavi (Finlandia e Norvegia) e al 15% in Danimarca.

Fig. 2.10: Relazione tra redditi dei padri e dei figli (elasticità dei redditi intergenerazionali) in alcuni Paesi dell'area OCSE



Fonte: OCSE

Ancora, nel nostro Paese è presente una forte correlazione tra l'accesso ai livelli più elevati di istruzione e la provenienza da famiglie agiate e istruite. La probabilità che i giovani con padre non diplomato riescano a laurearsi è una delle più basse in Europa: 10%, a fronte di più del 40% nel Regno Unito e del 35% in Francia (Tinagli, 2009). La scarsa mobilità sociale risulta pertanto un problema molto rilevante che influenza l'inadeguato ricambio della nostra classe dirigente²¹, aspetto che, accanto ad una pluralità di altri fattori (ad es.: inaridimento di tradizionali canali di reclutamento e selezione²², autoreferenzialità, scarsa valorizzazione del merito) incide sulla qualità e sul profilo delle élite nazionali.

Tuttavia, come messo in luce da alcune ricerche (2° e 4° Rapporto LUISS; AA.VV., 2008; 2010), alcuni dei "vizi" e delle problematiche delle classi dirigenti nazionali (ad esempio, "gerontocrazia", scarsa incidenza del *pink power*) sono comuni, con alcuni distinguo, anche ad altri Paesi europei. Focalizzando l'analisi descrittiva alla morfologia delle *leadership* dei modelli sociali europei emerge in primo luogo come, sul piano della distribuzione per fasce d'età, siano presenti differenze piuttosto rilevanti tra blocchi di Paesi. Le incidenze maggiori di over 65 anni sul totale delle classi dirigenti si osservano tra le élite scandinave (57,6%), nel gruppo di Paesi continentali compreso il Regno Unito (56,7%) e nei Paesi "ritardatari" (54,6%). La componente gerontocratica delle classi dirigenti è invece contenuta nell'area polacco-baltica e nella Mitteleuropa, in cui gli over 65

²¹ Nell'ambito della teoria della circolazione delle élites, Pareto sostiene tra l'altro che la distribuzione originaria della ricchezza è (in tutto o in parte) indipendente dalle capacità individuali e che la stabilità sociale necessita di qualche grado di permeabilità nell'accesso alle posizioni di vertice della struttura sociale, per evitare che questo risultato venga perseguito attraverso il rovesciamento sociale. L'accesso alla classe dirigente non può essere legato solo alle caratteristiche ascritte dell'individuo, ma è favorita anche dalla trasmissibilità intergenerazionale degli elementi che caratterizzano lo *status* di una persona (tra cui la ricchezza e l'istruzione).

²² Su tali problemi si veda Cavalli (2006).

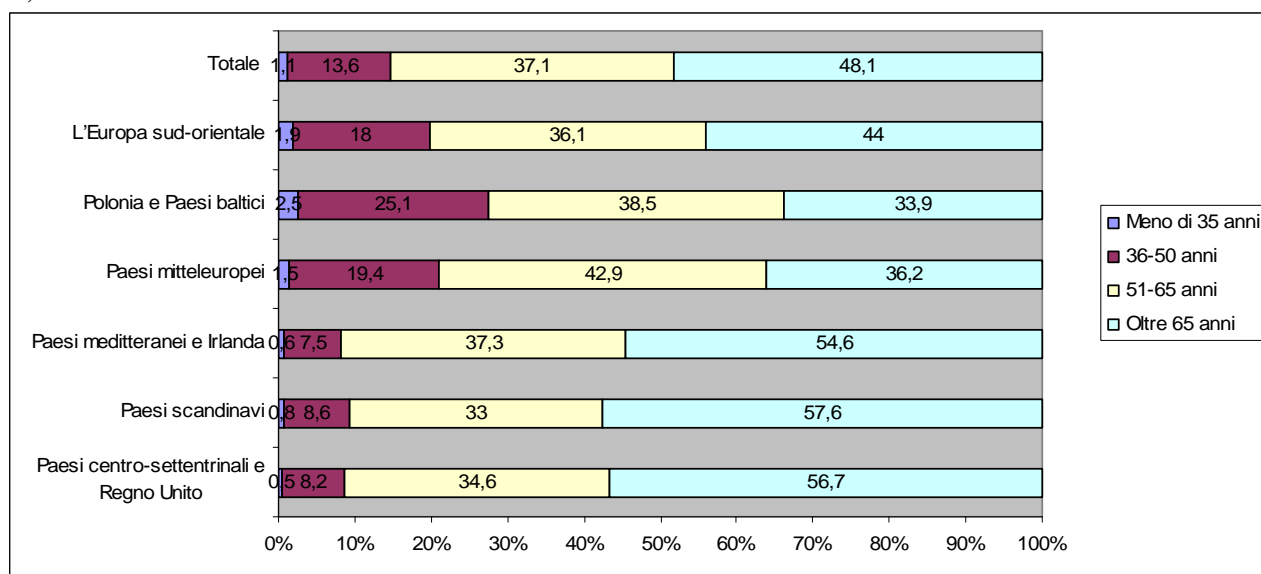
rappresentano circa un terzo del totale delle *élite*. In questi blocchi di Paesi, di conseguenza, si osservano anche le percentuali più elevate rispetto agli altri *cluster* della fascia d'età compresa tra i 36 e 50 anni (25,1% nell'area polacco-baltica e 19,4% nei Paesi mitteleuropei) e sono gli unici modelli sociali all'interno dei quali i *leader* in prevalenza appartengono alla fascia matura compresa tra i 51 e i 65 anni (42,9% Mitteleuropa e 38,5% Polonia e Paesi baltici). Anche tra i Paesi europei sud-orientali entrati di recente nella UE prevale una *leadership* anziana (44% di over 65), anche se al di sotto della media (48,1%) e con una presenza di poco inferiore alla realtà mitteleuropea di soggetti con età compresa tra i 36 e i 50 anni. Percentuali residuali di *leader* giovani, con meno di 35 anni, sono osservabili in tutti i modelli sociali, anche se valori di under 35 leggermente al di sopra della media (1,1%) si osservano nei tre *cluster* centro-orientali del continente, ed in particolare tra i Paesi mitteleuropei (2,5%). Pertanto, in sintesi, i rischi di gerontocrazia sono più che presenti tra le *leadership* europee e specialmente nei blocchi di Paesi anglo-continentali, scandinavo, e in quello mediterraneo, mentre un maggiore equilibrio nella distribuzione anagrafica delle classi dirigenti con visibilità internazionale si riscontra nei modelli sociali centro-orientali del continente. Questi risultati sono in linea con le caratteristiche anagrafiche osservate tra la popolazione dei vari *cluster* dei modelli sociali analizzate in precedenza (capitolo 1), segnalandosi le affinità tra caratteri delle classi dirigenti e delle società che le esprime. Questa “specularità” tra *leadership* e società (Carboni, 2007; 2008a), come vedremo, è un aspetto riscontrabile, nonostante alcune eccezioni, rispetto a diverse variabili che compongono il profilo della *élite* europea.

Tab. 2.1: Composizione della leadership nei modelli sociali europei per fasce d'età - 6 cluster; 24 Paesi UE (Val. %)

Cluster	Fasce di età				Totale
	Meno di 35 anni	36-50 anni	51-65 anni	Oltre 65 anni	
Paesi centro-settentrionali e Regno Unito	0,5	8,2	34,6	56,7	100,0
Paesi scandinavi	0,8	8,6	33,0	57,6	100,0
Paesi mediterranei e Irlanda	0,6	7,5	37,3	54,6	100,0
Paesi mitteleuropei	1,5	19,4	42,9	36,2	100,0
Polonia e Paesi baltici	2,5	25,1	38,5	33,9	100,0
L'Europa sud-orientale	1,9	18,0	36,1	44,0	100,0
Totale	1,1	13,6	37,1	48,1	100,0

Fonte: nostre elaborazioni da dati “International Who’s Who”

Fig. 2.11: Composizione della leadership nei modelli sociali europei per fasce d'età - 6 cluster; 24 Paesi UE (Val. %)



Fonte: nostre elaborazioni da dati "International Who's Who"

Il potere rosa europeo è ancora scarsamente rappresentato: nel complesso circa tre *top leader* continentali su quattro sono uomini. La maggiore presenza femminile tra le classi dirigenti è osservabile, oltre che nel modello sociale continentale-britannico (27,8%) e in quello scandinavo (25,7%), anche nel blocco sud-orientale, che fa registrare il valore più elevato (29%) tra i vari *cluster* in esame. Leggermente sotto la media (23,8%) si collocano, per incidenza di *pink power*, i contesti polacco-baltici (22,4%) e mitteleuropei (21,8%). La vocazione "maschilista" della *leadership* è particolarmente pronunciata nel modello mediterraneo e in Irlanda (81,4% di *leader* uomini), Paesi in cui comuni retaggi culturali cattolici, tradizionali assetti di *welfare* familistici (Paesi meridionali) e una inadeguata presenza di politiche volte a favorire una maggiore rappresentanza di genere nell'ambito politico-istituzionale ed economico, influenzano negativamente la rappresentatività delle donne nei circoli del potere. Di converso, le *leadership* femminili sono più consistenti specialmente in sistemi sociali nei quali sono state introdotte specifiche politiche di genere, "quote rosa" in campo politico o economico, o in cui nel tempo hanno avuto opportunità di affacciarsi, in un mercato politico competitivo e nel tessuto della rappresentanza, anche figure di primo piano, che hanno ricoperto o ricoprono ruoli chiave a livello istituzionale (si pensi ad esempio alla Thatcher nel Regno Unito, ad Angela Merkel in Germania)²³. Al di là delle differenze tra modelli sociali è indubbio tuttavia come in nessun blocco di Paesi si riscontri una presenza di *leadership* femminile superiore ad un terzo del totale, richiamando le classi dirigenti a dover operare con strategie mirate e maggiormente efficaci in questo campo, per incrinare la schiacciante prevalenza del "sesso unico" all'interno delle *élite*. Come per i rischi di

²³ Nei Paesi sud-orientali le cause dell'elevata incidenza di donne tra i *top leader* meritano di essere maggiormente approfondite.

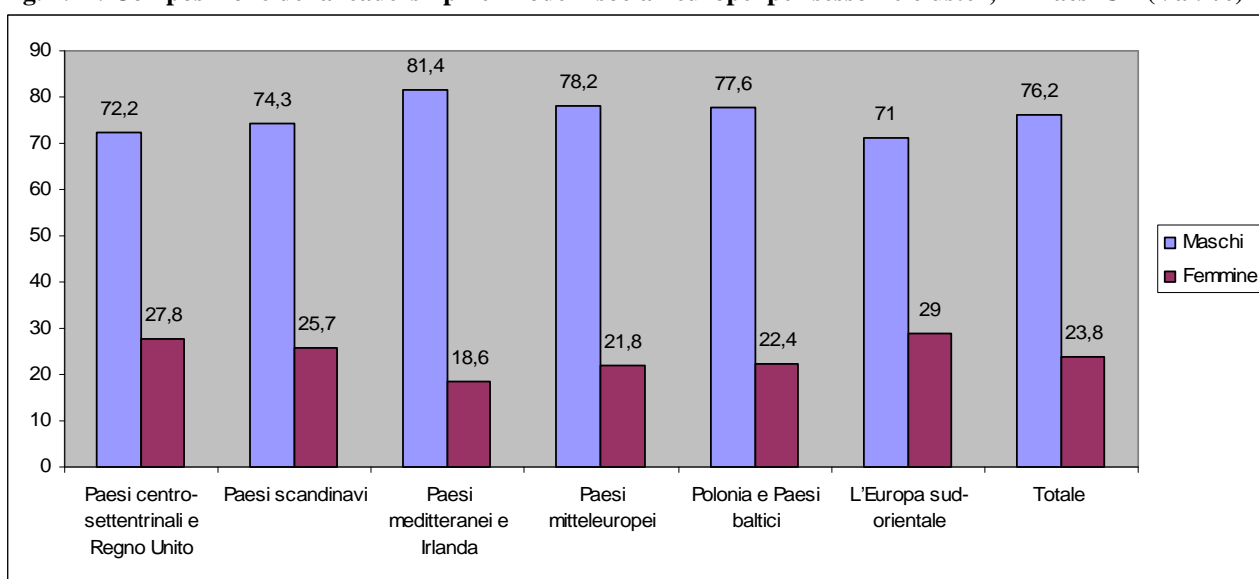
gerontocrazia messi in luce in precedenza, anche sul piano degli squilibri di genere i difetti della realtà italiana sono in parte osservabili anche in altri modelli sociali continentali.

Tab. 2.2: Composizione della leadership nei modelli sociali europei per sesso - 6 cluster; 24 Paesi UE (Val. %)

Cluster	Maschi	Femmine	Totale
Paesi centro-settentrionali e Regno Unito	72,2	27,8	100,0
Paesi scandinavi	74,3	25,7	100,0
Paesi mediterranei e Irlanda	81,4	18,6	100,0
Paesi mitteleuropei	78,2	21,8	100,0
Polonia e Paesi baltici	77,6	22,4	100,0
L'Europa sud-orientale	71,0	29,0	100,0
Totale	76,2	23,8	100,0

Fonte: nostre elaborazioni da dati "International Who's Who"

Fig. 2.12: Composizione della leadership nei modelli sociali europei per sesso - 6 cluster; 24 Paesi UE (Val. %)



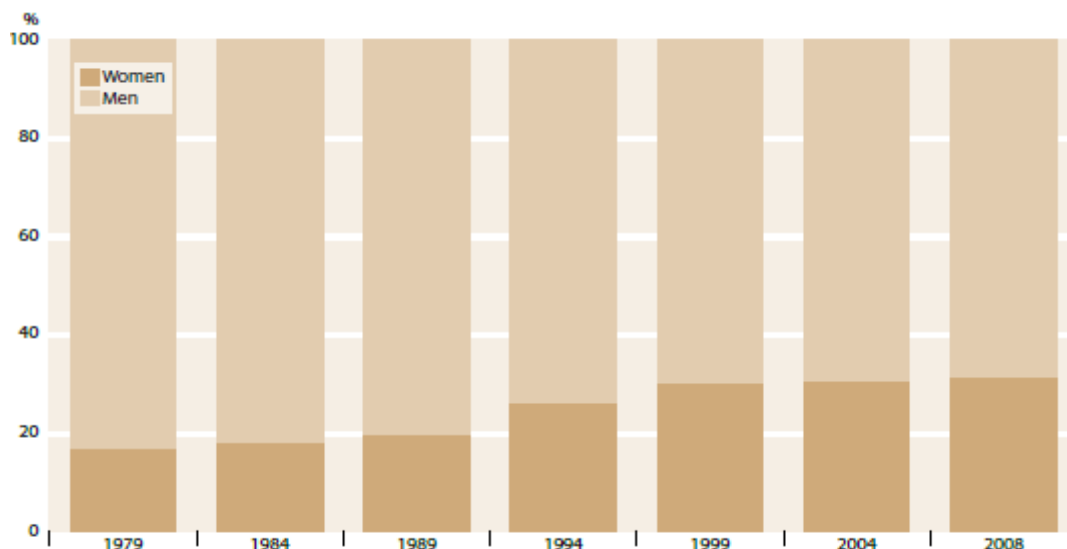
Fonte: nostre elaborazioni da dati "International Who's Who"

I risultati di uno studio comparativo (Checchi e Redaelli, 2009) tra le élite italiane e quelle degli altri principali Paesi europei (Francia, Germania e Regno Unito), in cui a livello metodologico si è adottata una definizione di classe dirigente basata sulla classificazione dell'*International Standard Classification of Occupations* (ISCO-88, COM), mostrano che la classe dirigente italiana, rispetto alle altre esaminate, è la più vecchia per età media, sia nel 1995 che nel 2005 (anni considerati nell'analisi), seguita, nell'ordine, da quelle di Germania, Francia e Regno Unito (in media più giovane di 5 anni di quella italiana nel 1995, e di quasi 3 anni nel 2005). Nel 2005 la classe dirigente italiana presenta l'incidenza più elevata di *top leader* con più di 60 anni e la quota più bassa di "under 30", ad eccezione, in questo caso, della *leadership* tedesca. Lo studio citato

evidenzia anche come, nonostante risultino più istruite degli uomini, le donne continuano ad essere sottorappresentate all'interno della classe dirigente, in particolar modo in Italia e Germania²⁴.

Il *gap* della rappresentanza femminile in seno alla *leadership* del Vecchio Continente trova ulteriore conferma se si analizza l'andamento dell'incidenza delle donne elette nel Parlamento europeo, che, seppur in considerevole crescita, dal 17% del 1979 al 31% del 2008, è ancora ben lontana dal raggiungere l'obiettivo di una più effettiva parità di genere.

Fig. 2.13: Deputati eletti al Parlamento europeo, per genere, 1979-2008 (Val. %)



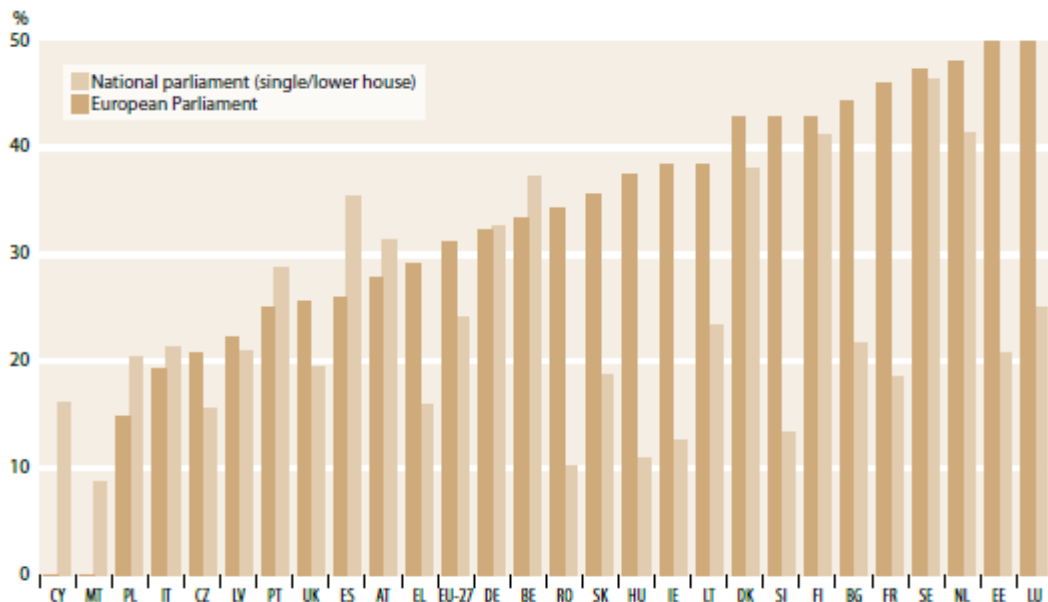
Fonte: Parlamento europeo, in Commissione europea (2009)

A seguito delle ultime elezioni per il rinnovo dell'Europarlamento avvenute nel giugno del 2009, la quota di donne sul totale dei deputati europei ha registrato un ulteriore incremento, attestandosi al 35%, con forti differenze tra Paesi, tra i quali l'Italia risulta in forte ritardo con il 22% di eurodeputate, un valore superiore solo a quelli di Repubblica Ceca (18%), Lussemburgo (17%) e Malta (5 deputati europei, tutti uomini). Altri Paesi del blocco continentale registrano invece incidenze di eurodeputate molto elevate (Germania 37%, Francia 47%, Olanda 48%), fino ad osservarsi, nei Paesi scandinavi, percentuali di donne superiori a quelle maschili, con il 56% in Svezia e addirittura il 62% in Finlandia.

²⁴ Inoltre, secondo tale ricerca, la classe dirigente italiana, al pari delle altre considerate, pur se relativamente più istruita della popolazione, rispetto alle *élite* francesi, tedesche e britanniche nel 2005 registra un consistente *gap* di laureati e la quota nettamente più elevata di *leader* con livelli di educazione primaria. Le evidenze dello studio citato mettono in luce come il tema della formazione della classe dirigente, e più in generale dell'istruzione, in Italia sia particolarmente rilevante, e tale aspetto si collega al problema della mancanza di ricambio della nostra classe dirigente, tenuto anche conto del fatto che le giovani generazioni sono progressivamente sempre più istruite.

Inoltre i Paesi scandinavi e in particolare Svezia e Finlandia (tra l'altro unico Paese in cui sia il Presidente della Repubblica che il *premier* nel 2010 sono donne), assieme all'Olanda, sono quelli in cui è più elevata l'incidenza di donne elette nei Parlamenti nazionali, con oltre il 40% di deputate, anche se la grande maggioranza dei Paesi appartenenti alla UE a 27 presenta quote femminili inferiori al 25% sul totale dei deputati, tra i quali l'Italia (22% circa, in linea con il dato relativo alle eurodeputate). Dal 1997 al 2008 l'incidenza complessiva delle donne elette nelle Assemblee legislative nazionali della UE a 27 è cresciuta dal 16 al 24%, un aumento pari a meno di un punto percentuale per anno e con un valore alla fine del primo decennio del 2000 di molto inferiore alla quota di eurodeputate. L'incidenza femminile tra i componenti dei Governi nazionali, sempre al 2008, si attesta su un valore analogo (25%) a quello delle donne elette nei Parlamenti dei vari Paesi.

Fig. 2.14: Donne elette nel Parlamento europeo e nei Parlamenti nazionali nei Paesi della UE a 27 – Anno 2008 (Val. %)



Fonte: Parlamento Europeo, Commissione europea, Database on women and men in decision making, in Commissione europea (2009)

La situazione non migliora se si passa all'economia. Nella EU a 27 la componente femminile è in genere esclusa dall'*inner circle* del *business*: infatti, le donne rappresentano il 10,8% dei componenti dei *boards* e il 3% di quanti sono a capo delle principali compagnie quotate in Europa. Tuttavia si hanno differenze nazionali notevoli. Ad esempio, a fronte di 15 Paesi in cui nessuna donna è alla guida di una grande azienda quotata, in Norvegia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Polonia e Bulgaria tale incidenza è superiore al 10% (Commissione europea, 2009).

Tornando al profilo dei *top leader* del nostro campione, risulta che le classi dirigenti europee si distinguono per essere in possesso di elevati livelli di istruzione. Ad esempio, ha conseguito un

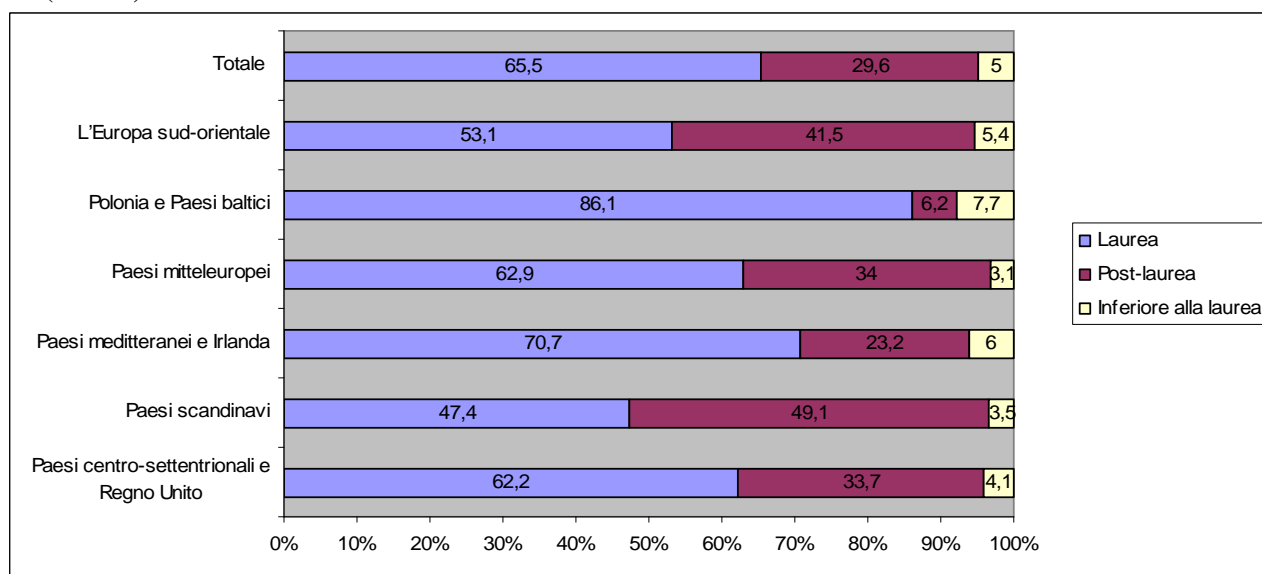
titolo post-laurea quasi la metà dei *top leader* del blocco scandinavo, il 41,5% delle classi dirigenti dell'Europa sud-orientale, circa un terzo di quelle mitteleuropee (34%) e anglo-continentali (33,7%) e poco meno di un quarto di quelle del gruppo di Paesi "ritardatari" (23,2%). Le *élite* del *cluster* che comprende Polonia e Paesi baltici presentano invece una percentuale molto ridotta di *post-graduate* (6,2%), anche se tra queste l'86,1% ha conseguito almeno un diploma universitario. All'interno di questo modello sociale si osserva inoltre l'incidenza più elevata di *top leader* con titolo di studio inferiore alla laurea (7,7%), seguiti, sempre con percentuali contenute, dai *leader* dei Paesi "ritardatari" (6%) e dei Paesi sud-orientali (5,4%). Negli altri modelli sociali europei l'incidenza di *leader* con titoli di studio inferiori alla laurea è residuale e comunque inferiore alla media del campione (5%). Dall'analisi si conferma come le credenziali formative rappresentino una risorsa strategica appannaggio di quanti entrano a far parte dei circoli del potere, oltre ad essere ribadito il ruolo cruciale della formazione e dei sistemi formativi (nazionali e non) nei processi di reclutamento della classe dirigente (per approfondimenti su questo punto, si rimanda al capitolo 3). Anche rispetto ai livelli di istruzione, generalmente – come visto – molto elevati tra le classi dirigenti europee, vi è una sostanziale affinità tra le *élite* e le popolazioni dei vari *cluster*, seppur i *top leader* anglo-continentali presentino maggiori tassi di istruzione rispetto alle società che li esprimono, mentre quelli del blocco polacco-baltico sono caratterizzati dalla situazione opposta (ma solo con riferimento all'incidenza di *post-graduate* tra le classi dirigenti, tra cui come notato in precedenza, i laureati sono oltre otto su dieci).

Tab. 2.3: Composizione della leadership nei modelli sociali europei per livello d'istruzione - 6 cluster; 24 Paesi UE (Val. %)

	Titolo di studio			Totale
	Laurea	Post-laurea	Inferiore alla laurea	
Paesi centro-settentrionali e Regno Unito	62,2	33,7	4,1	100,0
Paesi scandinavi	47,4	49,1	3,5	100,0
Paesi mediterranei e Irlanda	70,7	23,2	6,0	100,0
Paesi mitteleuropei	62,9	34,0	3,1	100,0
Polonia e Paesi baltici	86,1	6,2	7,7	100,0
L'Europa sud-orientale	53,1	41,5	5,4	100,0
Totale	65,5	29,6	5,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni da dati "International Who's Who"

Fig. 2.15: Composizione della leadership nei modelli sociali europei per livello d'istruzione - 6 cluster; 24 Paesi UE (Val. %)



Fonte: nostre elaborazioni da dati "International Who's Who"

Considerando i settori professionali di appartenenza delle *leadership* europee si nota una sostanziale differenza tra modelli sociali. In particolare, nei blocchi scandinavo, anglo-continentale e mediterraneo compresa l'Irlanda, prevalgono nettamente i *top leader* che operano nel campo della cultura e delle professioni (circa il 40%). Nel modello nordico e in quello anglo-continentale si ha inoltre una maggiore rappresentatività, rispetto alle classi dirigenti degli altri *cluster* di Paesi, del comparto economico (16-18% circa). Quest'ultimo risulta discretamente diffuso anche nell'area europea sud-orientale, in cui presenta un valore più elevato (13,6%), rispetto al gruppo dei "ritardatari" (11,7%). Nel "far East", si nota una leggera prevalenza delle classi dirigenti del settore politico-istituzionale (36,8%), che invece risulta quello di gran lunga più rilevante per le *leadership* della Mitteleuropa (48,8%) e soprattutto per quelle del gruppo polacco-baltico (60%). In quest'ultimo *cluster* si osservano inoltre le minori incidenze per il comparto arte e comunicazione e per il settore economico (entrambi poco rilevanti anche nell'area mitteleuropea). Arte e comunicazione, viceversa, risulta piuttosto diffuso come ambito professionale delle *leadership* di Regno Unito e Paesi continentali (15,9%), dell'area europea sud-orientale (14,4%) e dei Paesi cattolici meridionali più l'Irlanda (12,6%). In sostanza, l'analisi della morfologia occupazionale dei *top leader* con visibilità internazionale consente di notare una polarizzazione tra i contesti centro-orientali in cui il peso del settore politico-istituzionale risulta di gran lunga più consistente, anche in relazione alla lenta transizione dei modelli socio-economici al mercato e alla resistenza di blocchi di potere burocratici, e una più elevata vocazione culturale e professionale delle classi dirigenti mediterranee-cattoliche, nordiche e anglo-continentali. All'interno di questi modelli sociali hanno una discreta rilevanza anche l'economia (specie nell'area anglo-continentale e nordica) e il settore

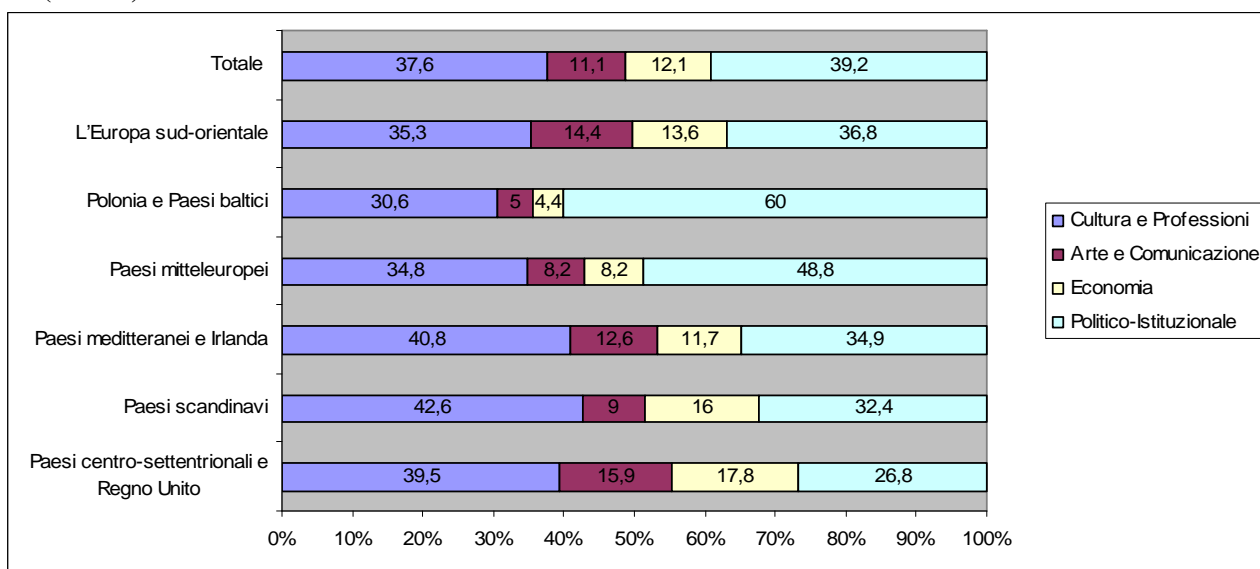
arte e comunicazione (soprattutto nel blocco scandinavo e tra i “ritardatari”), comparti scarsamente significativi nella Mitteleuropa e nell’area polacco-baltica. Si tratta invece di settori con incidenze apprezzabili nei Paesi sud-orientali europei, in cui le classi dirigenti si ripartiscono a livello professionale in modo piuttosto equilibrato e in linea con i valori medi del campione.

Tab. 2.4: Composizione della leadership nei modelli sociali europei per settore professionale - 6 cluster; 24 Paesi UE (Val. %)

	Settore professionale				Totale
	Cultura e Professioni	Arte e Comunicazione	Economia	Politico-Istituzionale	
Paesi centro-settentrionali e Regno Unito					
Unito	39,5	15,9	17,8	26,8	100,0
Paesi scandinavi	42,6	9,0	16,0	32,4	100,0
Paesi mediterranei e Irlanda	40,8	12,6	11,7	34,9	100,0
Paesi mitteleuropei	34,8	8,2	8,2	48,8	100,0
Polonia e Paesi baltici	30,6	5,0	4,4	60,0	100,0
L’Europa sud-orientale	35,3	14,4	13,6	36,8	100,0
Totale	37,6	11,1	12,1	39,2	100,0

Fonte: nostre elaborazioni da dati “International Who’s Who”

Fig. 2.16: Composizione della leadership nei modelli sociali europei per settore professionale - 6 cluster; 24 Paesi UE (Val. %)



Fonte: nostre elaborazioni da dati “International Who’s Who”

Tab. 2.5: Composizione della leadership nei modelli sociali europei per professione - 6 cluster; 24 Paesi UE (Val. %)

Professione	Paesi centro-settentrionali e Regno Unito	Paesi scandinavi	Paesi mediterranei e Irlanda	Polonia e Paesi baltici	Paesi mitteleuropei	L'Europa sud-orientale	Totale
Architetto e Ingegnere	1,1	1,6	3,0	1,0	1,9	0,8	1,7
Avvocato	0,6	1,4	2,9	2,4	2,7	-	1,8
Medico	0,8	1,2	0,6	0,7	1,4	-	0,8
Professionista, consulente	3,3	1,6	0,8	1,5	1,6	0,6	1,7
Professore universitario	11,6	16,8	10,6	9,1	5,3	11,7	10,6
Scenziato, Ricercatore	2,4	4,3	0,8	2,9	3,6	2,2	2,6
Scrittore, Poeta	13,4	11,1	17,7	7,8	13,5	15,4	13,3
Artista, Regista	6,4	4,7	4,3	5,2	5,0	4,6	5,2
Giornalista stampa	1,3	1,2	2,1	1,8	1,3	1,0	1,5
Giornalista radio TV e Conduttore, Intrattenitore TV/Radio	1,2	0,8	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8
Esponente associazioni	13,4	7,0	9,7	2,7	6,3	12,6	8,8
Banchiere, Finziere	2,6	2,5	2,2	1,2	2,2	1,4	2,1
Imprenditori e commercianti	1,1	0,7	2,4	0,1	0,7	4,0	1,3
Manager privato	9,9	9,9	5,8	2,3	2,9	4,2	6,1
Componente CDA privato o pubblico	4,2	3,0	1,4	0,8	2,4	4,0	2,6
Dirigenti e autorità istituzionali	3,0	2,8	3,7	5,7	5,9	4,2	4,1
Esponenti politici e di rappresentanza	2,7	3,7	4,5	7,5	8,8	4,9	5,2
Carriera elettiva locale ed istituzionali di Stato	8,4	11,6	9,5	15,6	16,7	10,7	11,8
Parlamentare nazionale o europeo	3,5	4,5	3,7	16,5	5,3	4,1	6,2
Diplomatico, Carica istituzionale internazionale	7,9	9,7	10,2	12,6	11,3	12,1	10,3
Ecclesiastico	1,3	-	3,3	2,1	1,0	1,0	1,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni da dati "International Who's Who"

Nella tabella riportata sopra, è possibile osservare in dettaglio l'articolazione e la composizione professionale delle *leadership* nei modelli sociali continentali. I dati mostrano che le professioni maggiormente diffuse tra le *élite* europee, nel loro insieme, sono: politici che ricoprono cariche elettive o con ruoli istituzionali nazionali ed europei (18%), scrittori e poeti (13,3%), professori universitari, scenziati e ricercatori (13,2%), diplomatici e cariche istituzionali internazionali (10,3%), manager e imprenditori privati, esponenti del mondo bancario/finanziario (9,5%), esponenti di associazioni (8,8%), giornalisti, registi e artisti (7,5%).

Nel complesso dunque, al di là delle differenze ricordate in precedenza, specie tra l'Europa centro-orientale e le restanti aree del continente, i *top leader* continentali appartengono soprattutto ai settori della cultura, delle professioni e della politica, piuttosto che dell'economia, e non va

trascurato che una fetta di personaggi delle *élite* internazionali ricopre più incarichi e/o svolge più professioni in uno o in vari settori (“ubiquità” del potere). In analogia a quanto osservato nella realtà italiana (Carboni, 2007) è ipotizzabile che nell’ultimo quindicennio, anche a livello internazionale, stia avvenendo un rimescolamento nella composizione interna delle *élite*, con una perdita di peso dei personaggi appartenenti al mondo dell’economia (imprenditori e manager) ed un parallelo aumento di coloro che sono impegnati nelle professioni, nella cultura (accademici ed esponenti dei media) e nella politica. Queste tendenze possono in parte essere ricondotte al fatto che, nelle moderne società democratiche, accanto alle tradizionali fonti del potere individuate nella classica analisi weberiana (ricchezza, prestigio e autorità), si osserva la crescente importanza assunta da nuove risorse quali notorietà, competenza e relazionalità. Con lo sviluppo della società dell’informazione e della conoscenza, queste risorse divengono infatti cruciali per l’affermazione del potere, che avviene in prevalenza tramite persuasione e convincimento più che per coercizione, ed in cui sempre più rilevante è il ruolo del sapere e delle cosiddette *net-élite* (Carboni, 2009). Il minore peso e la diminuzione quantitativa delle *élite* economiche e finanziarie non corrisponde naturalmente *tout court* con una loro perdita di influenza. Imprenditori e manager hanno infatti una vocazione alla *leadership* e tendono a concentrare un consistente potere nelle loro mani²⁵. Tuttavia le *élite* economico-finanziarie sono state investite, nel dispiegarsi della recente crisi internazionale, da un crollo di fiducia da parte delle opinioni pubbliche, in quanto additate tra le principali responsabili della stessa crisi. La componente del ceto politico tra le *power élite* cresce quantitativamente per effetto dell’avvento del governo multilivello europeo, nazionale e locale. Questo fenomeno ha ampliato su scala inusitata il ceto politico, i rappresentanti eletti e i consulenti, contribuendo a far crescere in modo incontrollato i costi della politica. Altri fenomeni che concorrono all’aumento e al peso rilevante assunto dal ceto politico-istituzionale tra la *leadership* continentale sono riconducibili alla crescita della euroburocrazia, delle sue pratiche e del personale che svolge attività lobbistica a Bruxelles e Strasburgo²⁶.

Va comunque sottolineato come siano in corso da tempo generali processi di rimodellamento delle relazioni tra economia e politica, con progressivi intrecci e sovrapposizioni tra i due ambiti, con

²⁵ A riguardo, con riferimento al caso italiano, si consideri la fitta ragnatela di incarichi incrociati o l’accumulo di cariche nei consigli di amministrazione (CdA) delle società quotate in Borsa: i casi aziendali con almeno due consiglieri in comune sono il 44% e con più di due il 25%. Tra i “professionisti dei CdA”, si osserva che il 21% dei consiglieri, oltre al principale, ha più di sei incarichi in altri CdA e quasi il 10% più di dieci. I “top 20” hanno almeno 13 incarichi ed il record è un caso con 21 incarichi. Si vedano: Casaleggio e Associati (2005) e Spencer Stuart (2006).

²⁶ Ai 736 eurodeputati eletti nel 2009 (VII Legislatura), vanno aggiunte alcune centinaia di dirigenti dell’euroburocrazia che ha una base affluente di circa 36.000 dipendenti, a cui vanno aggiunti circa 20.000 lobbisti rappresentanti dei maggiori interessi europei (multinazionali, agricoli, ambientali, sindacali). Si tratta di una euroburocrazia elefantica e molto costosa nelle sue varie componenti, non immune da veri e propri privilegi (ad es.: uscieri e segretari arrivano a guadagnare tra 4.000 e 6.500 euro netti mensili).

conseguenze spesso negative. Sempre più si manifestano commistioni e fitte reti di relazioni tra organi pubblici e potere economico, con crescita dell'influenza delle *lobby* e dei gruppi di pressione²⁷, osservandosi inoltre un aumento della dipendenza dei Governi dalle multinazionali e di politici e partiti dai finanziatori (*crony capitalism*), aspetti che contribuiscono alla formazione di una nuova *super élite* politico-economica che fonda la propria influenza su risorse quali potere e ricchezza (Sciolla, 2009). E questo diventa un fattore di rilievo tanto più si assiste ad un indebolimento del potere degli Stati nazionali in un quadro di imperfetta costruzione di una regia politica unitaria sovranazionale continentale, che favorisce l'espansione di nuovi spazi di azione e potere per le *power élite* in uno scenario in cui si manifestano dei "vuoti di legittimità" (Habermas, 1998).

Tornando al profilo delle *élite* del nostro campione, va notato che la grande maggioranza dei *top leader* continentali ha maturato esperienze all'estero, per motivi di studio e/o lavoro. Si tratta pertanto di una *superclass* (Rothkopf, 2008) fortemente internazionalizzata nel suo complesso, specialmente per ragioni professionali (84,4%, rispetto al 72,6% per motivi formativi), che presenta tuttavia, anche in questo ambito, alcune differenze, se si considerano i diversi modelli sociali di appartenenza. Le *leadership* con maggiore vocazione all'internazionalizzazione sono quelle del *cluster* europeo sud-orientale (in cui pressoché la totalità delle classi dirigenti con visibilità internazionale ha avuto occasione di effettuare esperienze al di fuori dei confini dei loro Paesi), della Mitteleuropa (95,3%) e del blocco scandinavo (93,2%). Seguono, nell'aver maturato esperienze all'estero, i *leader* del *cluster* anglo-continentale (84,5%) e di quello cattolico-mediterraneo (82,9%), mentre relativamente più "provinciali" risultano le *élite* del modello che raggruppa Polonia e Paesi baltici (80%). Il *ranking* della propensione all'internazionalizzazione delle *leadership* dei diversi modelli sociali rimane pressoché invariato se si considerano le singole graduatorie di quanti hanno maturato solo esperienze di lavoro o di studio all'estero, segnalandosi comunque un certo "provincialismo", specialmente sul fronte delle esperienze formative fuori dai confini nazionali, delle classi dirigenti del blocco di Paesi "ritardatari" (60,6%). I *trend* complessivi rispetto ai livelli di internazionalizzazione delle *élite* continentali possono essere letti da un lato attraverso la necessità, per le classi dirigenti centro-orientali europee (con la parziale eccezione del *cluster* composto da Polonia e Paesi baltici), di uscire dai confini nazionali, per accreditarsi e acquisire competenze e credenziali funzionali all'esercizio della loro *leadership*. Come visto in precedenza, tra i *top leader* di tali Paesi è riscontrabile una spiccata appartenenza al settore politico-istituzionale, aspetto che a sua volta richiede mobilità internazionale. Dall'altro lato gli elevati,

²⁷ Sul fenomeno delle *lobby*, dei gruppi di pressione e dei gruppi di interesse, con una prospettiva comparata tra Italia ed Europa nel quadro di un nuovo ciclo della rappresentanza in cui la dimensione comunitaria diviene sempre più rilevante, si veda Carboni (2010b).

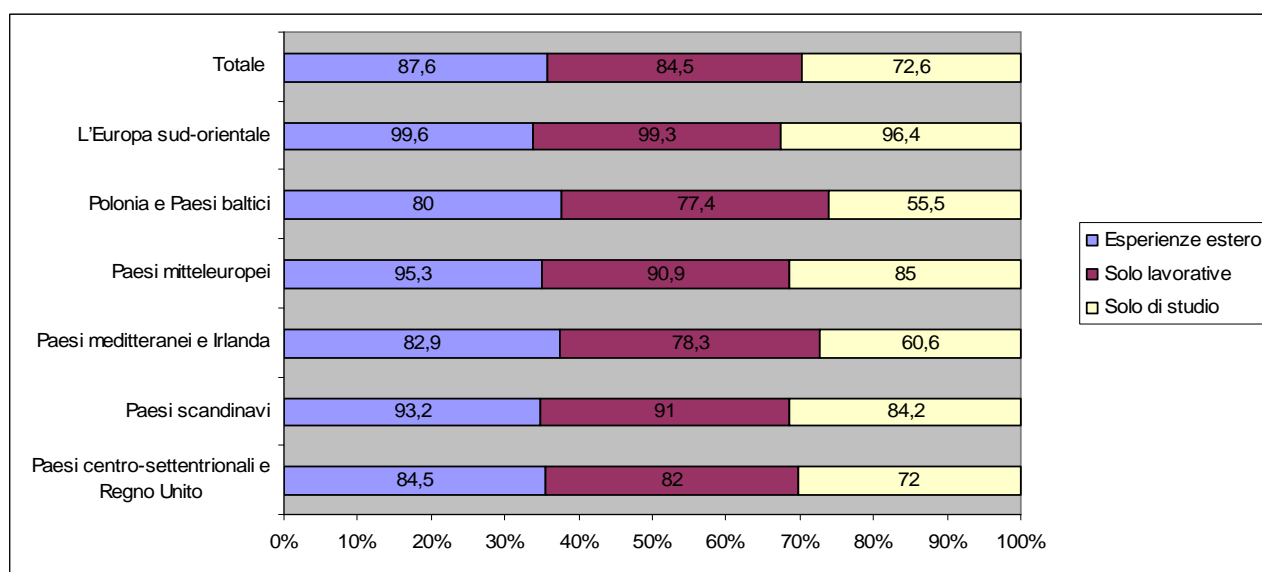
seppur leggermente inferiori, livelli di internazionalizzazione delle *leadership* scandinave e anglo-continentali si connettono alla tradizionale vocazione di interscambio e *networking* coltivati in realtà estere e alla presenza di canali e sistemi di formazione di qualità, più capaci (anche per motivi linguistici) di “catalizzare” le classi dirigenti, offrendo loro, all’interno di tali contesti territoriali, percorsi formativi di elevato *appeal*. L’inadeguata maturazione di una solida cultura volta a coltivare scambi ed esperienze in altri Paesi da parte delle *élite* dell’Europa meridionale va forse connessa alla loro struttura anagrafica sbilanciata nella classi di età più anziane. Questo aspetto è condiviso anche da altri modelli sociali, ma nel caso dei “ritardatari” si salda ad una tradizione meno consolidata delle loro classi dirigenti a investire professionalmente e a livello formativo al di fuori dai propri confini, nonostante la presenza di forti radici europeiste in alcuni Paesi (ad es.: Italia). Recenti incarichi di vertice nelle istituzioni europee assunti da esponenti di questo gruppo di Paesi (ad es.: Prodi prima e Barroso poi Presidenti della Commissione UE) potrebbero favorire a livello simbolico, assieme soprattutto alla circolazione e al ricambio generazionale delle *élite*, una maggiore internazionalizzazione dei *top leader* di tali Paesi.

Tab. 2.6: Composizione della leadership nei modelli sociali europei per esperienze di studio/lavoro all’estero - 6 cluster; 24 Paesi UE (Val. %)

	Esperienze estero		
	<i>Esperienze estero (per lavoro e/o studio)</i>	<i>Solo lavorative</i>	<i>Solo di studio</i>
Paesi centro-settentrionali e Regno Unito	84,5	82,0	72,0
Paesi scandinavi	93,2	91,0	84,2
Paesi mediterranei e Irlanda	82,9	78,3	60,6
Paesi mitteleuropei	95,3	90,9	85,0
Polonia e Paesi baltici	80,0	77,4	55,5
L’Europa sud-orientale	99,6	99,3	96,4
Totale	87,6	84,5	72,6

Fonte: nostre elaborazioni da dati “International Who’s Who”

Fig. 2.17: Composizione della leadership nei modelli sociali europei per esperienze di studio/lavoro all’estero - 6 cluster; 24 Paesi UE (Val. %)



Fonte: nostre elaborazioni da dati "International Who's Who"

Nel loro insieme i caratteri di base che permettono di delineare la morfologia delle classi dirigenti europee consentono di notare una certa aderenza tra le caratteristiche delle *élite* e quelle delle società che le esprimono, nonostante alcune differenziazioni tra i *top leader* dei diversi modelli sociali.

Tab. 2.7: Tavola sinottica della leadership. Alcune caratteristiche delle élite nei modelli sociali europei (Val. %)

Cluster	Over 65	Donne	Laurea e Post-laurea	1° Settore professionale	1° Professione	Esperienze estero
Paesi centro-settentrionali e UK	56,7	27,8	95,9	Cultura e Professioni (39,5)	Esponente associazioni/ Scrittore, Poeta (13,4)	84,5
Paesi scandinavi	57,6	25,7	96,5	Cultura e Professioni (42,6)	Professore universitario (16,8)	93,2
Paesi mediterranei e Irlanda	54,6	18,6	93,9	Cultura e Professioni (40,8)	Scrittore, Poeta (17,7)	82,9
Paesi mitteleuropei	36,2	21,8	96,9	Politica-Istituzioni (48,8)	Carriera elettiva locale, istituzionale di Stato (16,7)	95,3
Polonia e Paesi baltici	33,9	22,4	92,3	Politica-Istituzioni (60,0)	Parlamentare nazionale o europeo (16,5)	80,0
L'Europa sud-orientale	44,0	29,0	94,6	Politica-Istituzioni (36,8)	Scrittore, Poeta (15,4)	99,6
Totale	48,1	23,8	95,1	Politica-Istituzioni (39,2)	Scrittore, Poeta (13,3)	87,6

Fonte: nostre elaborazioni da dati "International Who's Who"

Le *leadership* con maggiore incidenza di potere rosa, elevati livelli di istruzione e internazionalizzazione, forte appartenenza ai settori cultura, professioni ed economia, seppur con una alta presenza di over 65, retaggio delle dinamiche demografiche in atto nel continente, sono quelle scandinave e anglo-continentali, che mostrano pertanto nel complesso i principali tratti di dinamismo e vitalità. Le classi dirigenti britanniche scontano tuttavia una opacizzazione del prestigio del proprio ceto finanziario, una perdita di autorevolezza e un appannamento del senso di *primacy* delle *élite* politiche a seguito della chiusura del ciclo neoliberalista thatcheriano prima e blairiano in seguito (Carboni, 2010), mentre quelle del blocco continentale (il modello di economia sociale di mercato), presentano maggiore circolazione di *élite* e buona forza delle *leadership* economiche e di quelle appartenenti ai settori arte e comunicazione rispetto ai Paesi “ritardatari”.

I *top leader* dei *cluster* centro-orientali sono caratterizzati da una composizione per fasce d’età relativamente più giovane e bilanciata, dai maggiori tassi di internazionalizzazione (con la parziale eccezione del blocco polacco-baltico), alti livelli di istruzione, minore presenza di donne nei cerchi alti del potere (tranne che nel “far East” in cui le *leader* donne raggiungono il “picco” di incidenza) e da una pronunciata prevalenza del settore politico-istituzionale (meno accentuato nell’area europea sud-orientale, dove l’appartenenza ai diversi settori professionali è la più equilibrata tra i diversi *cluster*). Il modello di *leadership* dei “ritardatari” è caratterizzato (assieme al blocco polacco-baltico) dalla più consistente tendenza al “provincialismo”, specialmente in campo formativo, distinguendosi inoltre in negativo rispetto alle *élite* più dinamiche del continente (con le quali condivide un profilo “gerontocratico”) per una minore presenza di *top leader* impegnati in campo economico e con titoli post-laurea, e per la più bassa incidenza di *pink power* in chiave comparata. Tuttavia, l’analisi condotta ha permesso di notare come la classe dirigente europea nel suo insieme evidenzia una spiccata propensione all’internazionalizzazione (87,6%), più per maturare esperienze lavorative (84,5%) che per motivi di studio (72,6%), a cui si associano alti livelli di istruzione (laureati: 65,5%; *post-graduate*: 29,6%). I *top leader* continentali in media mostrano inoltre una tendenza ad operare nell’ambito politico-istituzionale (39,2%; in particolare le *élite* dei modelli sociali centro-orientali), delle professioni e della cultura (37,6%; soprattutto nei blocchi di Paesi scandinavi, mediterraneo-cattolici e anglo-continentali) e in minor misura nell’economia (12,1%; incidenze sopra la media si registrano nell’area anglo-continentale, in Scandinavia, nei Paesi europei sud-orientali e in Italia) e nel comparto arte e comunicazione (11,1%). Le note dolenti sono costituite da una ancora troppo bassa rappresentanza del “potere rosa” e dalla diffusa “gerontocrazia”. Le donne sono meno di un quarto del totale delle *élite*, con situazioni migliori nei blocchi nordici, anglo-continentali e nel “far East” europeo. Inoltre, quasi la metà (48,1%) della classe dirigente europea ha un’età superiore a 65 anni, anche se tale tendenza è molto meno

pronunciata nei Paesi centro-orientali del continente, aspetto in linea con la struttura demografica di tali società. Pertanto, lo scenario a luci e ombre che emerge dalla nostra analisi, invita a riflettere sulla necessità di attivare strumenti e politiche per favorire reali e praticabili opportunità per riequilibrare la composizione sia di genere che per età della classe dirigente europea. Come si può constatare, si tratta di problemi che affliggono non solo la classe dirigente italiana, ma trovano purtroppo analogie anche nel più ampio panorama europeo. Promuovere un ricambio e una maggiore circolazione delle *élite* continentali, con più spazio per donne e giovani, rafforzando le tendenze virtuose alla internazionalizzazione e alla valorizzazione delle competenze e del merito sono pilastri ineludibili per migliorare la qualità delle stesse classi dirigenti e per “tagliare la forbice” che le separa in termini di fiducia e legittimazione dalla cittadinanza. Come mostrato dall’analisi sono presenti profili di *leadership* con caratteristiche morfologiche maggiormente dinamiche e “virtuose”, che appartengono a modelli sociali che a loro volta evidenziano migliori *performance*. Accorciare le distanze con i “battistrada” non è un’operazione semplice, naturalmente, per le realtà “in ritardo”, ma il sentiero e le criticità da affrontare sono delineate in modo chiaro e richiedono uno sforzo corale e un’assunzione di responsabilità politica che si può fondare solo su precise scelte e strategie d’azione, che chiamano in causa le classi dirigenti continentali nel loro insieme. Modernizzare e rilanciare il modello sociale europeo sui binari della crescita, dell’innovazione, dello sviluppo, dell’occupazione, della conoscenza, della qualità della democrazia rinnovando l’architettura del sistema di protezione sociale continentale e di regolazione del mercato sono le sfide del XXI secolo per l’Europa e per le sue *leadership*. Sfide che potranno essere affrontate con possibilità maggiori di successo nel mondo competitivo globalizzato solo in uno scenario continentale caratterizzato dal superamento delle radicate diffidenze reciproche e delle difficoltà a cooperare tra le varie *élite* nazionali, uscendo dall’autoreferenzialità, passando attraverso la “porta stretta” della capacità di favorire al loro interno merito, competenza, ricambio, *vision* e interesse pubblico europeo.

Si tratta tuttavia di sfide complesse e complicate con le quali confrontarsi, di fronte alla quali le classi dirigenti sperimentano una rilevante contraddizione: mentre le *élite* europee sono ancora sostanzialmente *élite* nazionali con bassa influenza e visione continentale (fanno in parte eccezione quelle francesi, tedesche ed inglesi), i problemi che l’Europa deve affrontare – come uscire dalla crisi economica e quali cambiamenti nei modelli di democrazia – sono sempre più comuni a tutti i Paesi europei e anche al resto del “vecchio mondo” americano, il quale però ha giocato l’asso del rinnovamento Obama (nonostante le difficoltà di azione e di consenso della stessa nuova amministrazione statunitense). Questa flessibilità a cambiare *software* politico-sociale non sembra nelle corde delle classi dirigenti europee che, al vuoto pneumatico tra *élite* e società, sembrano

reagire con la formula nazionale “*leader e popolo*”. Resta irrisolto il vuoto politico di *leadership* europea: non adoperarsi per sciogliere questo nodo e colmare tale distanza comporta negarsi il diritto di dire la propria sui temi decisivi del mondo globale.

2.3 Pattern europei di leadership: i risultati di un'analisi delle correlazioni

Oltre al quadro proposto in precedenza, è stata svolta un'analisi delle correlazioni per approfondire la conoscenza dei *pattern* di *leadership* rilevati a livello europeo. Nel piano delle correlazioni sono state considerate le principali caratteristiche della *leadership* nelle 24 nazioni di indagine: l'età, il genere, il titolo di studio, il settore di provenienza e le esperienze internazionali di studio e lavoro. Sono emersi alcuni spunti di riflessione interessanti.

Innanzitutto, nei 24 Paesi, la presenza di donne tra gli esponenti della *leadership* è positivamente correlata al "peso" del settore cultura e professioni e inversamente a quello politico istituzionale, suggerendo che queste rivestano un ruolo più importante nel primo settore mentre siano sottorappresentate nel secondo.

È emerso inoltre che nelle nazioni dove maggiore è la presenza degli over 65enni nella *leadership*, minore quella di tutte le altre generazioni. Questo effetto, che potrebbe apparire scontato, non viene osservato per le altre fasce di età, in particolare quelle giovani. Infatti, la presenza delle due generazioni più giovani (quella sotto i 35 e tra i 35 e i 50 anni) sembra complementarsi, essendo queste positivamente correlate. Ciò significa che queste sviluppano una sinergia, una sorta di patto inter-generazionale.

Banalmente più i livelli apicali delle classi dirigenti tendono ad essere meno addensati di over 65, più crescono le opportunità per i trentenni. D'altro canto, invece, più è massiccia la presenza degli ultrasessantacinquenni, più i trentenni appaiono frenati nell'entrata apicale nell'ambito delle classi dirigenti.

Questo scenario mostra la plausibilità di un possibile conflitto generazionale e di una tendenza delle coorti d'età a giocare su terreni di competizione aperta, più che di collaborazione. Insomma da un lato il tappo degli over 65, dall'altro il gas che preme dal basso della scala generazionale. Un aspetto di competizione interessante e forse poco esplorato.

Proseguendo nella lettura della tavola delle correlazioni, si osserva che all'aumentare della consistenza dei soggetti nel gruppo di età compresa tra i 35 e i 50 anni, cresce il peso del settore politico-istituzionale e diminuisce quello degli altri tre settori.

Diversamente, se aumentano gli anziani, il settore politico-istituzionale è meno rappresentato e crescono gli altri settori. Questi risultati sono interessanti dal momento in cui suggeriscono l'esistenza di una "settorializzazione generazionale" all'interno delle classi dirigenti europee.

Tab. 2.8: Analisi delle correlazioni delle caratteristiche della leadership in 24 Paesi Europei

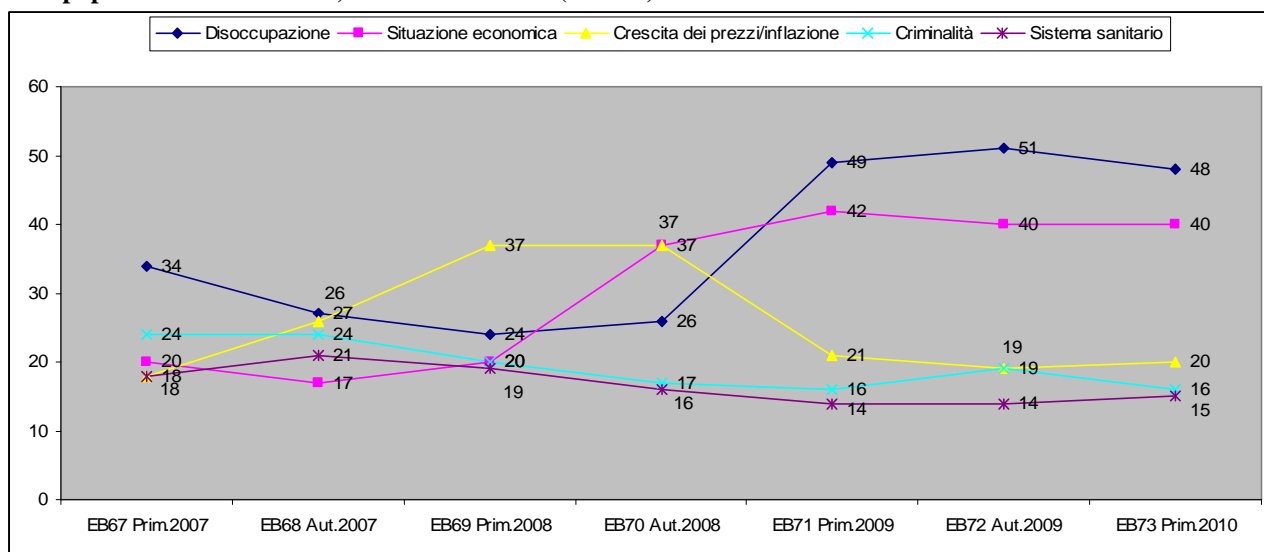
	Fascia età (0-35)	Fascia età (36-50)	Fascia età (51-65)	Fascia età (65 e più)	Maschi	Femmine	Titolo studio Laurea	Titolo studio postlaurea	Titolo studio Inf. laurea	Settore Cultura e professioni	Settore Arte- Comunic.	Settore Economia	Settore Politico – istituzion.	Esperienze lavoro estero	Esperienze di studio estero
Fascia età (0-35)	1	0,797**	0,153	-0,719**	-0,221	0,221	0,169	-0,197	0,136	-0,196	-0,380	-0,316	0,465*	-0,193	-0,229
Fascia età (36-50)		1	0,271	-0,890**	-0,047	0,047	0,150	-0,227	0,328	-0,481*	-0,430*	-0,469*	0,761**	-0,060	-0,127
Fascia età (51-65)			1	-0,676**	0,231	-0,231	0,024	-0,005	-0,074	-0,323	-0,220	-0,379	0,506*	0,100	0,059
Fascia età (65 e più)				1	-0,055	0,055	-0,131	0,177	-0,202	0,500*	0,436*	0,531**	-0,804**	0,013	0,082
Maschi					1	-1,000**	-0,003	0,029	-0,105	-0,435*	-0,006	-0,277	0,436*	0,046	0,102
Femmine						1	0,003	-0,029	0,105	0,435*	0,006	0,277	-0,436*	-0,046	-0,102
Titolo studio Laurea							1	-0,968**	0,009	0,105	-0,420*	-0,315	0,270	-0,028	-0,058
Titolo studio postlaurea								1	-0,259	-0,130	0,469*	0,323	-0,280	0,032	0,101
Titolo studio Inf. laurea									1	0,111	-0,252	-0,075	0,077	-0,022	-0,177
Settore Cultura e professioni										1	-0,087	0,100	-0,714**	0,065	0,033
Settore Arte Comunicazione											1	0,127	-0,483*	-0,200	-0,131
Settore Economia												1	-0,577**	0,138	0,191
Settore Politico - istituzionale													1	-0,010	-0,044
Esperienze lavoro estero														1	0,958**
Esperienze di studio estero															1

** : La correlazione è significativa al livello 0.01 (2-tailed).* : La correlazione è significativa al livello 0.05 (2-tailed).

2.4 Le sfide per le leadership continentali e il ruolo delle istituzioni internazionali nelle opinioni della popolazione

Dopo aver delineato le caratteristiche morfologiche dei *top leader* e i fattori significativi nel cogliere la struttura della *leadership*, per avere un quadro dell'agenda dei problemi e delle priorità che le classi dirigenti europee e le istituzioni si trovano a dover fronteggiare nell'attuale fase secondo le opinioni della popolazione continentale, prendiamo in esame alcuni risultati di *survey* Eurobarometro (Commissione europea, 2010a). Nel 2010, le questioni più rilevanti e "sentite" da parte dei cittadini europei, su cui chiedono risposte e interventi concreti sono soprattutto la disoccupazione (48%) e le preoccupazioni dovute alla situazione economica (40%). Seguono, a sensibile distanza, il livello dei prezzi/dell'inflazione (20%), la criminalità (16%) e l'esigenza di poter contare su sistemi sanitari di qualità (15%). Percentuali inferiori si hanno per varie altre materie, quali immigrazione, pensioni, tasse, istruzione, ecc.. Tra i Paesi si notano naturalmente differenze relative alla gerarchia assegnata ad alcune tematiche. Tuttavia, rispetto al 2007 tra le priorità dei cittadini crescono in modo sensibile (in particolare dal periodo in cui si dispiega la crisi internazionale) l'attenzione rivolta a problemi quali lotta alla disoccupazione (+15%) e le preoccupazione per la situazione economica (+20%), indicate attualmente dalla grande maggioranza dei cittadini dei vari Paesi come le questioni "scottanti" e in cima alla lista dei loro pensieri. Negli ultimi anni si mantengono inoltre sostanzialmente stabili le altre principali *issues*, notandosi, dopo una fase di forte crescita, una diminuzione dell'incidenza come tema rilevante e fonte di disagio sociale per l'aumento dei prezzi e le dinamiche inflattive, che nel 2008 costituiva di gran lunga la priorità per la popolazione comunitaria. Nel triennio in esame calano anche le preoccupazioni connesse alla criminalità (-8%).

Fig. 2.19: I due problemi più importanti che i Paesi europei devono affrontare (possibili 2 risposte); (opinioni della popolazione della UE 27) – Anni 2007-2010 (Val. %)



Fonte: Eurobarometro, n. 73 (rilevazione: primavera 2010); Commissione europea (2010a). Nostre elaborazioni

Fig. 2.20: I due problemi più importanti che attualmente il suo Paese deve affrontare (possibili 2 risposte) (opinioni della popolazione dei Paesi della UE 27) – Anno 2009 (Val. %)

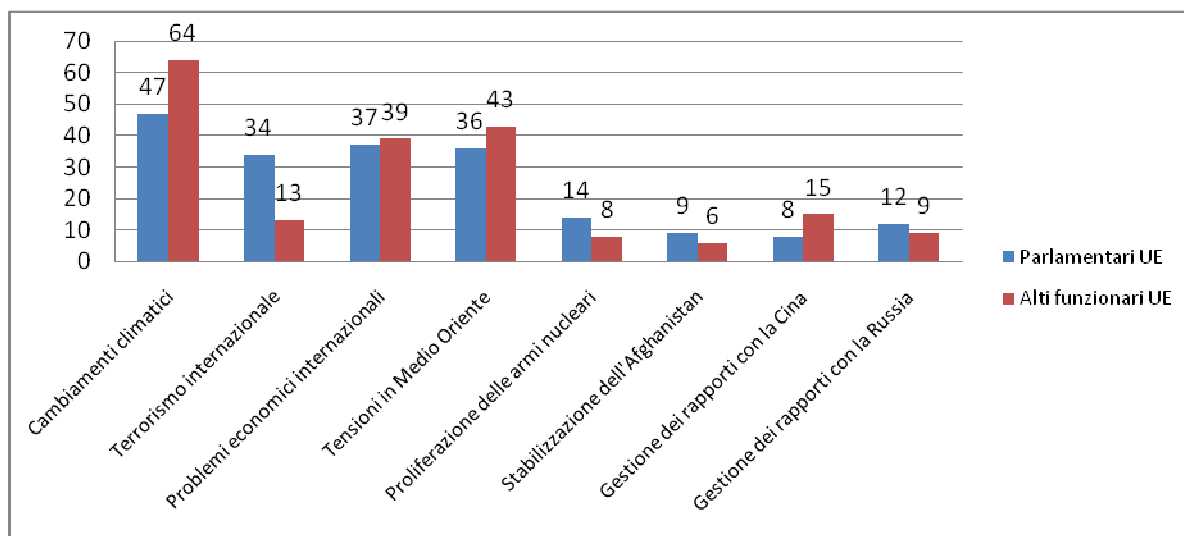
	Unemployment	Economic situation	Crime	Rising prices/inflation	Healthcare system	Immigration	Pensions	Taxation	The educational system	Housing	Terrorism	The environment	Energy	Defence/Foreign affairs
EU27	51%	40%	19%	19%	14%	9%	9%	8%	7%	5%	4%	4%	3%	2%
BE	42%	35%	15%	24%	3%	18%	18%	11%	4%	6%	2%	5%	8%	1%
BG	48%	51%	33%	25%	14%	1%	9%	3%	4%	1%	1%	1%	3%	1%
CZ	50%	53%	17%	22%	13%	4%	14%	5%	5%	7%	1%	2%	2%	1%
DK	36%	29%	39%	4%	24%	15%	2%	2%	14%	1%	9%	16%	4%	3%
DE	58%	46%	13%	16%	21%	4%	7%	7%	14%	0%	3%	4%	2%	1%
EE	68%	53%	19%	10%	22%	0%	6%	7%	3%	1%	0%	1%	3%	1%
IE	61%	50%	23%	14%	24%	2%	3%	8%	5%	3%	1%	2%	1%	0%
EL	46%	60%	22%	23%	7%	8%	4%	8%	6%	0%	5%	3%	0%	2%
ES	66%	55%	11%	10%	2%	6%	2%	6%	3%	7%	12%	2%	0%	2%
FR	59%	31%	16%	22%	11%	6%	14%	6%	8%	10%	2%	10%	1%	1%
IT	45%	41%	18%	31%	6%	10%	4%	15%	3%	3%	4%	3%	2%	1%
CY	31%	43%	36%	26%	6%	14%	4%	3%	5%	6%	1%	1%	2%	4%
LV	64%	50%	17%	6%	20%	4%	8%	11%	8%	1%	0%	0%	1%	0%
LT	64%	49%	19%	19%	7%	3%	7%	16%	3%	1%	1%	1%	7%	0%
LU	52%	29%	12%	24%	6%	8%	8%	4%	14%	21%	3%	4%	3%	2%
HU	58%	51%	12%	30%	16%	1%	9%	5%	3%	3%	1%	1%	3%	0%
MT	21%	32%	5%	41%	10%	34%	4%	8%	2%	2%	0%	8%	24%	0%
NL	32%	50%	21%	7%	26%	8%	19%	4%	11%	2%	3%	7%	3%	1%
AT	43%	36%	18%	28%	11%	17%	9%	7%	13%	2%	2%	5%	2%	2%
PL	48%	25%	10%	27%	34%	2%	15%	7%	4%	4%	1%	1%	4%	3%
PT	57%	36%	18%	29%	11%	1%	11%	10%	4%	2%	1%	1%	0%	2%
RO	36%	53%	23%	39%	13%	1%	9%	8%	4%	4%	1%	2%	1%	0%
SI	56%	52%	16%	19%	12%	1%	10%	10%	2%	4%	0%	2%	1%	7%
SK	64%	45%	20%	18%	13%	2%	10%	4%	4%	6%	1%	2%	3%	1%
FI	58%	27%	10%	9%	35%	11%	12%	10%	5%	2%	1%	7%	7%	2%
SE	63%	30%	14%	2%	26%	9%	6%	3%	16%	3%	1%	20%	6%	1%
UK	38%	28%	36%	8%	10%	29%	6%	5%	6%	8%	6%	2%	6%	5%

* In bold, the highest results per country; in italics the lowest results per country; the grey rectangle shows the highest results per value; the rectangle with black borders shows the lowest results per value.

Fonte: Eurobarometro, n. 72 (rilevazione: autunno 2009); Commissione europea (2009b).

È interessante notare invece come nella percezione di un *panel* di *top leader* europei coinvolti nella “*European Elites Survey*” (Dau, 2008) alla vigilia della crisi economico-finanziaria internazionale, le priorità assolute che dovranno affrontare in futuro nello scenario globale le *élite* europee e statunitensi riguardano i cambiamenti climatici, i problemi economici internazionali e la necessità di attenuare le tensioni in Medio Oriente. Il terrorismo internazionale è stato indicato come problema rilevante soprattutto da parte degli europarlamentari (34%) piuttosto che dagli alti funzionari del Consiglio e della Commissione europea (13%) intervistati. Altre *issues* ritenute importanti nell’agenda delle *élite*, ma meno rilevanti rispetto a quelle citate in precedenza, sono la proliferazione delle armi nucleari, la gestione delle relazioni internazionali con Cina e Russia e la stabilizzazione della situazione in Afghanistan.

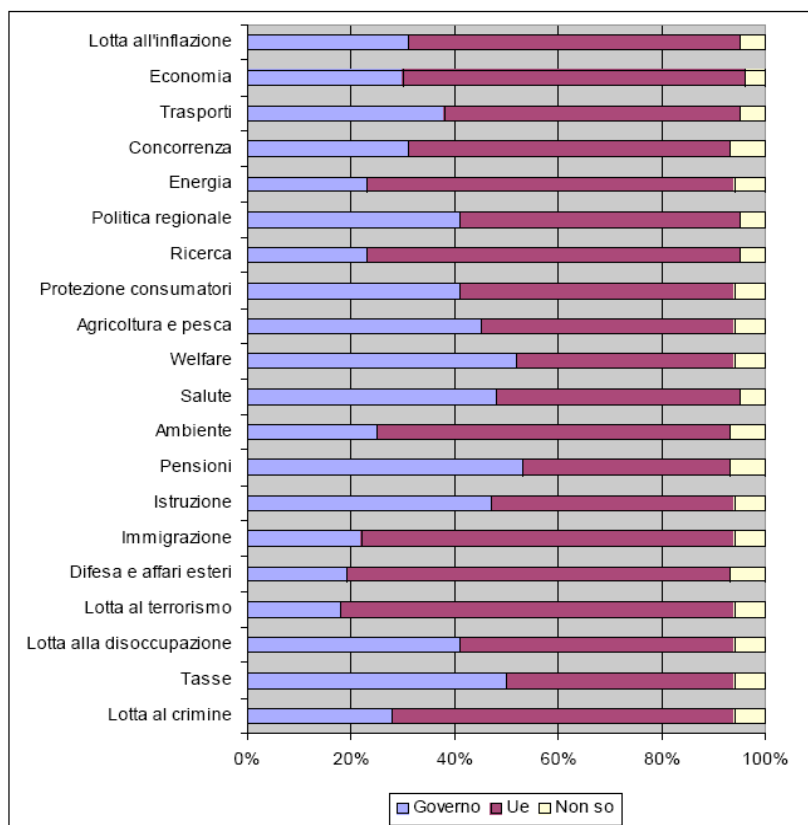
Fig. 2.21: Priorità per i leader europei e statunitensi, nelle opinioni di un panel di élite continentali (parlamentari europei, alti funzionari del Consiglio e della Commissione europea) – Anno 2008 (Val. %) (possibili più risposte)



Fonte: Dau (2008)

Torniamo alle opinioni della popolazione, focalizzando l'attenzione inizialmente al nostro Paese. Tra gli italiani l'Unione europea prevale rispetto al Governo nazionale come attore ritenuto cruciale e preferibile per la gestione della gran parte delle politiche e dei problemi più rilevanti. Ad esempio, la UE viene considerato il livello più adeguato rispetto all'Esecutivo nell'affrontare e prendere decisioni in tema di lotta alla criminalità, al terrorismo e in questioni attinenti difesa e affari esteri, economia, immigrazione, contrasto dell'inflazione, protezione dell'ambiente, energia, ricerca scientifica, protezione dei consumatori, agricoltura e pesca, sostegno alle regioni meno sviluppate, concorrenza e trasporti. Gli italiani sono inoltre favorevoli ad una gestione su scala comunitaria della lotta alla disoccupazione (53%). La preferenza per il mantenimento di un livello di competenza nazionale si riscontra per materie quali tasse, pensioni, sanità e sicurezza sociale. Tra la popolazione italiana, per quanto riguarda l'istruzione vi è un sostanziale equilibrio tra quanti ritengono sia più appropriata una gestione comunitaria e i sostenitori di una competenza nazionale.

Fig. 2.22: Livello istituzionale ritenuto più adeguato a prendere decisioni in materie rilevanti (opinioni dei cittadini italiani) – Anno 2009 (Val. %)

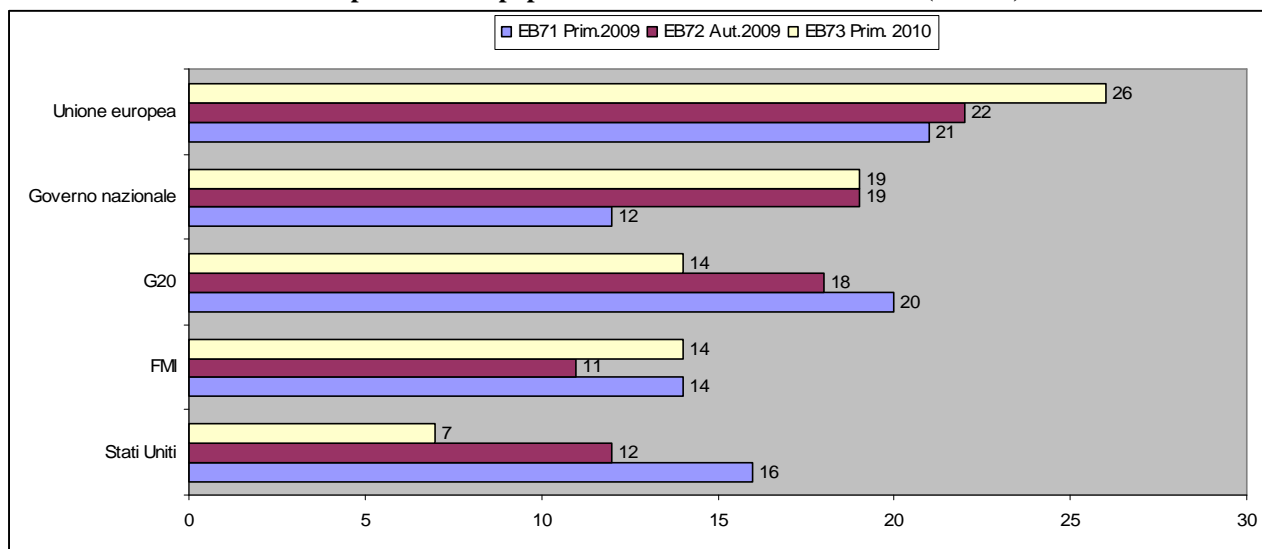


Fonte: Eurobarometro, n. 72 (rilevazione: autunno 2009); Commissione europea (2009c)

L'opinione pubblica europea nel suo complesso ritiene che le istituzioni più idonee nel giocare un ruolo di primo piano e capaci di adottare misure ed interventi efficaci nel contrastare gli effetti della crisi economico-finanziaria internazionale siano soprattutto l'Unione europea (26%) e i Governi nazionali (19%). Seguono, tra i cittadini comunitari, le preferenze accordate al G20 (che tuttavia registra un calo del 6% nell'ultimo anno) e al Fondo monetario internazionale (14% per entrambi gli organismi), mentre gli Stati Uniti sono in coda alla graduatoria (7%, con una riduzione di 9 punti rispetto alla rilevazione della primavera 2009). Tra quelle considerate, il Governo nazionale, nell'ultimo anno risulta l'istituzione che ha visto incrementare maggiormente le preferenze dei cittadini europei tra le istituzioni in grado di fornire risposte efficaci contro la crisi (+7%), aspetto che mette in luce una crescente richiesta di "protezione" interna da parte della popolazione. Nonostante questo *trend*, tra la popolazione comunitaria prevale la preferenza per una gestione sovranazionale degli effetti della crisi, con aspettative che investono in particolare il ruolo della UE (+5% nel periodo in esame) e delle classi dirigenti europee, chiamate al banco di prova di azioni idonee ed efficaci per traghettare i vari Paesi e i cittadini al di fuori delle secche e dei problemi indotti dalle tempeste economico-finanziarie internazionali. Se le *leadership* continentali sapranno rispondere in modo positivo a questa difficile sfida si potrebbe riavviare un'inversione di tendenza

rispetto alla emorragia di fiducia, cominciando a colmare il distacco tra le stesse *élite*, le istituzioni europee e la popolazione comunitaria.

Fig. 2.23: Attori e istituzioni ritenuti in grado di agire nel modo più efficace contro le conseguenze della crisi economica e finanziaria nelle opinioni della popolazione EU 27 – Anni 2009-2010 (Val. %)

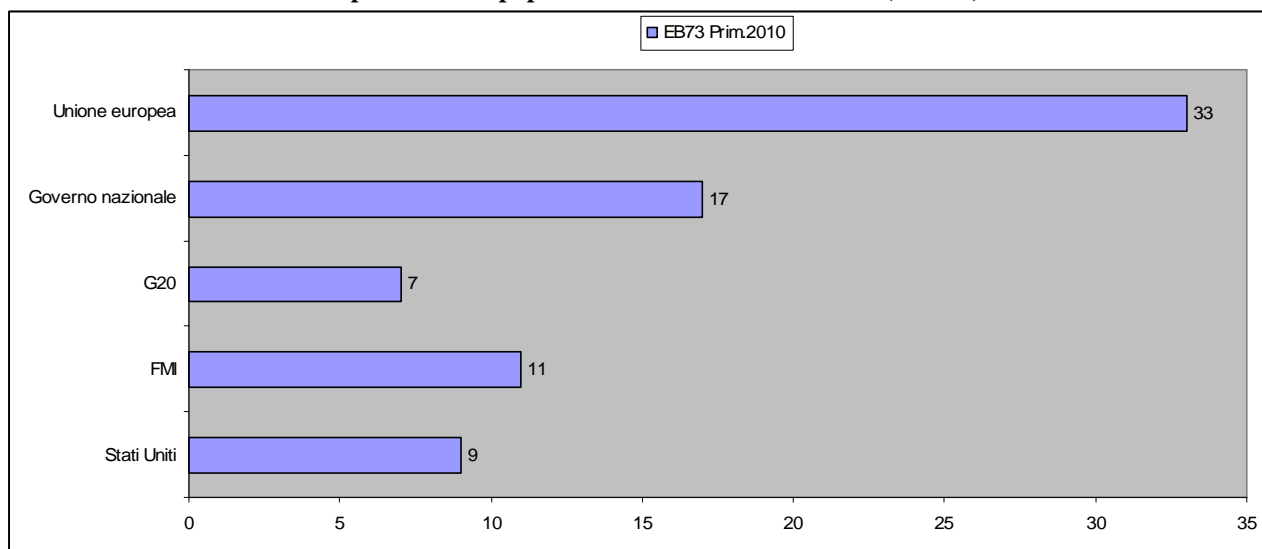


Fonte: Eurobarometro, n. 73 (rilevazione: primavera 2010); Commissione europea (2010a)

Quanto detto assume ancora più rilievo se si considera che da un lato si nota una crescita del disagio dei cittadini europei per quanto riguarda la *membership* del proprio Paese alla UE: circa la metà della popolazione comunitaria sostiene l'adesione alla Unione europea del proprio Stato di appartenenza, nella convinzione che ciò produca effetti positivi e benefici per il sistema-Paese. Si tratta di livelli di consenso particolarmente bassi rispetto all'adesione comunitaria, analoghi solo a quelli registrati a inizio dell'attuale decennio, in concomitanza con l'esplosione di un'altra crisi, lo scoppio della Internet *bubble*. Tuttavia, nonostante questo "malessere", dall'altro lato va segnalato come la popolazione comunitaria auspichi in modo massiccio (88%) che i vari Stati nazionali europei lavorino maggiormente uno a fianco dell'altro, attraverso il rafforzamento di una strategia di collaborazione comune in materia di politiche economiche e finanziarie, ingredienti ritenuti efficaci per contrastare adeguatamente e con successo i problemi connessi alla crisi internazionale (Commissione europea, 2010b). La palla è dunque nel campo delle *leadership* europee: spetta loro scegliere quali strategie intraprendere per non lasciar cadere nel vuoto la richiesta di una assunzione di responsabilità e di coordinamento operativo che arriva dalla popolazione. Detto questo, anche per la popolazione italiana la UE si conferma l'istituzione di gran lunga meglio attrezzata a mettere in campo le azioni più efficaci per contrastare le conseguenze della difficile congiuntura internazionale (33%), seguita a una certa distanza dal Governo nazionale (17%), che ottiene comunque rispetto alla rilevazione dello scorso anno un netto aumento di preferenze (+10%) (Commissione europea, 2010b; 2009b). Altre istituzioni globali come FMI e soprattutto G20 riscuotono tra gli italiani livelli

di consenso inferiori alla media europea (rispettivamente -3% e -7%), mentre gli Stati Uniti si attestano, seppur di poco, al di sopra del valore medio comunitario (+2%).

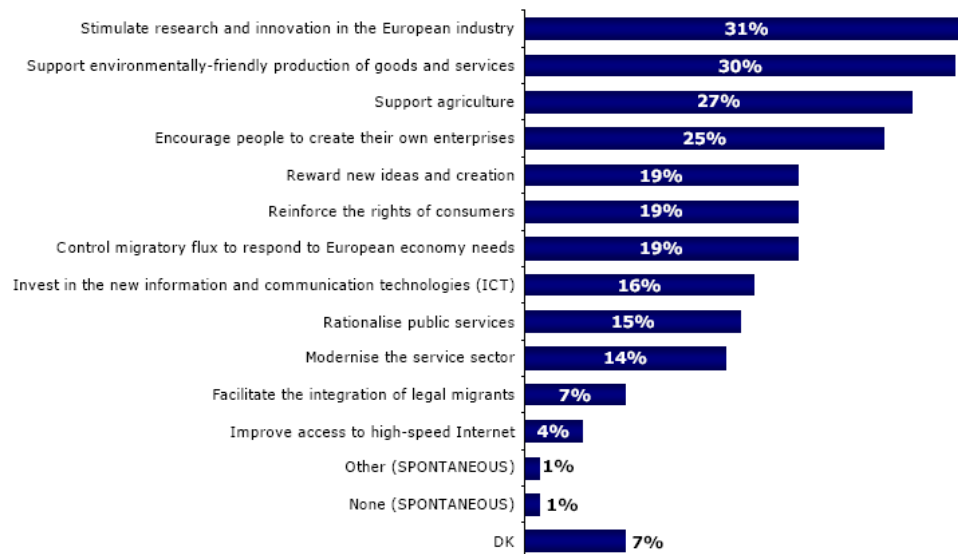
Fig. 2.24: Attori e istituzioni ritenuti in grado di agire nel modo più efficace contro le conseguenze della crisi economica e finanziaria nelle opinioni della popolazione italiana – Anno 2010 (Val. %)



Fonte: Eurobarometro, n. 73 (rilevazione: primavera 2010); Commissione europea (2010b)

Guardando al futuro, nel momento in cui la crisi internazionale sarà superata, per dare slancio e favorire una crescita sostenibile nell'Unione, i cittadini europei ritengono prioritario che le istituzioni e le classi dirigenti comunitarie attuino misure di investimento volte a stimolare le attività di ricerca e innovazione nell'ambito economico-produttivo (31%), aspetto indicato anche dalla maggioranza relativa del campione italiano (27%). Nella lista delle "raccomandazioni" della popolazione per uno sviluppo sostenibile, seguono le richieste per supportare le produzioni di servizi e beni rispettosi dell'ambiente (30%; 24% in Italia), l'agricoltura (27%) e la creazione di nuova imprenditorialità (25%; campione nazionale: 22%). Gli italiani assegnano maggiore priorità rispetto alla media europea al controllo dei flussi migratori in modo che si adattino alle necessità dell'economia continentale (22%; campione europeo: 19%) e alla modernizzazione del settore dei servizi (23%; media UE: 14%). Altre misure ritenute meno rilevanti dalla popolazione europea, ma comunque funzionali nelle strategie comunitarie per innescare un modello di crescita sostenibile nei prossimi anni, abbracciano diversi ambiti: favorire la creatività, rafforzare i diritti dei consumatori, investire in ICT e promuovere l'accesso *high speed* a Internet, facilitare l'integrazione degli immigrati regolari e modernizzare il settore pubblico (Commissione europea 2009b; 2009c).

Fig. 2.25: Aspetti che devono avere una maggiore priorità nell’Unione Europea per rafforzare la crescita in modo sostenibile nelle opinioni della popolazione dei Paesi UE 27 – Anno 2009 (Val. %)



Fonte: Eurobarometro, n. 72 (rilevazione: autunno 2009); Commissione europea (2009b).

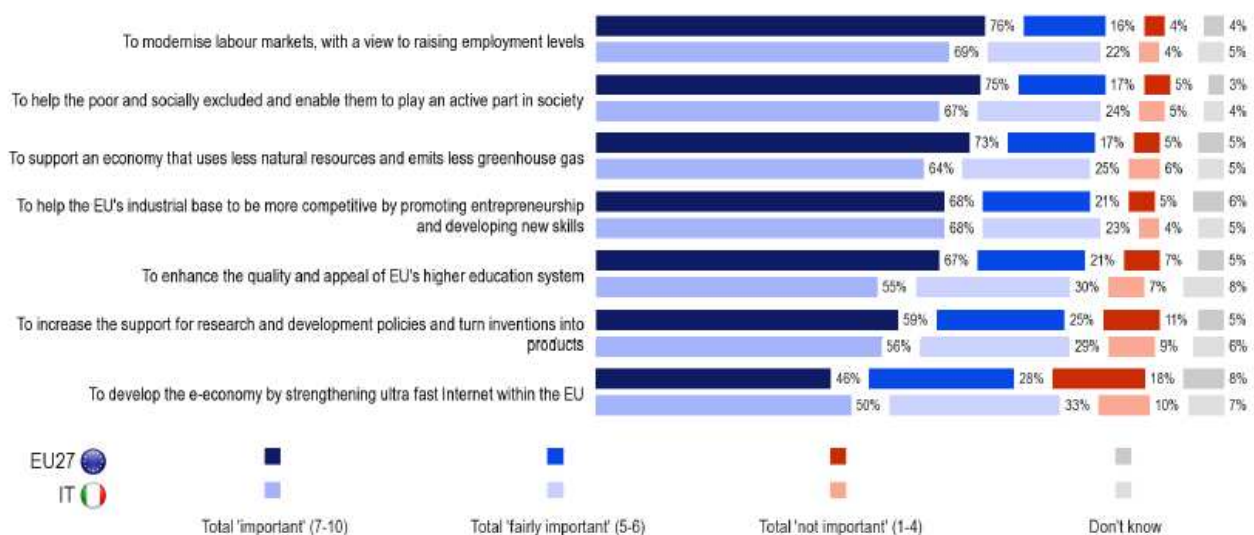
Ad integrazione ed ulteriore specificazione dei temi appena analizzati, nell’ultima *survey* Eurobarometro (Commissione europea, 2010a; 2010b), si è chiesto alla popolazione comunitaria di esprimere la propria opinione in merito all’importanza attribuita ad una serie di iniziative rientranti nella strategia “Europa 2020” lanciata il 3 marzo 2010 con l’obiettivo di promuovere la *exit* dalla crisi internazionale e preparare l’economia della UE ai grandi cambiamenti del prossimo decennio (globalizzazione, cambiamento climatico e invecchiamento della popolazione)²⁸. I risultati emersi mostrano analogie e differenze rispetto al quadro proposto in precedenza, che meritano di essere adeguatamente interpretate e “combinare” da parte delle *leadership* comunitarie nel disegnare e promuovere azioni e iniziative strategiche di *policy*.

Tra le varie misure di “Europa 2020”, quelle ritenute più rilevanti sia dai cittadini del Vecchio Continente nel loro insieme che da quelli italiani sono la modernizzazione del mercato del lavoro con attenzione rivolta all’aumento dei livelli di occupazione (molto importante per il 76% degli intervistati), e iniziative volte ad aiutare le persone povere ed in condizione di esclusione sociale mettendole nelle condizioni di giocare un ruolo attivo nella società (75%). Se il primo aspetto ribadisce la centralità assegnata all’occupazione, il secondo segnala l’importanza attribuita dalla popolazione europea a valori quali solidarietà e coesione sociale. Altra *issue* che riscuote elevati consensi da parte dei cittadini europei, chiamando in causa le classi dirigenti continentali nel mettere in campo azioni mirate è il sostegno da assegnare a produzioni rispettose dell’ambiente (*green economy*). Misure in tale direzione sono ritenute meno rilevanti dalla popolazione italiana

²⁸ Tale nuova strategia, nello specifico, mira a stimolare la crescita e la creazione di posti di lavoro di qualità, puntando inoltre a rendere l’economia del Vecchio Continente più innovativa, sostenibile e inclusiva. Per maggiori dettagli, si veda Commissione europea (2010c).

(64%), che attribuisce maggiore importanza ad iniziative di supporto alla competitività della struttura industriale, attraverso la promozione dell'imprenditorialità e la valorizzazione di nuove competenze professionali (68%, in linea con il valore medio UE). Minore priorità è assegnata (soprattutto dalla popolazione italiana) ad altri interventi rientranti nella strategia "Europa 2020", quali l'aumento della qualità e dell'*appeal* del sistema di formazione terziaria e investimenti in ricerca e sviluppo. Chiude la graduatoria la rilevanza attribuita dall'opinione pubblica europea ad iniziative volte alla diffusione della *e-economy*, attraverso il rafforzamento della connessione rapida ad Internet in seno alla UE.

Fig. 2.26: Livello di importanza attribuito alle seguenti iniziative per favorire la exit dalla crisi economico-finanziaria e promuovere lo sviluppo dell'Unione europea nel prossimo decennio; opinioni della popolazione dei Paesi UE 27 e italiana – Anno 2010 (Val. %)



Fonte: Eurobarometro, n. 73 (rilevazione: primavera 2010); Commissione europea (2010b).

Il quadro proposto indica pertanto una serie di elementi ritenuti prioritari da parte della popolazione comunitaria sia rispetto alle proprie condizioni di vita che in merito ai *desiderata* per il futuro, che chiamano in causa le istituzioni e le *leadership* europee nel fornire risposte e delineare strategie di azione coordinate, con la richiesta implicita di un salto di qualità nella capacità di regolazione e gestione politico-istituzionale ed economica "comune" dei problemi e delle *issues* comunitarie. Il rinnovamento e la riforma del modello sociale europeo in uno scenario competitivo globalizzato e il recupero di fiducia e legittimazione delle classi dirigenti continentali passano per l'efficacia nel rispondere in modo adeguato e "collettivo" a tali richieste e nel trovare la spinta politica nel rendere operativo ed equilibrato un sistema di *governance* multilivello in grado colmare i vuoti di legittimità nella sfera istituzionale e nei rapporti tra Stati-nazione e organismi comunitari.

Capitolo 3

Selezione e formazione delle classi dirigenti in Europa

3.1 Introduzione

Nell'analisi delle classi dirigenti, un aspetto di estrema importanza, che merita di essere approfondito, è quello legato ai loro processi di selezione, dei quali la formazione rappresenta uno degli strumenti d'azione principali.

La discussione in merito a formazione e selezione della classe dirigente appare ancor più rilevante in un momento in cui la crisi economica in atto porta alla ribalta il tema di rinnovare una classe dirigente che non si è dimostrata all'altezza della situazione, non solo incapace di anticipare una crisi per molti versi annunciata, ma anche piuttosto carente nel gestirla. Il rinnovo della classe dirigente dovrebbe allora avvenire in un contesto in cui la competizione favorisca quella che Pareto chiamava "circolazione delle élite", cercando di disinnescare quei meccanismi di clientelismo e premio dell'appartenenza che hanno estremamente compromesso la qualità delle classi dirigenti attuali.

In Italia siamo del resto di fronte ad un progressivo impoverimento dei processi di creazione di nuova élite attraverso i canali che hanno operato in passato²⁹; i serbatoi tradizionali di alimentazione della classe dirigente sembrano infatti ormai lasciare il passo a percorsi frammentati, di difficile formalizzazione. La classe dirigente si forma per cooptazione, per successione, frequentando corsi di formazione specifici, costruendosi percorsi autonomi, con modalità che non lasciano al momento intravedere alcun modello prevalente sugli altri³⁰.

Certo un percorso di marcia che dia una linea direttrice è senz'altro auspicabile, anche, e soprattutto, in virtù del momento di profonda crisi dell'intero sistema sociale ed economico del Paese. La mancanza di centri specifici di formazione delle classi dirigenti, accompagnata da una diffusa debolezza dell'attuale *establishment* apparentemente incapace di coltivare "seconde linee" adeguate a prenderne il posto, ha negli anni favorito un percorso di "produzione di classe dirigente" erratico, concentrato prevalentemente nel passaggio da un ruolo ad un altro delle stesse solite figure, che occupano ruoli apicali in diversi settori. L'esigenza di un "ciclo di produzione" di classe

²⁹ L'indagine realizzata dalla LUISS nel Rapporto 2007 (AA.VV., 2007) ha evidenziato come la percezione di quali siano i contesti più rilevanti nel formare classe dirigente sia molto cambiata nel corso degli ultimi 15 anni, quando ai partiti politici, alle scuole di formazione politica, alle grandi aziende, si sono sostituiti società di consulenza, esperienze professionali all'estero, scuole e università straniere.

³⁰ Nel Rapporto LUISS 2009 (AA.VV., 2009) si parla di "pragmatismo generativo" delle competenze, ormai insufficiente, anche a seguito della crisi economica, a plasmare una classe dirigente adeguata a guidare il Paese oltre tale crisi.

dirigente appare quindi quanto mai sentita, come fattore strategico per l'intero Paese. Per avere un'élite che garantisca vantaggi competitivi al Paese sarà necessario selezionare e formare per tempo la classe dirigente, sulla base di percorsi chiari e che antepongano il merito e le capacità personali ad ogni forma di cooptazione e appartenenza. Non si può certo continuare a spostare da un settore ad un altro pezzi di classe dirigente, senza preoccuparsi del modo in cui provvedere a generarne di nuova, bensì sarà fondamentale cominciare a ragionare in termini di lungo periodo, generando nuovi bacini di reclutamento e formazione delle *élite*, che tengano conto delle nuove esigenze economiche, sociali e competitive del Paese.

La vischiosità dei meccanismi di selezione delle classi dirigenti nel nostro Paese è del resto confermata dai bassi livelli di mobilità sociale, ulteriore rallentamento del ricambio secondo una logica di selezione virtuosa. Una bassa mobilità sociale indica infatti sistemi di selezione distorti sia nell'ambito formativo che in quello professionale. La stratificazione socio-culturale delle famiglie ha nel nostro Paese ancora una significativa influenza sulla partecipazione agli studi universitari: il 15% circa dei genitori dei laureati italiani è a sua volta già in possesso di un diploma di laurea, rispetto ad una media dell'intera popolazione pari a circa il 7%³¹. Come osservato in precedenza (cfr. capitolo 2), la probabilità che un italiano il cui padre non abbia completato gli studi superiori riesca a laurearsi è tra le più basse d'Europa. Solo il 10% dei giovani italiani con il padre non diplomato riesce a laurearsi, rispetto al 40% dei giovani inglesi e al 35% dei giovani francesi (Tinagli, 2009). Anche i percorsi di carriera del resto non sembrano favorire meccanismi di mobilità sociale, tutt'altro. In Italia gli studi e l'università non sono più percepiti come strumenti di miglioramento sociale, non riuscendo a garantire vantaggi concreti in termini di carriera professionale. Il tasso di disoccupazione dei laureati italiani è in linea con quello dei diplomati, rispetto a differenziali molto più alti per gli altri paesi europei³². Inoltre il salario di ingresso di un laureato è pressoché lo stesso di un diplomato e queste divergenze di reddito non sembrano ridursi nel corso della carriera professionale. Se a metà degli anni '80 i giovani più istruiti riuscivano ad aumentare il loro salario di oltre l'85% nel giro di sette anni, quelli che sono entrati nel mercato del lavoro agli inizi degli anni '90 in sette anni avevano raggiunto un aumento di appena il 54% (*ibidem*).

Il momento per affrontare un ripensamento del sistema di formazione e selezione delle classi dirigenti è del resto propizio, la crisi in atto non può che contribuire a ridefinire gli schemi preesistenti. “La formazione delle classi dirigenti è un processo assai complicato, ma che raggiunge

³¹ Dati Alma Laurea 2008, rielaborati nel Rapporto LUISS 2009 (AA.VV., 2009).

³² Rapporto della Commissione Europea “Progress towards Lisbon Objective in Education and Training. Indicators and Benchmark, 2009”, tabella Ann.II.13 pag. 154.

i suoi momenti topici proprio nelle fasi di discontinuità e non in quelle di pura e semplice continuità, quando è più facile credere che basti replicare per vincere” (AA.VV., 2010).

Per provare ad individuare in questo contesto di frammentazione diffusa una direzione da indicare come preferibile ed auspicabile, può pertanto risultare utile un confronto internazionale con alcune delle principali economie europee. L’analisi di punti di forza e criticità dei sistemi di formazione e selezione delle classi dirigenti di altri paesi potrebbe infatti fornire interessanti spunti di discussione per l’individuazione di proposte concrete di policy in Italia. In questo capitolo metteremo pertanto a confronto come si forma, come si seleziona e come si rinnova la classe dirigente di alcuni dei principali paesi europei: Italia, Francia, Germania e Inghilterra.

3.2 La filiera della “produzione delle classi dirigenti”

Prima di procedere con il confronto tra i diversi paesi europei scelti per l’analisi, appare tuttavia utile provare ad individuare quali sono gli elementi che compongono la filiera della formazione, della selezione e del rinnovo delle classi dirigenti, nella consapevolezza di come qualsiasi tentativo di schematizzazione rischi di semplificare eccessivamente una realtà complessa e articolata e per sua natura riluttante a qualsiasi tentativo di classificazione e sistematizzazione. L’obiettivo di questo tipo di analisi è essenzialmente quello di provare ad identificare quali potrebbero essere i nodi in cui il nostro sistema Paese presenta, rispetto al benchmark europeo, le maggiori differenze ed eventuali ritardi, così come quei punti in cui viceversa l’Italia può vantare forti positività.

Volendo stilizzare una filiera di “produzione di classe dirigenti”, si può affermare, senza perdere eccessivamente in genericità, che il percorso prende inevitabilmente avvio da un progetto formativo, che può declinarsi in formazione di tipo istituzionale alla quale segue, o si affianca, un percorso di formazione “on the job”. Appare infatti quanto mai rilevante oggi operare lungo una filiera integrata di formazione e lavoro, piuttosto che su singoli componenti, non essendo più possibile individuare una netta distinzione temporale tra periodo formativo e periodo professionale. Sempre più oggi è forte la necessità di compiere percorsi formativi non esclusivamente limitati al periodo precedente l’ingresso nel mercato del lavoro, ma che si snodano lungo tutta la carriera professionale. La necessità di formazione continua, valida per qualsiasi posizione professionale, sembra ancor più imprescindibile per le classi dirigenti, per le quali la formazione su campo appare estremamente rilevante sia nella forma di esperienze maturate a fianco di altra “classe dirigente”, sia nella forma di esperienze professionali internazionali.

Il ruolo strategico della formazione su campo non deve ovviamente distogliere l’attenzione dalla formazione istituzionale, che continua a rappresentare un punto di partenza fondamentale per il raggiungimento di posizioni apicali. A tal proposito la struttura del sistema formativo in generale, e universitario e post universitario in particolare, possono rivelarsi determinanti nel comporre la

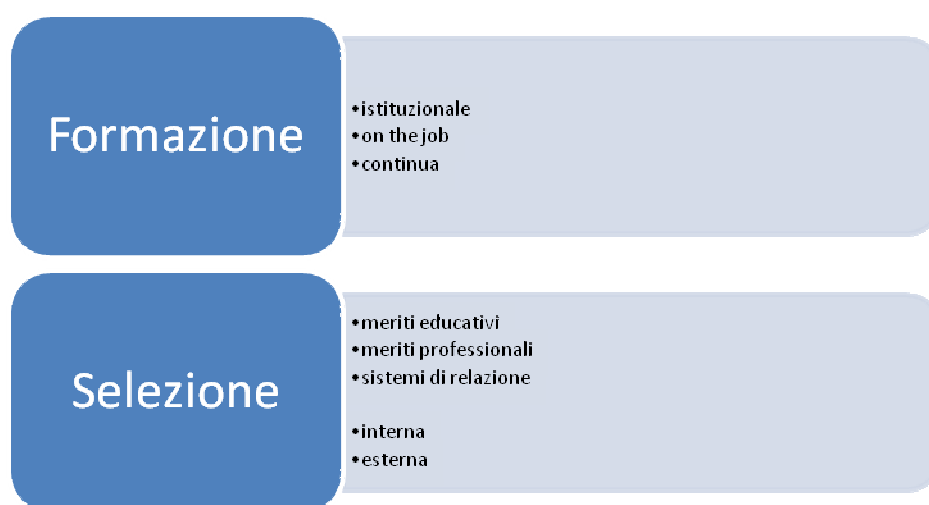
classe dirigente del futuro. Come vedremo più avanti il sistema universitario italiano presenta non poche lacune, alcune peculiari, altre condivise con i modelli francese e tedesco che faticano a tenere il passo in uno scenario mondiale in cui è il modello anglosassone a farla da padrone.

Per quanto riguarda poi la selezione di classe dirigente, questa può essenzialmente aver luogo sulla base di alcuni modelli di riferimento: la scelta può infatti avvenire in prevalenza sulla base di meriti formativi (è il caso ad esempio della Francia, nella quale si è alimentato un circuito educativo elitario di grande valore, grazie al quale si sono formati i maggiori statisti, politici e amministratori francesi, ma che di recente sta mostrando qualche crepa); oppure possono prevalere nel far emergere le figure dirigenziali i meriti sul campo, guadagnati nell'ambito di imprese e professioni. Infine esistono anche modalità di selezione delle élite basate sui sistemi di relazione, in cui l'elemento distintivo è rappresentato dalla capacità di gestire sistemi relazionali complessi, di fare *networking*³³.

Sempre in merito ai modelli di selezione delle élite si può poi proporre un'ulteriore distinzione tra la scelta che avviene tra soggetti già appartenenti all'impresa, all'istituzione ecc., presumibilmente formati e forgiati "ad uso e consumo" dell'istituzione stessa, e invece l'ingaggio di dirigenti dall'esterno, rivolgendosi quindi alla selezione competitiva offerta dal mercato.

Una prima conclusione dell'analisi, che si può già in questa sede anticipare riguarda l'importanza di qualificare l'intera filiera della "produzione" di élite, valorizzando quindi sia il merito formativo che quello professionale. A tal fine sarà necessario agire su tutte le leve disponibili: dalla valutazione e valorizzazione di studenti, docenti e istituzioni formative, all'agevolazione e incentivazione dei percorsi professionali di carriera, allo sblocco delle posizioni consolidate.

Fig. 3.1: La filiera di produzione delle élite (formazione e selezione)



Nostre elaborazioni

³³ Carboni (2009) parla di *net-élite*.

Da non trascurare infine come l'accesso alla classe dirigente sia determinato oltre che da caratteristiche innate dell'individuo, anche dalla trasmissibilità intergenerazionale degli elementi che contribuiscono a formare lo status di una persona, come la ricchezza, l'ambiente sociale, ecc. Un elemento fondamentale per garantire che la formazione e la selezione degli individui avvengano offrendo a tutti le stesse opportunità, è ovviamente rappresentato dai sistemi di sostegno economico garantiti alle persone meno abbienti, che consentano quindi un'effettiva parità di condizioni di accesso sia ai sistemi formativi, che alla selezione che ne consegue. Un elemento questo che, come si vedrà nel dettaglio più avanti, si presenta fortemente differenziato tra i quattro paesi esaminati, e che senz'altro è una delle note dolenti del sistema Italia.

3.3 Il confronto tra Paesi³⁴

3.3.1 La Francia

Sistema formativo

In Francia la riflessione in merito al rinnovo delle classi dirigenti si concentra in massima parte intorno al tema della formazione.

Il sistema francese è caratterizzato da una biforcazione del percorso formativo piuttosto precoce; il sistema secondario infatti si differenzia dopo i 15 anni in un indirizzo accademico (*lycée général* o *technologique*) e un indirizzo professionale (*lycée professionnel*).

I licei generali e tecnologici sono strutturati in tre classi ripartite in due cicli: il primo, detto di "determinazione" dura un anno ed è comune a tutti gli alunni. Al termine di questa classe "cerniera" gli alunni scelgono il percorso generale o quello tecnologico. Il secondo ciclo, detto "terminale", dura due anni e prepara al diploma (*baccalauréat*) generale o tecnologico. La specializzazione inizia quindi effettivamente dal secondo ciclo.

La formazione professionale è organizzata in cicli pluriennali che definiscono due livelli di formazione, corrispondenti a due livelli di qualifica. Il primo livello comprende le classi che preparano al CAP (Certificato di attitudine professionale), che fornisce una formazione specifica e qualificante su un mestiere ben determinato, e le classi che preparano al BEP (Brevetto di studi professionali), il quale non forma semplicemente su un mestiere specifico, ma su più mestieri nell'ambito dello stesso settore, essendo finalizzato da un lato all'inserimento professionale immediato, dall'altro al proseguimento degli studi. Il secondo livello di formazione, a cui si accede con il BEP, corrisponde al ciclo "terminale" del percorso professionale e consente di ottenere il diploma professionale. Le specializzazioni variano a seconda del tipo di diploma che si intende

³⁴ Le informazioni relative ai sistemi formativi dei singoli paesi sono tratte da "Eurydice".

conseguire³⁵. Nella formazione professionale un ruolo molto rilevante è svolto dalla formazione in impresa.

Solo gli studenti che scelgono il liceo generale o tecnologico possono accedere al sistema universitario, differenziato in Universités e Grandes Écoles.

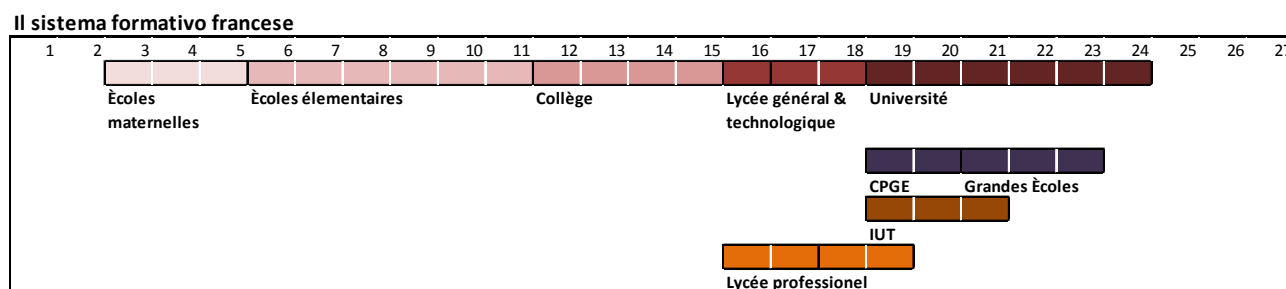
Le Grandes Écoles e gli Instituts Universitaires de Technologie (IUT) hanno requisiti di ammissione molto elevati. I posti nelle prime sono generalmente limitati, ed è quindi possibile accedervi per lo più su concorso, o più raramente per selezione. Per alcune occorre addirittura fare due anni di CPGE (classes préparatoires aux grandes écoles) in preparazione al concorso. Se si considera che già l'ammissione alle CPGE non è scontata, si capisce quanto siano selettive ed elitarie queste Grandes Écoles. Gli Instituts Universitaires de Technologie (IUT) consentono di ottenere in due anni un DUT (diplôme universitaire de technologie), vi si accede tramite selezione dei dossier scolaires (risultati del terminale e lettera di motivazione) ed è abbastanza difficile essere ammessi.

Queste scuole elitarie sono nate come luoghi di formazione delle classi dirigenti pubbliche attraverso una rigorosa selezione meritocratica. Gli studenti che sono ammessi sono considerati membri della pubblica amministrazione, ricevono uno stipendio per tutta la durata degli studi e si impegnano a lavorare per almeno 10 anni nella PA o in imprese di proprietà statale.

Tutte le altre università richiedono invece per l'ammissione solamente il conseguimento del diploma di scuola secondaria (baccalauréat).

Non esiste al momento un sistema di valutazione esterna, le università sono tuttavia incoraggiate a sviluppare procedure di autovalutazione interna.

Fig. 3.2



Nostre elaborazioni

Uno studio del gennaio 2009³⁶ ha evidenziato come i francesi percepiscano soprattutto le misure legate all'istruzione come le più efficaci nell'assicurare l'uguaglianza delle opportunità.

³⁵ Ne esistono 250 di CAP, 40 circa per il BEP, e una cinquantina per il diploma professionale, coerenti con i settori del BEP.

³⁶ "Les nouvelles formes du capitalisme", TNA Sofres, gennaio 2009, citato nel Rapporto LUISS 2010 (AA.VV., 2010).

A tal fine alcune misure proposte dai governanti sono volte proprie a garantire la possibilità di studio anche a chi non può studiare con profitto in famiglia. Una misura molto apprezzata dall'opinione pubblica francese è stata ad esempio la creazione di strutture di alloggio per frequentare i collegi (la scuola secondaria inferiore) messe a disposizione dei giovani provenienti da famiglie bisognose, accompagnata da altre misure di sostegno per gli studenti con difficoltà economiche. Le tasse universitarie, definite dal governo centrale, sono relativamente basse e gli studenti provenienti da famiglie con difficoltà economiche possono ottenere un contributo aggiuntivo in denaro o in benefici in natura.

Inoltre sono al centro del dibattito le misure proposte nel rapporto sulla diversità sociale, realizzato da Yazid Sabeg per Nicolas Sarkozy nel maggio 2009, finalizzate ad ampliare la base sociale delle Grandes Écoles, sia chiedendo a queste ultime di accogliere un 30% di borsisti (rispetto al 6% del 2000), che aumentando le opportunità di frequentare le classi preparatorie che danno accesso alle scuole di alta formazione, sul modello di quanto già sperimentato dall'Istituto di Scienze Politiche (Sciences Po) che nel 2001 ha firmato delle convenzioni che consentono ai giovani provenienti dai licei meno favoriti di essere selezionati sulla base di un esame specifico e non attraverso il concorso generale, ritenuto troppo sbilanciato su test di storia e cultura generale. In tal modo si vuole affrontare anche il problema dell'eccessivo peso che il diploma di scuola secondaria avrebbe nella definizione successiva del percorso formativo, determinando una selezione tra i giovani troppo precoce.

La critica più forte è rivolta proprio al sistema eccessivamente polarizzato dell'insegnamento superiore francese suddiviso tra università e grandi istituti, che bipartisce troppo precocemente i percorsi di formazione. La modalità prevista per affrontare questa carenza del sistema formativo si basa da un lato sulla possibilità, come già evidenziato, di ampliare l'accesso alle scuole d'élite, dall'altro sul rafforzamento delle istituzioni non di punta, destinate ad una schiera più ampia di persone, che in tal modo potrebbero disporre comunque di una preparazione solida.

Meccanismi di selezione

Volendo classificare l'esperienza francese sulla base dei modelli di selezione precedentemente individuati, possiamo senz'altro indicarla come un esempio di modello in cui il merito educativo viene privilegiato rispetto al merito professionale. Siamo infatti di fronte ad un sistema in cui il titolo di studio iniziale rappresenta l'elemento caratterizzante e vincolante l'intero percorso professionale di un individuo; l'iscrizione ad una delle Grandes Écoles garantisce una "collocazione a vita".

Scendendo ad un dettaglio settoriale si osserva peraltro come queste peculiarità vengano confermate in tutte le varie declinazioni settoriali della classe dirigente. Nel sistema imprenditoriale ad esempio si nota come i fattori più rilevanti nel selezionare la dirigenza siano il capitale (fondatori, eredi del capitale) e lo Stato (ex dirigenti dei grandi enti pubblici, alti funzionari amministrativi e politici), mentre minor spazio viene lasciato a coloro che hanno realizzato un percorso di crescita professionale interno all'azienda.

Si assiste inoltre in Francia, proprio in virtù di un percorso formativo comune svolto negli stessi istituti elitari e selettivi, ad una certa intercambiabilità delle élite dell'apparato di Stato con quelle del mondo finanziario ed economico, elemento questo che rende piuttosto statica la composizione delle classi dirigenziali francesi, che semplicemente migrano da un settore ad un altro. Le élite francesi risultano caratterizzate da una certa coesione, garantita dall'omogeneità socio-culturale e dalla formazione comune, così come dai meccanismi di reclutamento che continuano a privilegiare le scuole elitarie.

Il modello di selezione limitato al merito formativo sembrerebbe tuttavia mostrare più di una crepa, non risultando il più adatto a selezionare i migliori anche in termini di esperienza sociale, capacità di adattamento e creatività. Le classi dirigenti francesi non risultano inoltre in alcun modo rappresentative della struttura della popolazione.

La rigidità del modello di selezione viene peraltro denunciata in tutti i diversi settori, da quello politico, con apparati di partito che risultano chiusi a qualsiasi ricambio generazionale, a quello imprenditoriale, dove già al momento dell'assunzione si mostrano forti squilibri visto che a parità di competenze un candidato maschio, di pelle bianca, con nome e cognome francese ha il triplo di possibilità di essere convocato per un colloquio di assunzione (AA.VV., 2010).

3.3.2 La Germania

Sistema formativo

Il sistema tedesco è organizzato su base regionale. La Costituzione stabilisce che la determinazione dei diritti e dei doveri in materia scolastica spetti ai Länder che hanno piena autonomia nell'emanazione di qualunque legge. Lo Stato interviene solo come supervisore.

Per garantire una struttura comune a tutto il territorio tedesco i Länder hanno tuttavia definito alcuni elementi che devono essere gli stessi in tutto il Paese. Questi elementi sono:

- inizio e durata dell'istruzione obbligatoria a tempo pieno;
- inizio e fine dell'anno scolastico;
- durata delle vacanze;
- denominazione dei diversi istituti di istruzione e forma organizzativa;
- possibilità di passaggio tra i diversi tipi di scuole;

- quando introdurre una lingua straniera e l'ordine in cui le lingue vengono insegnate;
- riconoscimento dei certificati e dei diplomi degli insegnanti;
- sistema di votazione e corrispondenza;
- riconoscimento reciproco dei diplomi conferiti dalle scuole di istruzione generale e professionale di tutti i Länder.

Il ciclo scolastico tedesco è obbligatorio dai 6 ai 18 anni. L'orientamento degli studenti è piuttosto precoce dovendo scegliere già al termine della scuola primaria (Grundschule - 10 anni) l'indirizzo di studi tra tre diverse possibilità (anche se al termine del biennio iniziale della scuola secondaria inferiore è ancora possibile modificare la propria scelta). Al termine della Grundschule lo studente non deve sostenere alcun esame. La scuola consiglia il tipo di istruzione secondaria che ritiene più adatto alle capacità mostrate dallo studente; in caso di richiesta da parte dei genitori di far frequentare al figlio una scuola superiore diversa da quella consigliata, l'alunno dovrà superare un esame di ammissione. In Germania infatti il livello secondario inferiore non prevede un percorso unico, ma vari percorsi che condizionano l'accesso alle scuole del livello secondario superiore. Tuttavia il biennio iniziale della scuola secondaria inferiore è in comune (Orientierungsstufe), così da consentire eventualmente di mantenere aperta la scelta fino alla fine della sesta classe.

Le scuole secondarie di primo grado (tra i 12 e i 16 anni) sono quindi di diverso tipo:

- Hauptschule: è una tipologia di scuola poco selettiva e molto simile alla formazione professionale e non prevede la prosecuzione a livello di istruzione terziaria. Dura cinque anni e in alcuni Länder anche sei e trasmette un'istruzione di base a carattere generale.
- Realschule: è un indirizzo tecnico, che dura sei anni. La sua struttura è abbastanza flessibile, l'offerta educativa è più ampia di quella offerta dalla Hauptschule. Gli obiettivi formativi riguardano conoscenze di base a carattere generale e i percorsi prevedono un'aria opzionale di insegnamenti con livelli di competenze differenziati. La Realschule consente l'accesso solamente ad alcuni indirizzi universitari (Fachhochschulen) o alla formazione terziaria non universitaria (Berufsakademien).
- Gymnasium: è la forma di istruzione più elevata e dura nove anni. Il ginnasio tende sempre più ad offrire le basi per studi economici, dopo aver abbandonato un indirizzo più letterario, che si è ritenuto venisse sempre meno incontro alle esigenze del mercato del lavoro. Solo in Baviera si utilizza ancora la distinzione tra ginnasio umanistico, delle lingue moderne e matematico-scientifico. Esso comprende classi inferiori e superiori (Gymnasiale Oberstufe). L'indirizzo accademico consente l'accesso all'intero sistema universitario.

L'istruzione secondaria di secondo grado va dai 16 ai 18 anni, quando termina l'obbligo scolastico. Tutti gli studenti quindi accedono all'istruzione secondaria superiore.

L'offerta formativa in questo campo prevede due grandi gruppi:

- istruzione generale (Gymnasiale Oberstufe)
- istruzione e formazione professionale. Rientrano in questa tipologia diverse tipologie di istituti che offrono curricula a carattere generale e professionale congiunti o ad esclusivo carattere professionale. Si parla in quest'ultimo caso di sistema duale, che prevede una formula di alternanza scuola-lavoro (Berufsschule+Betrieb). Gli istituti che offrono formazione generale e professionale sono:
 - Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium: offre specializzazioni professionali nei campi dell'economia e commercio, delle tecnologie, dell'alimentazione ed economia domestica, dell'agronomia, degli studi sociali e sanitari;
 - Berufsfachschule: è una scuola di specializzazione professionale. L'offerta formativa è molto varia e indirizza verso vari settori professionali. Offre corsi che formano per occupazioni nell'ambito del commercio, per occupazioni in cui è previsto l'uso delle lingue straniere, nell'ambito dell'artigianato, dell'economia domestica, dell'assistenza sociale, in ambito artistico e nel settore sanitario;
 - Berufsoberschule: ciclo di due anni destinato a chi ha già completato la formazione professionale all'interno del sistema duale. Gli alunni studiano tedesco, una lingua straniera, studi sociali, matematica, scienze naturali e materie relative alla singola specializzazione prescelta (tecnologia, economia, alimentazione, professioni sociali, ecc.)
 - Fachoberschule: una scuola superiore di qualificazione professionale che porta alla maturità professionale. Offre conoscenze e competenze generali, teoriche e pratiche. La formazione professionale è prevista nel primo anno, presso imprese;
 - Beamtenausbildung: formazione di due anni per i dipendenti pubblici.

Il sistema di istruzione superiore tedesco prevede diversi tipi di istituzioni:

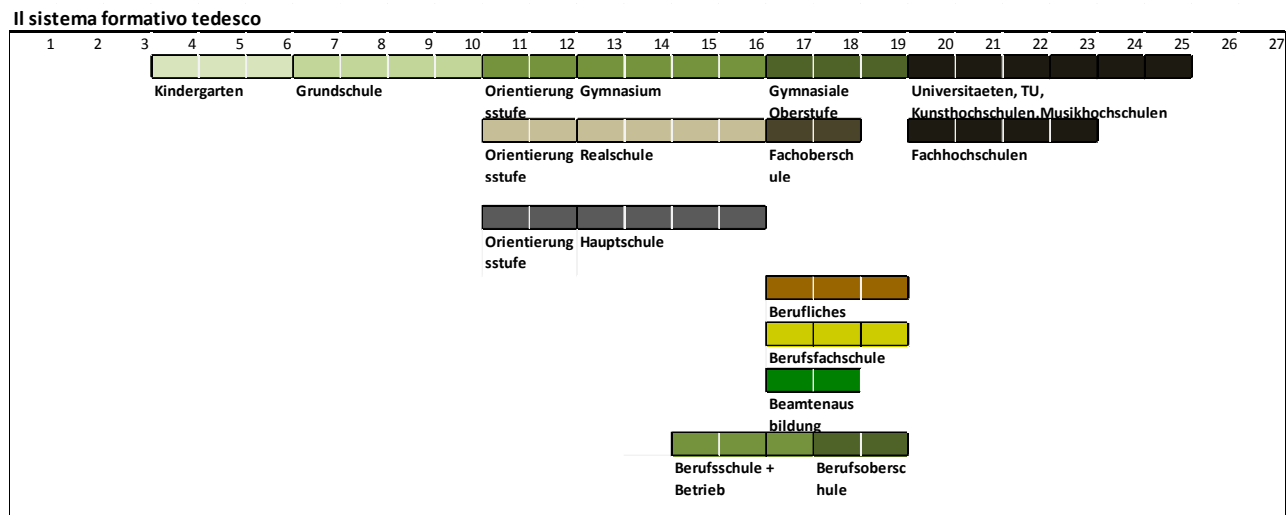
- Universitaeten (Università) : offrono una vasta gamma di studi in: economia, scienze sociali, scienze naturali, lingue etc ;
- Technische Universitaeten/Technische Hochschulen (Politecnici): mentre le università classiche si occupano della ricerca pura e offrono tutta la gamma delle discipline, dalle scienze dell'antichità all'economia nazionale, i Politecnici (TU) si concentrano sulle facoltà di ingegneria e scienze naturali;
- Fachhochschulen (Istituti superiori ad indirizzo scientifico): tipicamente tedesche, offrono corsi di studio fortemente orientati all'acquisizione di competenze pratiche, attraverso lo

svolgimento di attività di tirocinio (practical work) pari a 1 o 2 semestri. I corsi di studio riguardano ingegneria, economia, scienze sociali, scienze informatiche.

- Kunsthochschulen e Musikhochschulen (Accademia di Belle Arti e Conservatorio di Musica): offrono corsi di studio nelle arti visive, design e nelle discipline musicali.

Per essere ammessi si deve possedere un diploma di scuola secondaria, ma le università non possono prevedere alcun requisito di ammissione. Anche il sistema universitario tedesco segue i dettami della riforma universitaria con il 3+2, ma a differenza degli altri paesi europei in Germania la riforma non è completamente applicata e a volte è possibile ritrovare il vecchio sistema universitario.

Fig. 3.3:



Nostre elaborazioni

Le tasse universitarie sono definite a livello regionale e per gli studenti in difficoltà economiche è prevista la possibilità di ottenere un contributo federale, con obbligo di restituirne la metà al conseguimento del titolo universitario. Nel gennaio 2005 un verdetto della Corte costituzionale federale ha eliminato l'esenzione dalle tasse di studio. Fino ad allora in Germania lo Stato sosteneva (quasi) da solo le spese dell'istruzione superiore. Dal 2007 ben sette Länder applicano fin dal primo semestre delle tasse universitarie, che nel confronto internazionale sono relativamente moderate. Studenti fuori corso o studenti che affrontano un secondo piano di studi devono pagare le tasse universitarie anche in altri Länder.

La valutazione si esaurisce in un controllo di tipo procedurale-amministrativo e le agenzie esterne di valutazione che esistono si limitano alla valutazione della qualità dell'insegnamento impartito.

Meccanismi di selezione

Il modello di selezione delle classi dirigenti tedesche è strettamente collegato al sistema di istruzione superiore, fortemente concentrato su tecnica e produzione; le élite della Germania si caratterizzano per il professionismo scientifico, l'elevata sicurezza professionale e una forte coscienza di status, che ne ha fatto per anni quasi un "corpo" chiuso. Questo sistema però sta cominciando a scricchiolare e abbastanza recentemente³⁷ il Governo tedesco ha dato il via ad una serie di iniziative finalizzate a creare università statali di élite, per favorire una maggior connessione tra ceto dirigente e sistema formativo più avanzato, anche sul modello delle Grandes Écoles francesi o dei College di élite del Regno Unito.

Tuttavia il reclutamento delle élite in Germania risente ancora piuttosto chiaramente dell'estrazione sociale degli individui. In particolare questo aspetto sembra influenzare significativamente soprattutto la selezione delle élite economiche; mentre infatti in politica si riesce ad arrivare ai vertici anche a partire da condizioni familiari e sociali modeste, nel sistema economico-finanziario questo è molto più raro. Sono principalmente le persone provenienti dai ceti più benestanti a riuscire ad arrivare ai vertici delle organizzazioni economiche. Anche se gli schemi di reclutamento tradizionali sembrano mostrare qualche cambiamento, a modificarsi sono soprattutto i percorsi formativi delle élite economiche, che sempre più spesso vantano anche esperienze internazionali, mentre i criteri di reclutamento sociale sono rimasti sostanzialmente gli stessi. In precedenza i grandi manager di un'azienda provenivano soprattutto dal suo interno, dopo un percorso di carriera nella società stessa (Hauskarriere), sempre più oggi, invece, il manager percorre la carriera spostandosi in varie aziende (quasi sempre però dello stesso gruppo). In ogni caso, seppur in aumento, ancora oggi sono tuttavia molto pochi i leader tedeschi che vantano esperienze di lavoro o di studio all'estero, rivelando un profilo ancora molto provinciale (AA.VV., 2010).

La spina dorsale del sistema produttivo tedesco rimane tuttavia quella delle imprese a gestione familiare, per le quali parlare di meccanismi di selezione di classe dirigenti implica inevitabilmente affrontare il tema soprattutto dal punto di vista dei percorsi di successione e di passaggio generazionale.

L'intero sistema tedesco di reclutamento delle élite sta mostrando evidenti segnali di cambiamento: rispetto alle élite corporative del passato, capaci soprattutto di produrre intese e compromessi, le nuove élite sembrano derivare maggiormente da una selezione meritocratica di mercato, che valorizza prestazione ed efficienza. Ciononostante, rimane in Germania una forte prevalenza del

³⁷ Gennaio 2004.

modello di selezione legato al *networking*, tanto che la percentuale di *net-leaders*³⁸ è la più alta tra i quattro paesi in esame (cfr. tabella di sintesi a fine capitolo) (AA.VV., 2009).

3.3.3 Il Regno Unito

Sistema formativo

L'obbligo scolastico in Inghilterra va dai 5 ai 16 anni. La scuola primaria si estende dai 5 agli 11 anni ed è suddivisa in due cicli: *infant schools* (5-7 anni) e *junior schools* (7-11 anni).

Il passaggio all'istruzione secondaria avviene all'età di 11 anni. Non esiste più il sistema di selezione che prima distribuiva gli alunni nella scuola secondaria sulla base dei loro rendimenti; se non per l'accesso alle *Grammar Schools*. Il sistema secondario è di tipo misto: un indirizzo prevalentemente unitario, caratterizzato da un insegnamento polivalente, frequentato dal 90% degli studenti inglesi (*Comprehensive schools*), affiancato da scuole con insegnamento classico e accademico, orientate specificamente all'indirizzo universitario (*Grammar Schools*). I percorsi possono differenziarsi in base alle materie scelte per prepararsi all'ammissione all'università.

Dal 1988, anno dell'*Education Reform Act*, l'esame successivo al quinquennio obbligatorio della scuola superiore è stato unificato secondo criteri nazionali e il diploma conseguito prende il nome di *General Certificate of Secondary Education (GCSE)*. È stato inoltre introdotto un curriculum nazionale per le materie fondamentali, con programmi comuni a tutte le scuole. Il curriculum nazionale comprende quattro *key stages* formativi: *key stage 1* da 5 a 7 anni; *key stage 2* da 7 a 11 anni; *key stage 3* da 11 a 14 anni; *key stage 4* da 14 a 16 anni per la preparazione del GCSE.

A 16 anni, termina la scuola secondaria dell'obbligo, gli studenti possono scegliere altri corsi biennali o triennali. L'istruzione ulteriore (*Further Education*) prevede corsi post-scolastici che hanno stretta connessione con il mondo commerciale e industriale. Nel secondo ciclo dell'istruzione secondaria superiore (quella che segue la scuola dell'obbligo) non sono previste materie obbligatorie, unico caso in Europa. Lo studente può scegliere se frequentare corsi di tipo generale e/o corsi di tipo professionale. Le principali qualifiche che si conseguono sono:

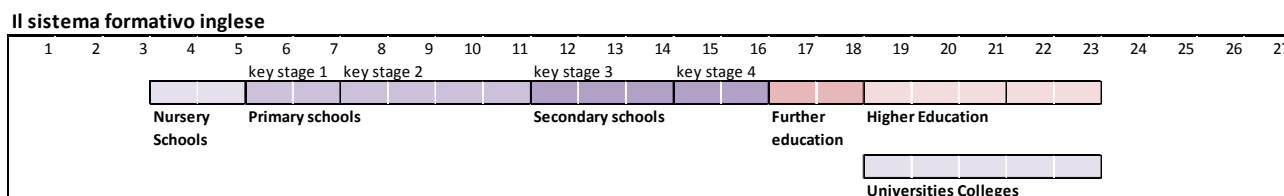
- il *General Certificate of Education Advanced level*, comunemente denominato *A-level*, viene sostenuto da studenti con un buon curriculum scolastico, all'età di 18 anni, specializzandosi in materie umanistiche o scientifiche. Due o più materie superate a questo livello costituiscono titolo necessario per essere ammessi all'università;
- il *General Certificate of Education Advanced Subsidiary level*, *AS-level*, che consente di combinare anche studi divergenti, richiedendo la metà di ore di insegnamento rispetto all'*A-level*. Per l'iscrizione all'Università due *AS* sono considerati equivalenti ad un *Advanced*;

³⁸ Manager, giornalisti, politici, docenti e ricercatori universitari, che si distinguono per la capacità di gestire sistemi relazionali complessi.

- qualifiche in materie applicate (GCE A-level e GCE AS-level in materie applicate): sono qualifiche finalizzate all'acquisizione di competenze in vaste aree professionali e offrono un'ampia preparazione per il mondo del lavoro, ma anche per il proseguimento degli studi;
- qualifiche professionali (NVQs – National Vocational Qualifications): sono destinate a chi vuole sviluppare specifiche abilità professionali. La formazione si svolge prevalentemente sul luogo di lavoro.

L'istruzione superiore é offerta da università, politecnici e college, che godono di assoluta libertà accademica. Le università sono infatti enti privati autogovernati e hanno libertà di ammissione. L'ammissione alle università avviene per esami e titoli e i requisiti di ammissione (materie e votazioni) sono tanto più alti quanto più sono prestigiose le università. Esistono anche istituzioni di formazione terziaria non universitaria (Universities Colleges, prima Polytechnics).

Fig. 3.4:



Nostre elaborazioni

I costi sono uniformi sul territorio nazionale, ci sono esenzioni per gli studenti più disagiati alle quali può aggiungersi un contributo statale. Gli studenti possono ottenere sostegno economico dal governo centrale, dalle autorità locali o dalle stesse università, e possono ottenere prestiti agevolati, garantiti dallo stato, per il mantenimento agli studi.

Le università assumono direttamente il proprio personale, programmano i corsi, accettano gli studenti e conferiscono i titoli accademici in maniera autonoma, anche se esistono dei sistemi di controllo sulla qualità dei corsi e dell'insegnamento, mirati ad assicurare un certo grado di uniformità sul territorio nazionale. Esistono inoltre graduatorie delle università basate su due criteri: i risultati della ricerca e gli sbocchi lavorativi degli studenti. Proprio questa autonomia nella gestione del capitale umano, insieme alla distribuzione trasparente e meritocratica dei fondi pubblici, assegnati tramite il Research Assessment Exercise (Rae), vengono visti come principale ragione dell'alta produttività scientifica del sistema universitario inglese, che eccelle nettamente su tutti gli altri sistemi universitari europei (Bandiera e Prat, 2010).

Meccanismi di selezione

La selezione delle élite inglesi, in particolar modo di quelle politiche, ha sempre profondamente risentito della struttura piuttosto radicata delle classi sociali inglesi; non si può infatti non ricordare che l'accesso ad una delle due Camere del Parlamento inglese avviene ancora per alcuni membri per via ereditaria. Tuttavia il modello sociale inglese ha da sempre considerato il sistema dell'istruzione uno strumento di mobilità sociale, cercando, con le diverse riforme realizzate, di favorire sempre più condizioni di uguaglianza di accesso da parte dei membri di ogni classe sociale. Con la Thatcher prima, e Tony Blair poi, si è assistito ad una profonda trasformazione delle élite storiche, con l'allargamento di fatto dei ranghi anche alla classe media, con la costruzione di una nuova élite economico-finanziaria e la diversificazione delle élite anche a settori precedentemente esclusi (talenti artistici, sportivi, ecc.).

Tutte queste trasformazioni non hanno tuttavia intaccato il legame, da sempre strettissimo, delle classi dirigenti con il sistema universitario, in particolare quello formato dalle prestigiose università di Oxford, Cambridge e della London School of Economics, che hanno rappresentato, e continuano a rappresentare, il principale bacino di reclutamento delle classi dirigenti inglesi. Sono soprattutto le élite politiche a provenire da questi prestigiosi centri di formazione accademica, mentre i membri delle élite amministrative, economico-finanziarie e professionali, cominciano ad ampliare i loro bacini di provenienza, essendosi formati anche in alcuni collegi di Londra (Imperial College e University College of London), presso la London Business School e in alcune università provinciali (Edinburgo e Manchester).

Seppur ampliato il ventaglio dei centri di formazione delle classi dirigenti, rimane comunque valido il percorso che vede le élite, soprattutto politiche, amministrative ed economico-finanziarie, muovere i loro primi passi sempre, necessariamente, in qualche università e centro di formazione di rilievo. Il sistema di formazione terziario rimane, in altri termini, il principale centro di reclutamento delle élite, e questo modello di formazione e selezione non sembra essere stato messo in crisi neanche dalla recessione economica che ha attraversato il paese.

Anche se le élite politiche ed economiche, su tutte i membri della City, sono ritenute dall'opinione pubblica ampiamente responsabili della crisi economica che si è abbattuta sul paese, incapaci di prevederla prima, e di gestirla poi, mai è stato messo in discussione il sistema di formazione e selezione anglosassone, che continua a rappresentare un caposaldo dell'intero sistema sociale inglese. Semmai è l'ampliamento dell'accesso a più numerosi ceti sociali, voluto dalla Thatcher e rafforzato da Blair, ad essere messo sotto accusa, per l'effetto che questo si ritiene abbia avuto sui costi dell'università, fortemente cresciuti negli ultimi anni.

Il vero punto di forza di questo modello è senz'altro da ricercare nello stretto legame tra università e mondo produttivo ed imprenditoriale, tra sapere codificato e sapere esperienziale, che riesce a garantire che la formazione in un università di prestigio rappresenti ancora l'elemento distintivo capace di avviare una brillante carriera professionale.

3.3.4 L'Italia

Sistema formativo

In Italia l'istruzione è obbligatoria da 6 a 16 anni di età³⁹. L'obbligo formativo viene assolto nell'ambito del sistema di istruzione o con il conseguimento di una qualifica professionale triennale (a scuola o nell'ambito della formazione professionale iniziale) entro i 18 anni di età.

Il livello secondario superiore, denominato secondo ciclo di istruzione, è costituito dall'istruzione secondaria superiore di competenza statale, offerta dai licei, dagli istituti tecnici e dagli istituti professionali; e dall'istruzione e formazione professionale di competenza regionale, offerta dalle agenzie formative accreditate presenti sul territorio nazionale.

La riforma del sistema secondario superiore⁴⁰ ha istituito un impianto organizzativo suddiviso in tre grandi blocchi:

- i licei (artistico, classico, linguistico, musicale e coreutico, scientifico con opzione scienze applicate, scienze umane con opzione economico-sociale);
- gli istituti professionali (settore servizi, agricoltura e sviluppo rurale, socio-sanitario, enogastronomia e ospitalità alberghiera, commerciale, e settore industria e artigianato, produzioni artigianali e industriali, manutenzione e assistenza tecnica);
- gli istituti tecnici (settore economico, amministrazione finanza e marketing, turismo, e settore tecnologico, meccanica, trasporti, elettronica, informatica, grafica, chimica, moda, agraria, costruzioni).

L'offerta di istruzione e formazione tecnica superiore è stata riorganizzata nel 2008; in base a questa nuova organizzazione, sono previsti: corsi offerti dagli Istituti Tecnici Superiori – ITS e percorsi offerti dagli istituti di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS).

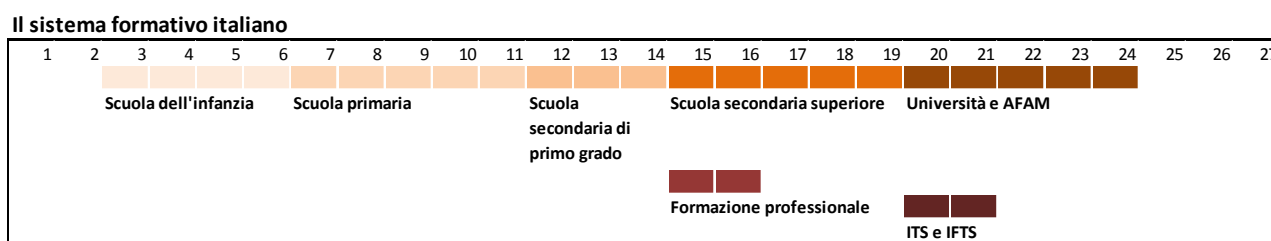
Siamo quindi in presenza di un sistema secondario non unitario; tuttavia l'ammissione all'università non è selettiva, essendo condizionata solamente al conseguimento di un diploma quinquennale. Solamente per l'accesso ai corsi di laurea in medicina e chirurgia, odontoiatria, veterinaria, architettura è necessario sostenere un esame di ammissione selettivo (accesso a numero chiuso).

³⁹ La Costituzione stabilisce che l'istruzione è obbligatoria fino a 14 anni di età. La durata dell'istruzione obbligatoria è stata aumentata fino a 16 anni di età nell'a.s. 2007/2008, in base alla legge finanziaria del 2007.

⁴⁰ Legge n.133 del 2008.

L'istruzione superiore è articolata in istruzione universitaria, e non universitaria. Quest'ultima è offerta dal sistema dell'Alta formazione artistica e musicale (Afam) e da altri tipi di istituti. Appartengono al sistema Afam i seguenti istituti: le Accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di arte drammatica, l'Accademia nazionale di danza, i Conservatori di musica, gli Istituti superiori per le industrie artistiche. Solo le università e gli istituti dell'Afam rilasciano titoli aventi valore legale. L'istruzione superiore, sia universitaria che offerta dal sistema Afam, è organizzata in 3 cicli: il primo ciclo della durata di 3 anni per il conseguimento della Laurea; il secondo della durata di 2 anni per il conseguimento della Laurea magistrale; il terzo ciclo corrispondente al dottorato di ricerca. I corsi in medicina e chirurgia, veterinaria e odontoiatria, continuano a essere organizzati in un ciclo unico della durata di 5 o 6 anni, al termine del quale viene conseguita la laurea magistrale.

Fig. 3.5



Nostre elaborazioni

Le tasse hanno un minimo fissato a livello centrale e un massimo calcolato sulla base di una percentuale delle entrate ricevute dal governo. Il sostegno economico per gli studenti in difficoltà è demandato alle agenzie regionali, e spesso si verificano esclusioni di studenti con i requisiti di reddito necessari per mancanza di fondi.

Esiste un Comitato Nazionale di Valutazione del sistema universitario (CNVSU) che ha come obiettivo principale la valutazione delle risorse disponibili.

Meccanismi di selezione

La percezione degli italiani è che per entrare a far parte della classe dirigente nel nostro Paese il meccanismo di cooptazione conti molto più del merito (AA.VV., 2007). Dovendo indicare i luoghi in cui si forma la classe dirigente, gli italiani non esitano a definire le grandi aziende e la formazione su campo, al fianco di altra classe dirigente, come i due luoghi principali. La formazione su campo, specie se di qualità, sembrerebbe contare più di un percorso canonico di formazione. Recenti indagini (AA.VV., 2008) hanno evidenziato come in Italia la meritocrazia professionale sembri funzionare meglio di quella educativa: leader e dirigenti vengono selezionati

affidandosi alla competizione e alla mobilità sul campo associate al mercato, garanzia maggiore di una effettiva valorizzazione del merito.

Del resto i serbatoi tradizionali di alimentazione delle classi dirigenti italiane, grandi aziende e istituzioni finanziarie (Olivetti, ENI, IRI, Fiat), grandi istituzioni (Banca d'Italia), partiti e organizzazioni sindacali di massa, alcuni organi di informazione (Rai e grandi testate nazionali), sembrano oggi attraversare una fase di crisi generale (Canepa, 2005). La percezione che i percorsi di formazione e selezione di classe dirigente siano sempre meno formalizzabili e individuabili chiaramente è molto forte nel nostro paese, soprattutto in due settori ad "alta concentrazione di classe dirigente" come la politica e il mondo imprenditoriale.

Il settore della politica in Italia è senza alcun dubbio un esempio distorto di selezione di classe dirigente. Le ragioni principali individuate in letteratura (Merlo *et al.*, 2008) come causa di una selezione scarsamente qualitativa della classe politica sono essenzialmente due: da un lato il sistema elettorale che, con le liste bloccate, non consente la selezione dei politici da parte dei votanti, che si trovano a scegliere solamente il partito per cui votare, al quale si dà quindi mandato implicito di scegliere i migliori politici in circolazione; dall'altra si ritiene che una ragione del basso livello qualitativo della nostra classe politica sia da ricercare anche negli incrementi sempre più rilevanti registrati dai livelli salariali del settore, che hanno reso il comparto della politica del tutto "fuori mercato" e quindi estraneo ai meccanismi di concorrenza e selezione con gli altri settori, che dovrebbero garantire una migliore qualità delle élite⁴¹.

Da alcuni anni tuttavia si assiste in Italia a una sorta di reazione alla erraticità dei percorsi formativi politici, con il tentativo di dar vita, con alterne vicende⁴², a molte iniziative con il dichiarato intento di fare formazione politica, sia a livello centrale che locale⁴³. I risultati di questi progetti sono tuttavia ancora di difficile identificazione.

Anche nel settore delle imprese si osserva una classe dirigente che non sembra seguire percorsi di formazione formali. Le aziende italiane sembrerebbero avere ancora delle reticenze nel dare troppo credito a sistemi troppo formalizzati di scelta delle persone, preferendo l'"intuitu personae" come principale criterio di scelta (AA.VV., 2010). Le competenze tecniche di base sono un ovvio prerequisito per essere selezionati, ma poi la scelta delle imprese avviene vagliando l'idoneità del candidato soprattutto sul piano dell'atteggiamento mentale e delle attitudini comportamentali. Soprattutto per quel che concerne i candidati alle posizioni manageriali, le imprese italiane sembrano mostrare una preferenza per la scelta di candidati interni, rivolgendosi al mercato esterno

⁴¹ Il salario di un parlamentare italiano è oggi circa 4 volte superiore a quello di un manager del settore privato.

⁴² Si pensi ad UNIBO, scuola quadri del Partito Democratico, che ha chiuso dopo appena un anno dall'inaugurazione.

⁴³ Dal Centro di formazione politica, alla fondazione Fare Futuro, alla scuola di Libertà e Giustizia, alla fondazione Italianieuropei, ecc.

solamente dopo aver accertato di non avere le figure adatte tra il personale interno all'azienda. Un atteggiamento simile a quello delle imprese tedesche, che, come si è visto, privilegiano percorsi di carriera interni.

Uno studio piuttosto recente (Bandiera *et al.*, 2008), sui modelli di reclutamento del *management* all'interno delle imprese italiane individua due modelli di carriera manageriale: un primo basato sulla *performance*, per il quale i *manager* vengono reclutati attraverso canali formali (head hunters, annunci pubblici, ecc.) e le decisioni di carriera e di incentivazione economica si prendono sulla base di variabili oggettive e predeterminate, legate ai risultati raggiunti; un secondo modello basato invece sulla fedeltà, nel quale si assumono dirigenti sulla base di contatti personali e familiari e ci si aspetta un comportamento in linea con le decisioni dell'impresa. Si tratta in altre parole di un modello con una forte componente relazionale, per il quale contano prevalentemente la qualità delle relazioni che il manager intrattiene con la proprietà.

Il primo modello sembrerebbe essere perseguito soprattutto dalle multinazionali, mentre le imprese familiari e quelle che operano in prevalenza sul mercato interno mostrano chiaramente di privilegiare la seconda tipologia, nonostante i dati elaborati dallo studio evidenzino piuttosto chiaramente come il secondo modello porti a risultati economici peggiori del primo. L'elemento più interessante di questa analisi consiste nell'aver evidenziato come il tema di una gestione più meritocratica e meno relazionale del *management* interessi le imprese italiane indipendentemente dalla dimensione, dal settore o dall'area geografica. Sono piuttosto la gestione familiare e la scarsa propensione a competere sul mercato internazionale che rafforzano un modello di gestione del *management* basato prettamente su fattori personali (conoscenza diretta, affidabilità, appartenenza alla famiglia).

A margine dei risultati dello studio si deve evidenziare un ulteriore elemento di interesse emerso dai dati elaborati: il mercato dei *manager* italiani sembrerebbe infatti caratterizzato da un livello di istruzione mediamente più basso di quello di altri paesi. La ragione principale è da ricercarsi nella mancanza in Italia di un legame tra mondo accademico, sistema della formazione e impresa. In altri paesi, su tutti in quelli anglosassoni, per decenni si è creato un circolo virtuoso tra università e mondo imprenditoriale, con le prime che scelgono i temi di ricerca sulla base degli interessi del secondo, con *manager* che si formano in corsi specialistici delle università (MBA). Questo legame sembra del tutto assente in Italia, dove i due mondi convivono senza interazione alcuna. Da un lato le imprese italiane non sembrano particolarmente motivate ad assumere *manager* con un elevato livello di preparazione (anche per le scelte di *governance* precedentemente illustrate), dall'altro le università italiane non sembrano in grado di offrire programmi capaci di sviluppare competenze e capacità riconosciute dal mercato.

Qualcosa forse si sta muovendo a livelli più bassi di formazione, dove le collaborazioni tra istituti tecnici e professionali e imprese stanno intensificandosi. Un'ulteriore conferma della preferenza delle imprese italiane a favorire percorsi di crescita professionali interni, piuttosto che selezionare dal mercato figure di alto profilo ma già formate esternamente.

La rilevanza della formazione su campo, emersa piuttosto chiaramente, legata ad una maggior fiducia della società nella meritocrazia professionale rispetto a quella educativa, non deve tuttavia far trascurare l'importanza di percorsi formativi istituzionalizzati. Nella società della conoscenza il merito professionale non è infatti da solo sufficiente a garantire la qualità e il livello della classe dirigente di un Paese.

3.4 Indicazioni conclusive

Un'interessante analisi realizzata di recente (Checchi e Redaelli, 2009) sui quattro paesi in esame ha individuato due modelli di selezione delle classi dirigenti, sulla base di tre fattori che contribuiscono singolarmente e congiuntamente ad accedere alle élite: istruzione, anzianità e genere. Considerato che:

- l'anzianità favorisce l'ingresso nelle classi dirigenti in tutti i paesi tranne che in Gran Bretagna, dove, una volta superati i 50 anni diventa piuttosto un ostacolo;
- la laurea favorisce la carriera lavorativa soprattutto in Francia e in Gran Bretagna, anche se in momenti diversi (entro i 40 anni in Francia, entro i 60 anni in Gran Bretagna);
- l'essere laureato è più importante dell'esperienza che deriva dall'età in Gran Bretagna, mentre in Italia questo fenomeno è vero solo per la fascia di età 30-50 anni e in Francia entro i 40 anni.
- essere donna è sempre uno svantaggio in tutti i quattro paesi;

gli autori dello studio individuano due diverse modalità di selezione delle classi dirigenti:

- la prima legata alle credenziali educative (Francia e Gran Bretagna);
- la seconda legata all'esperienza e all'anzianità (Germania e Italia).

L'analisi dei modelli di selezione da noi svolta conferma sostanzialmente il forte legame tra mondo accademico/formativo e élite in Francia e Gran Bretagna, mentre si nota un peso maggiore dei percorsi formativi su campo negli altri due paesi.

Dall'analisi dei sistemi di istruzione appare evidente invece come si possano distinguere di fatto due modelli: uno europeo/continentale che, con alcune ovvie specificità per paese, caratterizza Francia, Germania e Italia; l'altro anglosassone. Nel primo caso infatti abbiamo sistemi di istruzione secondaria stratificati, in cui gli studenti vengono separati sulla base di curricula ben distinti. Nel caso di Francia e Germania, questa separazione condiziona anche l'accesso successivo all'istruzione terziaria, mentre nel caso dell'Italia la scelta di una scuola superiore non preclude l'accesso

successivo a qualsiasi facoltà universitaria. Tuttavia in Germania sembrerebbero attivi meccanismi di premialità del merito, per cui gli studenti migliori vengono indirizzati verso i licei, gli studenti con capacità intermedie vanno negli istituti tecnici e quelli meno capaci sono orientati verso gli istituti professionali (Checchi, 2009), meccanismi che invece non sembrano presenti in Italia, dove di fatto questa stratificazione dell'istruzione non fa che seguire quella sociale. Tendenzialmente in Italia coloro che finiscono in percorsi professionali ricevono una formazione scolastica che rende molto improbabile la loro prosecuzione a livello terziario; gli studenti si trovano in ambienti molto diversificati, che tendono ad ampliare le differenze originarie di potenzialità. Coloro che frequentano i licei, con maggior probabilità figli di genitori laureati, si trovano a competere/cooperare con studenti con potenzialità analoghe alle loro. E simmetricamente, coloro che frequentano gli istituti professionali, si misurano con stili di comportamento scolastici molto simili ai propri. Inoltre considerata l'età di scelta dell'indirizzo scolastico, l'influenza dell'ambiente familiare è piuttosto forte, non facendo altro che perpetrare e rafforzare la stratificazione sociale, limitando di fatto l'uguaglianza delle opportunità.

Diverso il caso della Gran Bretagna, dove l'unificazione dei percorsi di formazione scolastica secondaria ha portato ad una riduzione dei divari dell'apprendimento, lasciando che la selezione avvenga poi a livello di istruzione terziaria, quando i migliori, in un'arena competitiva paritaria, riusciranno ad entrare nelle università migliori.

Rimanendo in tema di pari opportunità, si può osservare come dal punto di vista degli aiuti alla partecipazione all'istruzione, sia invece l'Italia a rappresentare un'eccezione, in negativo. Il nostro Paese risulta infatti quello in cui meno di tutti sembrano operare meccanismi che garantiscano anche agli studenti provenienti da famiglie economicamente disagiate la possibilità di affrontare un percorso di studi universitari. Anche se il vero tema sembrerebbe essere la carenza di risorse, piuttosto che la mancanza di misure di intervento adeguate.

In effetti il dato riferito alla spesa per istruzione in percentuale del PIL del paese ci conferma uno scarso investimento da parte del nostro paese (4,29%), mentre i paesi che investono di più sono proprio la Francia (5,59%) e l'Inghilterra (5,39%).

A più bassi investimenti nel sistema dell'istruzione seguono più bassi livelli di istruzione: la percentuale di persone che possiedono un titolo di studio universitario in Italia è pari ad appena il 14,4%, rispetto al 32% dell'Inghilterra.

La primazia del sistema di istruzione inglese si palesa anche con livelli di internazionalizzazione nettamente superiori a quelli degli altri paesi: il numero di studenti stranieri iscritti ad università inglesi è pari nel 2007 al 31% degli studenti universitari totali; nello stesso anno in Francia e in

Germania studiavano circa l'11% di stranieri, e in Italia appena il 2,8%. Il nostro paese non sembra avere alcun appeal per gli stranieri, che raramente lo scelgono come luogo in cui studiare.

Del resto le classifiche mondiali delle università riservano sempre dei posti piuttosto marginali alle università italiane. Secondo la classifica ARWU (Academic Ranking of World Universities) dell'Università di Shanghai, tra le prime 100 università al mondo, selezionate in base alla qualità accademica e della ricerca⁴⁴, non compare nessuna università italiana, ne compaiono 11 inglesi, 5 tedesche e 3 francesi. Così come in un'altra importante classifica (Times Higher Education Supplement – THES), calcolata sulla base delle opinioni di scienziati e professionisti internazionali, tra le prime 200 università del mondo, appena 1 è italiana, 4 sono francesi, 10 tedesche e 29 inglesi. Allo stesso modo, i nostri corsi di formazione più specifica, come gli MBA (Master Business and Administration), non sembrano avere molta notorietà all'estero, visto che appena uno dei corsi offerti in Italia appare nelle graduatorie internazionali.

Del resto il sistema universitario inglese sembrerebbe l'unico che si è dotato di un sistema di valutazione della didattica e della ricerca in grado di comunicare l'effettivo valore della formazione e degli sbocchi professionali che verranno garantiti dall'istituto universitario prescelto, incentivando in tal modo una vera e sana competizione tra le diverse università nazionali.

Le critiche rivolte all'università italiana, incapace di interagire con il mondo professionale e di garantire una formazione spendibile sul mercato del lavoro, vengono corroborate dalla evidente incapacità degli studi universitari di garantire vantaggi professionali tangibili. I tassi di occupazione dei laureati italiani sono più bassi delle medie degli altri paesi in esame, così come i tassi di disoccupazione risultano viceversa più alti. In altri termini la laurea non sembra essere un elemento capace di fare la differenza sul mercato del lavoro.

Un'ultima notazione riguarda invece il numero di ore di formazione in impresa per occupato: nonostante il maggior rilievo dato alla formazione su campo, in Italia il numero di ore di formazione risulta tra i più bassi. Quando si parla quindi di rilievo della formazione professionale, rispetto a quella istituzionale, siamo in realtà di fronte a meccanismi di formazione implicita, che faticano ad essere portati alla luce e incanalati in percorsi di formazione più espliciti e formalizzati. Uno sforzo che valorizzi le esperienze sedimentate nel tempo, concettualizzandole e esplicitandole, potrebbe risultare invece molto importante per favorire la pratiche di politiche formative più incisive.

A conclusione si può senz'altro ribadire l'importanza di un sistema di selezione delle classi dirigenti basato sulla valorizzazione del merito piuttosto che dell'appartenenza. Perché però questo

⁴⁴ Misurate sulla base del numero di vincitori di premi Nobel, numero di citazioni delle ricerche, articoli pubblicati su Natura e Scienze, articoli presenti nell'indice SCI (Science Citation Index) e nell'indice SSCI (Social Science Citation Index), più un indicatore composto per valutare la performance accademica.

rappresenti un vero volano di mobilità sociale rimane fondamentale garantire criteri di accesso al sistema formativo paritari, che limitino il più possibile le differenze sociali, favorendo la partecipazione ai percorsi formativi sulla base delle capacità e potenzialità dell'individuo e non "della sua famiglia". Il sistema che sembra funzionare meglio da questo punto di vista è quello inglese, che con l'unificazione dei percorsi formativi secondari ha di fatto garantito una maggiore uguaglianza di opportunità nell'accesso alle sue selettive università.

Non è comunque sufficiente pensare a cicli universitari e post universitari selettivi per garantirsi la nascita di una nuova classe dirigente di qualità. L'importanza di percorsi di affiancamento *on the job* appare un elemento indispensabile per favorire la formazione di una élite capace di affrontare le sfide che le si proporranno. Sarà del resto fondamentale, anche allo scopo di migliorare la formazione su campo delle future élite, sostenere un'alleanza virtuosa tra formazione e mondo imprenditoriale, in un circuito che arricchisca entrambi. Si dovrà lavorare sul lungo periodo per generare nuovi bacini di reclutamento delle classi dirigenti, con uno sforzo collettivo che coinvolga tutti i settori del Paese. Le stesse Business School stanno modificando le loro strategie, in ottica di intensificare i rapporti e gli scambi con il mondo imprenditoriale, non più semplice destinatario dei loro servizi formativi, ma partner attivo nella definizione dei programmi offerti.

Infine, considerando come sempre più spesso si critichi la miopia di un'Europa che, per mantenere le sue identità nazionali, rinuncia ad avere un ruolo di vera protagonista sullo scacchiere mondiale, viene da chiedersi se anche nel momento in cui si parli di formazione e selezione delle élite, non sia il caso di cominciare a parlare di percorsi comuni europei. Già passi in avanti da questo punto di vista sono stati fatti con il tentativo di rendere omogenei i percorsi universitari⁴⁵, ora si tratta di cominciare a ragionare su scala europea anche nel momento di selezionare i nuovi quadri dirigenti delle istituzioni e delle imprese, immaginando di rivolgersi ad un bacino di reclutamento non più riferito alla sola offerta nazionale, ma che comprenda tutti i potenziali leaders presenti sull'intero mercato europeo. Si potrebbe così con buona probabilità avviare un circuito per cui la maggiore competitività dovuta se non altro alla più ampia scala di concorrenza, richiederebbe livelli di preparazione più elevati, innescando meccanismi virtuosi di miglioramento della qualità della classe dirigente. Da questo punto di vista la crisi economica e finanziaria, ponendo al centro del dibattito l'evidente necessità di creare una leadership europea unitaria, non può che rappresentare un importante ed efficace stimolo ad agire.

⁴⁵ Processo di Bologna, 1999.

Tab. 3.1: Sintesi delle principali caratteristiche dei sistemi formativi e dei modelli di selezione nei quattro Paesi

	Gran Bretagna	Francia	Germania	Italia
Sistema scolastico secondario	Unificato	stratificato	stratificato	stratificato
Età di scelta dell'indirizzo	16	15	10	14
Età di ingresso all'Università	18	18	19	19
Criteri di accesso al sistema terziario	test di ammissione	test di ammissione solo per le istituzioni di eccellenza; per le altre università accesso ristretto solamente ad alcuni indirizzi della scuola secondaria	nessun test, ma accesso ristretto solamente ad alcuni indirizzi della scuola secondaria	nessun test, accesso aperto a tutti gli indirizzi della scuola secondaria
Sistema scolastico terziario	stratificato (tra università e formazione non universitaria)	differenziato (Grand écoles e università)	stratificato (tra università e politecnici)	uniforme
Tasse universitarie	uniformi - esenzioni, contributi e prestiti agevolati per gli studenti in difficoltà economiche	uniformi (piuttosto basse) - contributi governativi e benefici in natura per gli studenti in difficoltà economiche	definite a livello regionale - contributo federale per gli studenti in difficoltà economiche da restituire per metà	differenziate con un minimo e un massimo fissati a livello centrale - sostegno economico regionale per gli studenti in difficoltà economiche, spesso non erogato per carenza di fondi
Spesa per l'istruzione in percentuale del PIL (2007)	5,39%	5,59%	4,50%	4,29%
Percentuale della popolazione con titolo di studio universitario (2008)	32,0%	27,3%	25,4%	14,4%
Percentuale di studenti stranieri (2007)	31,0%	11,3%	11,3%	2,8%
Top universities - Numero di università nelle prime 100 (ARWU) (2010)	11	3	5	0
Top universities - Numero di università nelle prime 200 (THES) (2009)	29	4	10	1
Top MBA - Financial Times ranking (prime 100 posizioni) (2010)	15	3	1	1
Top MBA - Economist ranking (prime 100 posizioni) (2009)	22	7	1	1
Sistema di valutazione – didattica	accreditamento (local authorities)	accreditamento (valutazione interna)	accreditamento (agenzie regionali esterne)	accreditamento (nuclei di valutazione interni)
Sistema di valutazione – ricerca	agenzia esterna (RAE) basata su peer review	inesistente	inesistente	inesistente
Tasso di occupazione dei laureati (2007)	87,9	83,5	86,1	80,2
Tasso di disoccupazione dei laureati (2008)	2,9	4,4	3,3	4,6
Ore di formazione in impresa per occupato (2005)	7	13	9	7
Modalità di selezione	credenziali educative	credenziali educative	esperienza/anzianità	esperienza/anzianità
Percentuale di net leaders (2007)	50,8%	58,7%	62,6%	61,5%

Nostre elaborazioni

Conclusioni

European dream

di Carlo Carboni

Le élite europee nella crisi

Nel primo decennio di questo secolo, le classi dirigenti nazionali europee hanno evidenziato una caduta di pensiero strategico al punto che il modello continentale europeo è apparso, per gran parte del decennio, la brutta copia di quello anglo-statunitense. Tuttavia, come evidenziato dai risultati della nostra ricerca, queste *élite* sono state investite da mutazioni significative. La grande trasformazione neoliberale e neoliberista degli ultimi trent'anni ha profondamente influito sulla composizione e sugli scenari delle classi dirigenti del Vecchio Continente. La prima mutazione riguarda l'emergere dell'economia come protagonista di un lungo ciclo di globalizzazione, che ha ampliato la sfera d'influenza del mercato sia sul piano geopolitico sia sulle ali di nuove attività di servizio e di scambio. Un'espansione estensiva e intensiva del mercato, nella vita quotidiana del cittadino europeo, consumatore e investitore. Questa straordinaria diffusione del mercato ha reso sempre più prestigiosi e credibili imprenditori e managers. Fino alla recente crisi economica, che ha visto crollare la fiducia verso le *élite* finanziarie e bancarie.

Il colpo più forte lo hanno accusato le prestigiose *élite* inglesi finanziarie e politiche, eredi del thatcherismo e del blairismo. Diverso il discorso per le *élite* imprenditoriali dell'economia reale – come quelle tedesche ed italiane – che hanno continuato a riscuotere elevati livelli di fiducia nelle opinioni pubbliche nazionali. Al fianco dei classici “padroni del vapore”, nei trent'anni, è cresciuta enormemente d'importanza una *élite* relazionale che trae vantaggio non tanto dalla proprietà privata quanto dal proprio capitale relazionale (e di notorietà), unito a conoscenze metodologiche e tecnologiche: sono le *net élite* (Carboni, 2009) nei nuovi settori della comunicazione e dell'informazione, finanziari e commerciali, tecnologici, dell'industria culturale, creativa, turistica. Sono le persone che manipolano e mettono in moto idee, uomini e merci. Si tratta di *élite* che fanno della rete relazionale la prima risorsa di competenza, sostenuta da una costante intermediazione finanziaria, comunicativa, informativa, lobbistica. Tra i grandi tessitori del *networking* vi sono gli editori e i *top leaders* di testate giornalistiche e televisive, i manager apicali nel mondo dei servizi commerciali e finanziari. Un po' ovunque nel Vecchio Continente, le *élite* dell'economia reale e gran parte delle *net élite* spingono per nuove regole per impedire fallimenti finanziari futuri. Non c'è traccia, tuttavia, dei protagonisti delle nuove regole, cioè dei politici. Progetti tanti, ma decisioni poche. Questo è il secondo punto che emerge dalle analisi delle *leadership* nazionali

dell'Europa continentale. Nel trentennio la loro credibilità è vertiginosamente scesa, man mano che la politica diventava *mediatizzata, professionalizzata, personalizzata, finanziarizzata*. L'architettura faraonica *postdemocratica* delle rappresentanze multilivello (da quella europea a quelle comunali) ha evidenziato ovunque costi ingenti che si assommano a quelli dei mercati politici clientelari e della corruzione in aumento. La forza istituzionale diffusiva assunta dalla politica ha inoltre palesato il difetto di esposizione alle ingenti spese mediatiche elettorali. In Italia, la colonizzazione del personale politico da parte di "tecnici", potenti professioni, imprenditori, ne ha rivelato le debolezze e l'elevata esposizione alle *lobby* e al sistema mediatico. Tuttavia, con la crisi finanziaria e al cospetto del fallimento della regolazione mercatista anglo-statunitense, ci si sarebbe aspettato che quanti erano stati condizionati dalla superiorità del modello a "stelle e strisce" reagissero, come ad esempio le *leadership* nazionali della UE. Al contrario, quasi nulla fino a ora è accaduto, se non il fatto che il centrodestra, in diversi casi nazionali europei, ha fatto suoi slogan "solidaristici", protezionisti, comunitari e statalisti. La parte più statalista e socialdemocratica dei ceti politici nazionali sconta invece il tramonto di un ciclo secolare della rappresentanza. Tra gli spettatori del *corpo a corpo* tra centrodestra e centrosinistra, in diversi Paesi, si diffonde piuttosto un grande senso di apatia, se non addirittura una depoliticizzazione come riscontrato di recente tra i cittadini olandesi.

Ai cittadini, le *élite* politiche nazionali autoreferenti non chiedono altro se non di potere rimanere "a galla", attraverso le clientele e il mercato politico-elettorale. La delusione per le false promesse dei politici e la scarsa deferenza mediale verso la politica del *day by day* hanno eroso in modo significativo l'autorevolezza dei ceti politici nazionali (Hay, 2007). Di conseguenza, le *élite* politiche dei Paesi-euro hanno perso peso per un lungo periodo, esattamente come i loro Stati nazionali, di fronte alla globalizzazione. Sono riuscite tuttavia a evitare che i ceti politici europei potessero diventare nuovi competitori. Infatti, nonostante l'UE abbia fatto straordinari passi in avanti in questi anni, gli interessi che contano continuano ad identificarsi e a relazionarsi con i *leader* nazionali, che traggono vantaggio posizionale dalla segmentazione linguistica delle opinioni pubbliche nazionali europee. E neppure la nuova architettura intergovernativa europea multilivello, pensata proprio come risposta delle istituzioni al declino del tasso di fiducia popolare, è riuscita a far volare alto la politica né nell'Europa delle Regioni né dalle parti di Bruxelles. Qual è dunque l'immagine di noi cittadini europei riflessa allo specchio dei cambiamenti delle nostre *élite*? Diffidiamo delle banche, confidiamo nella nostra economia reale e rimaniamo in attesa di una politica migliore che valorizzi merito e talento.

Le cure possibili

Sebbene la classe dirigente nordamericana sia stata al centro negli ultimi decenni di pesanti critiche, soprattutto durante il doppio mandato di Bush (Touraine osservò che prima di Bush il Governo era economico, mentre con lui divenne militare), l'elezione di Obama ha risvegliato l'*American dream*, il Paese delle mille opportunità: ivi compresa quella di accedere alla stanza dei bottoni attraverso i boccaporti della mobilità sociale. Al contrario, il *core* dei Paesi fondatori dell'attuale Europa a 27, come visto nel presente Rapporto, stenta ad assicurare un ricambio di classe dirigente ispirato ad un maggiore accesso di giovani e donne nella stanza dei bottoni. Non è così ovunque nell'area europea: come visto, fanno eccezione i *top leader* dell'Inghilterra, da sempre imparentata con gli Usa, e anche quelli di diversi Paesi dell'Est, tra i quali la presenza consistente del *pink power* risale ad una cultura di genere sviluppatasi per decenni "oltrecortina". Lo scarso ricambio, soprattutto nel nostro Paese si sposa con una selezione poco oculata dei capi, sempre più spesso scelti e cooptati tra i fedeli più che tra i soggetti meritevoli.

Dalle pagine del Rapporto si possono evincere alcune possibili traiettorie per migliorare il ricambio delle classi dirigenti, in particolare nel nostro Paese, dove ormai quotidianamente l'opinione pubblica sottolinea l'immobilismo e l'indecisionismo delle nostre *élite*, in particolare politiche. Queste infatti non sembrano aver metabolizzato fino in fondo la necessità di riduzione di privilegi e di rendite di posizione che la situazione internazionale globalizzata oggi richiede. Se nel dopoguerra la scelta della collocazione atlantista ed europeista era sufficiente a garantire l'opportunità di sviluppo e modernizzazione del Paese, nel mondo globalizzato, dopo la caduta del muro di Berlino, essa non lo è più. Oggi, alle piccole potenze nazionali europee, che stentano a federarsi in un progetto politico solido, è richiesta maggiore competitività, capacità di orientarsi nei mercati globali. È divenuta improcrastinabile una *leadership* nazionale consapevole delle conseguenze del mutato quadro internazionale e quindi della necessità di un'accelerazione di una convergenza politico-istituzionale europea. Da un canto, occorre rafforzare e legittimare una *leadership* europea capace di tracciare un *main stream* per questo nuovo secolo. Dall'altro lato, dobbiamo correggere i ritardi delle nostre *élite* nazionali caratterizzate da scarso ricambio e da selezione inefficiente (se non avversa). Solo così potremo partecipare più attivamente all'*European dream* che noi europei dovremmo creare a partire dal prossimo decennio.

Per ciò che concerne la selezione della classe dirigente nel nostro Paese, il presente Rapporto di ricerca conferma che in Italia il merito sul campo prevale nettamente su quello educativo, come avviene del resto anche in parte in Germania. Non a caso, entrambi questi Paesi hanno una classe imprenditoriale (manifatturiera) importante i cui meriti sul campo sono riconosciuti dalla popolazione (Carboni, 2007; 2008c). Tuttavia, mentre in Germania le grandi organizzazioni

economico-industriali esercitano un'indubbia egemonia sul complesso delle classi dirigenti, il quarto capitalismo delle medie imprese italiane non appare ancora in grado di esercitarla. La centralità del merito sul campo nei due Paesi citati è confermata dall'importanza, riscontrata in termini d'incidenza, dei *top leaders* anziani. Al contrario, nei Paesi nei quali il merito educativo – un complesso di capacità cognitive e specialistiche sviluppate mediante sapere codificato – tende ormai a prevalere, la presenza di giovani adulti tra i *top leaders* appare del tutto evidente. Così accade in Inghilterra, ma anche in Francia e nel Nord Europa. Nella modernità della società dei saperi e della conoscenza, l'esperienza non è più la sola fonte di merito, ma piuttosto costituisce un corroborante ad una formazione professionale e culturale ormai necessaria per affacciarsi a ruoli apicali che richiedono predisposizione all'efficienza, capacità e voglia di competere e raccogliere le sfide che di volta in volta il nuovo mondo globale propone. Sembra perciò urgente e improcrastinabile una profonda rivoluzione culturale degli italiani e delle loro *élite* per apprezzare il nuovo ruolo affidato alle istituzioni di formazione superiore, in particolare universitaria e postuniversitaria. Questo dovrebbe comportare che, seppur in presenza di un debito pubblico che impone tagli dolorosi, come accade nei maggiori Paesi europei, gli investimenti in istruzione siano intensificati e non ridotti e che le risorse siano dedicate ad un vero e proprio piano di modernizzazione del nostro sistema universitario, rendendo molto più selettivi i titoli di studio apicali (almeno dalla laurea magistralis in su) e, dall'altro lato, assicurando che il merito prevalga anche nell'istruzione superiore e universitaria (laurea triennale) destinata ad elevare il livello culturale e professionale dell'intera società. È pura ipocrisia ritenere che tutto ciò possa essere ottenuto senza dedicare risorse aggiuntive per qualificare la nostra Università e la nostra ricerca: riformare il sistema di apprendimento e di ricerca a costo zero è semplice velleitarismo, poiché è noto che il nostro sapere richiede, all'opposto, di essere industrializzato e finanziarizzato. Dall'altro lato, è del tutto ipocrita far finta che una tale rivoluzione culturale non abbia bisogno di penalizzare il demerito intenzionale e furbetto che si annida non solo nei vertici delle nostre Università, ma anche tra quegli studenti che “tirano a campare” cercando di strappare il diciotto. Una cultura del merito per crescere ha bisogno di criteri selettivi imparziali, ma anche di un effettivo diritto allo studio per chi merita e non può permettersi di andare avanti nell'apprendimento codificato.

Tuttavia, per migliorare la qualità della nostra classe dirigente prossima e futura, non è sufficiente mettere mano solo alla formazione. Sappiamo bene che la realtà dei contropoteri mafiosi al Sud attende da decenni di essere sgominata; che le clientele e le parentopoli devono trovare precisi sbarramenti regolativi nelle arene concorsuali; che i privilegi legati a facili rendite di posizione devono essere limitate al pari dell'importanza dell'anzianità intesa come risorsa automatica nelle carriere; che è necessario che manager e banchieri non seguano solo gli interessi autoreferenziali e

azionari, gli intrecci relazionali nei consigli di amministrazione, ma soprattutto riflettano su come possono contribuire a mettere in moto economia reale per il Paese.

Per quanto riguarda le classi dirigenti rappresentative, occorre innanzitutto un codice etico della rappresentanza e una legge efficace che regoli con norme il lobbismo istituzionale e penalizzi quello nascosto. Solo così possiamo tarpare le ali a una corruzione che è da molti percepita come dirompente. I partiti politici, ormai ridotti a etichette che celano solo comitati elettorali personali, devono tornare a selezionare classe dirigente meritevole mediante partecipazione democratica degli iscritti nella loro vita interna. Per questo dovremmo regolare la loro vita interna così come i cittadini dovrebbero poter tornare a scegliere i loro parlamentari. In politica, la cultura democratica del merito aiuta la selezione e il ricambio delle *élite* politiche. Le “primarie” per la designazione dei candidati andrebbero perciò generalizzate a tutti i partiti, così come andrebbe introdotta per legge la possibilità solo di un secondo mandato per gli incarichi istituzionali. I doppi e tripli incarichi andrebbero banditi e i compensi delle cariche elettive collegati a parametri europei. Il complesso delle cariche elettive andrebbe significativamente ridotto, tenendo in mente che il futuro della politica si gioca da un lato in Europa e, dall’altro, nel decentramento territoriale e nelle *global* e nelle *glocal cities*.

Perciò si deponga l’obiettivo burocratico della meritocrazia, una scatola vuota di valutazioni quantitative senza qualità accertata, e si metta mano a una cultura del merito, che è insieme selettiva e inclusiva. Se saremo capaci di questo, non avremo bisogno di quote rosa o giovanili, perché saremo portati a preferire ai vertici giovani senza distinzione di genere.

Tuttavia, la globalizzazione ci impone che il nostro progetto di generazione di nuova classe dirigente non sia solo nazionale, ma anche europeista. Il mondo globale con i suoi *big players* ci dovrebbe spingere a rilanciare il progetto di un’Europa federata sul piano politico-istituzionale. Fino ad oggi le *élite* nazionali hanno cinicamente tratto vantaggio dalla segmentazione linguistica dei mercati elettorali nazionali. Ma l’enorme sviluppo di mezzi di comunicazione può oggi ragionevolmente ovviare, almeno in parte, a queste differenze nazionali, mettendoci in grado di tornare a spingere l’acceleratore del processo d’integrazione europea, attraverso un progetto politico in grado di rinnovare e adeguare alle sfide globali contemporanee il modello sociale europeo: un nuovo *welfare tecnologico-culturale*, una convergenza nei meccanismi di prelievo fiscale, istituzioni e mercati maggiormente efficienti, crescita dei tassi di occupazione.

È necessario che i Governi nazionali mettano in campo una logica di maggior cooperazione politica e dismettano la logica intergovernativa, oggi prevalente, a partire dalla definizione di una *exit strategy* unitaria dalla crisi, dando spazio ad una “via alta” del progresso e della crescita, a fattori

quali conoscenza, innovazione, competitività di sistema. Occorre in sostanza, favorire un vero e proprio salto di qualità delle classi dirigenti continentali (per ora trascurate e obbedienti ai *leader* delle nazioni più importanti) e dotarle di una *vision* comune e di lungo respiro, fondata sulle stelle polari dell'interesse generale, del merito, delle competenze e della capacità decisionale.

A tale riguardo, processi prioritari appaiono, ad esempio, la promozione di una maggiore presenza di giovani e di donne tra i *top leaders* europei, nei vari settori (politico-istituzionale, economico, cultura e professioni e arte e comunicazione). Al tempo stesso, ricalibrare sistemi formativi capaci di valorizzare merito e favorire la mobilità sociale appaiono ingredienti essenziali per il Vecchio Continente.

In conclusione, riteniamo che i differenti modelli sociali e di *leadership* nazionali, evidenziati dalla nostra analisi, possano essere utili a tracciare alcune coordinate essenziali dalle quali partire per mettere in campo azioni e strategie comuni allo scopo di rinnovare il modello economico-sociale e la qualità delle classi dirigenti in Europa.

APPENDICE 1

L'élite degli Stati Uniti

Un profilo odierno in prospettiva storica

di Michael Blim

“Confesso che in America ho visto più che l’America. Ho cercato l’immagine stessa della democrazia, con le sue tendenze, il suo carattere, i suoi pregiudizi e le sue passioni, al fine di apprendere cosa abbiamo da temere e da sperare dal suo progresso.”

Alexis de Tocqueville, *La democrazia in America* (1835)

“I piani alti della moderna società americana sono sempre più uniti, e spesso appaiono volontariamente coordinati: vi è emersa un’élite di potere. I livelli medi sono un insieme fluttuante di forze bilanciate e stagnanti; essi non collegano il fondo con i piani alti. Il fondo di questa società è politicamente frammentato e sempre più povero, anche se è un fatto passivo: al fondo sta emergendo una società di massa.”

C. Wright Mills, *L’élite del potere* (1956)

1 Introduzione

Se la storia degli Stati Uniti ci insegna qualcosa, è che gli impulsi democratici di una società tendono a produrre non solo la paura dell’élite al governo, ma anche la stessa formazione di élite. È infatti difficile decidere quale, tra democrazia ed élite, è causa e conseguenza dell’altra. Gli Stati Uniti, una nazione in cui “classe” ha un’unica denotazione, “classe media”, e dove si considera la classe operaia come un aggregato di famiglie di lavoratori, il termine “élite” e il suo aggettivo corrispondente “elitario” sono le espressioni predilette per pratiche sociali di confronti invidiosi. A partire dalla fondazione della Repubblica, movimenti di massa hanno provato a liberare la democrazia dalle catene del governo d’élite repubblicana implicite nella Costituzione, e gli attacchi al governo d’élite erano iniziati ancor prima della ratifica del documento nel 1790.

Di conseguenza, una discussione sui risultati di uno studio sulle élite nell’America contemporanea deve superare una folta serie di ostacoli di comprensione. Da una parte, le differenze tra i concetti sociologici di classe e élite sono spesso eluse, e dato il disagio americano nei confronti della nozione di classe, il concetto di élite viene sostituito laddove classe potrebbe essere un più appropriato descrittore. Per questo, l’élite americana è spesso considerata come se fosse un insieme di persone, sempre più con lo status di celebrità, che galleggia distante al di sopra del sistema di classe

americano. Come risultato, il ruolo dell'*élite* nell'assicurare potere e privilegi alla classe capitalista è oscurato.

Dall'altra parte, tanto nell'opinione pubblica quanto nelle scienze sociali, il termine *élite* è spesso carico di un pregiudizio culturale, come dire che qualcuno è "elitario" nel modo di fare, nel senso che questa persona evita ciò che è popolare e ciò che piace alle masse. Nei media i sinonimi di "*élite*" abbondano. Ad esempio, si parla di "*chattering classes*" (classi ciarliere) in riferimento agli opinion leader nazionali di cui si riportano i commenti su fatti nazionali, mentre il termine "*literati*" si riferisce ad arbitri della cultura alta e "*glitterati*" ad arbitri della cultura pop. Questi termini sono carichi di connotazioni decisamente negative suggerendo implicitamente che questo tipo di persone sono degli snob con tendenze antidemocratiche desiderosi di accumulare privilegi per se stessi autonominandosi e autopromuovendosi. In una società di massa ossessionata dalla celebrità, niente, a quanto sembra, soddisfa l'appetito pubblico più che godersi lo spettacolo di un membro dell'*élite* travolto da uno scandalo. Insieme con "Dio benedica l'America" si sente un costante ritornello, o meglio una sentenza biblica, "Oh come sono caduti in basso i potenti".

Dato che gli americani sono concentrati sugli errori e sulla loro paura di una *élite* nazionale, il risentimento di classe è minimo. L'odio della gente potrebbe attualmente concentrarsi sui più alti banchieri della nazione, ma non si dice niente a proposito della classe capitalista di cui sono membri e che essi servono. È decisamente caratteristico della condizione americana, forse, che il presidente Barack Obama non abbia riscosso alcuna critica rilasciando il seguente commento in merito ai banchieri con bonus elevati al tempo della crisi finanziaria del 2009.

"Questa è l'America. Noi non denigriamo la ricchezza. Noi non invidiamo nessuno solo perché ha ottenuto il successo. E crediamo che il successo debba essere premiato."⁴⁶

Visto l'appoggio presidenziale ai ricchi, non è affatto un mistero il motivo per cui il Congresso e Obama spingano per recuperare i bonus dei banchieri piuttosto che alzare le tasse sui ricchi, cosa che porterebbe a termine lo stesso obiettivo più equamente e produrrebbe un'entrata maggiore. Negli Stati Uniti, è possibile avere una classe media senza che vi sia una classe superiore. Quest'ultima è considerata niente più che l'insieme dei membri di maggior successo della classe media.

Per ottenere una lettura più soddisfacente dei risultati ottenuti dal *panel* di studi sull'*élite* per gli Stati Uniti, sarà necessario riconsiderare e districare i concetti di classe ed *élite* nelle scienze sociali americane per applicarli alla spiegazione di questi dati. Sarà anche indispensabile inquadrare i

⁴⁶ "Text of President Obama's Remarks on Executive Pay," *New York Times*, 4 Febbraio 2009, <http://www.nytimes.com/2009/02/04/us/politics/04textobama.html?pagewanted=print>.

risultati nel contesto di diverse altre importanti osservazioni sulle particolarità storiche del sistema di stratificazione americano di cui le *élite* sono una parte considerevole.

2 Analisi ed esame iniziale dei dati sullo studio dell'élite degli USA

I dati accumulati dagli studi comparativi delle *élite* euroamericane⁴⁷ confermano empiricamente molte impressioni generali su composizione e caratteristiche sociali dell'*élite* degli Stati Uniti. Comparerò adesso i dati ottenuti per l'*élite* degli USA con quelli della popolazione degli USA, e secondariamente con i dati per il Canada.

Ad una ispezione iniziale risaltano molte cose (per i dati commentati si rimanda alle tabelle in allegato al presente contributo). La prima è che le persone più anziane sono enormemente rappresentate nell'*élite* rispetto al resto della popolazione. Gli individui con più di 65 anni sono un po' più del 13% della popolazione americana ma ricoprono il 63% dell'*élite* nazionale⁴⁸. La seconda è che l'*élite* è molto più istruita del resto della popolazione. Più dell'87% dei membri dell'*élite* sono laureati o hanno raggiunto livelli del sistema educativo ancora più elevati, solo il 28%, invece, per quanto riguarda la popolazione comune⁴⁹. La terza cosa è che le donne, che compongono il 47% dell'*élite*, sarebbero solo a 3,5 punti dal completamento se si ripartisse lo status elitario proporzionalmente al sesso⁵⁰.

È molto difficile ottenere risultati significativi dalla comparazione della composizione occupazionale delle *élite* degli USA con quelli della popolazione comune. Le categorie occupazionali usate nel presente studio e dall'Ufficio degli USA per le statistiche sul lavoro non offrono un raffronto preciso. Una rapida analisi di entrambi i set di dati usando campi professionali genericamente delineati come architettura, ingegneria, legge, medicina, insegnamento scolastico a livello accademico e politica, ci dicono che architetti, ingegneri, giornalisti della carta stampata e degli altri media, docenti e politici sono eccessivamente rappresentati nell'*élite*, rispetto alla forza lavoro generale. Sorprendentemente tanto i medici quanti gli avvocati sono presenti nell'*élite soltanto* in proporzione alla loro effettiva presenza nella forza lavoro nazionale. Un netta discrepanza esiste in merito ai docenti di livelli scolastici superiori all'istruzione secondaria, l'1,3% del totale della popolazione, stando ai dati dell'Ufficio degli USA per le statistiche sul lavoro, il 17,6% dell'*élite*, secondo i dati della presente ricerca. Viste le informazioni limitate, risulta poco chiaro come bisogna interpretare questa discrepanza, né se si può affermare l'importanza del professorato accademico negli affari nazionali⁵¹.

⁴⁷ Questo studio si basa sull'analisi dei dati prodotti all'interno del progetto "Le classe dirigenti nel mondo globale".

⁴⁸ http://factfinder.census.gov/servlet/ACSSAFFacts?_submenuId=factsheet_1&_sse=on, visto l'1/11/10.

⁴⁹ www.census.gov/population/www/socdemo/education/csp2008.html, visto l'1/11/10.

⁵⁰ ⁵⁰ http://factfinder.census.gov/servlet/ACSSAFFacts?_submenuId=factsheet_1&_sse=on, visto il 2/1/10.

⁵¹ http://www.bls.gov/oes/2008/may/oes_nat.htm#b25-0000, visto il 10/1/09.

Una comparazione internazionale facilitata dalla presente ricerca multinazionale sulle *élite* mostra per lo più minime discrepanze nel confronto tra i dati americani e quelli canadesi sulle *élite*. I professori universitari rappresentano il 23,5% dell'*élite* canadese contro il 17,6% di quella americana. Politici e burocrati di stato comprendono l'11,9% dell'*élite* canadese mentre solo il 4,6% negli USA. Le *élite* americane, inoltre, sembrano impiegate maggiormente nel campo degli affari e con maggiori esempi di studio e lavoro all'estero, rispetto a quelle canadesi.

L'unica differenza significativa tra le *élite* americane e canadesi è il sesso. In Canada solo un po' più di un terzo dell'*élite* (il 34,9%) è composto da donne, che invece, come notato sopra, occupano poco meno della metà (il 47,2%) dell'*élite* americana. Una parte leggermente più grande delle donne dell'*élite* USA è composta da medici, avvocati, scienziati, membri in consigli di agenzie aziendali e non governative e burocrati ad alti livelli, rispetto a quanto si può dire del Canada. Le donne in Canada, invece, sono meglio rappresentate nell'*élite* nazionale in qualità di docenti universitari, imprenditrici, politici e manager privati⁵².

Forse il dato più importante che manca tra quelli disponibili nel database su cui si basa la presente ricerca "Eliteam-Glocus" è la composizione etnica e razziale dell'*élite*. Le sue implicazioni non possono essere sottostimate, soprattutto dal momento che la partecipazione all'*élite* è stato un obiettivo diffusamente annunciato delle minoranze etniche e razziali nel corso della storia americana.

3 La sociologia dell'*élite* degli Stati Uniti e il sistema di classe

Un'analisi della letteratura socio-scientifica sulle *élite* e la struttura di classe negli Stati Uniti nel corso dello scorso secolo ci dice che le ambiguità con cui gli analisti trattano le differenze di classe e il potere dell'*élite* riflettono l'assorbimento e almeno in parte la riproduzione del mito americano delle "infinite opportunità" all'interno di un mutamento economico radicale e continuo. Rileggendo *La teoria della classe agiata* di Thorstein Veblen (1899), si è forse più accattivati dalla sua diabolica acutezza piuttosto che dalle sue conclusioni. E quando etichetta i baroni ladroni del Periodo d'Oro (*Gilded Age*) come nuovi barbari piuttosto che semplicemente come i nuovi arrivati borghesi inimmaginabilmente ricchi, il suo saggio sa più di risentimento di classe che non di descrizione sociale scientifica. La sua *Teoria dell'impresa commerciale* (1904), comunque, cambia drasticamente i termini del discorso: benché divida la struttura delle classi americana in classe di affaristi e classe operaia, egli teorizza che la produzione capitalistica moderna e il suo processo occupazionale sono guidati dai nuovi esperti, esperti di scienze applicate, ingegneri, manager,

⁵² Bisogna essere cauti dal fare illazioni sull'effettivo potere a partire dai numeri. Come riporta una recente inchiesta, solo 13 sui 500 dirigenti esecutivi della classifica "Fortune" sono donne. Cfr. Del Jones, "Women CEOs Slowly Gain on Corporate America", USA Today, 1/2/09. 13 su 500 nel 2008.

essenzialmente araldi di una rivoluzione di status che intorbiderà ancor di più le acque della analisi semplice delle classi.

L'analisi delle classi prima della seconda guerra mondiale, infusa del mix vebleniano di cultura e *lifestyle*, come evidenziato da *Teoria della classe agiata*, e aperta alla rivoluzione di status generata dal lavoro istruito come descritto in *Teoria dell'impresa commerciale*, enfatizza occupazione, istruzione e reddito come determinanti della posizione di classe e reputazione. Nonostante i *Middletown studies* di Robert e Helen Lynd (1927, 1937) usassero misure convenzionali di classe attraverso l'occupazione, essi si concentrarono meno sui processi capitalistici e più sull'uso del potere di classe nella vita di tutti i giorni. Il classico di W. Lloyd Warner *Yankee City* (1941), pur fornendoci uno dei più interessanti documenti su uno sciopero dei lavoratori dell'industria calzaturiera del New England della depressione economica, introduce l'autoattribuzione come punto determinante di appartenenza ad una classe, e divide le classi in unità basandosi sul reddito.

L'ingresso di C. Wright Mills nel dibattito arricchì, ravvivò e sicuramente acuì la confusione sociologica sui contributi di classe e status allo studio del potere effettivamente esistente nella vita politica americana. Benché il suo intervento sia complesso, si può dire, per quanto interessa il presente saggio, che Mills combini l'insistenza vebleniana sull'emergere di un nuovo strato "intermedio" tecnico tra la classe degli affaristi e quella operaia, e le tesi di Warner secondo cui il reddito e altri privilegi di status di questo nuovo strato influiscano sui suoi desideri e la sua indole sociale. A differenza dei rivoluzionari dello status vebleniani, il nuovo strato dei "colletti bianchi" è meno caratterizzato per le sue abilità tecniche di guida all'innovazione produttiva capitalistica e tecnologica, che per il suo passivo e auto-protettivo anelito al benessere nella società di massa:

"I colletti bianchi si sono intrufolati silenziosamente nella moderna società. Qualunque storia essi abbiano avuto, è una storia senza eventi; qualunque interesse comune essi abbiano non porta all'unità; qualunque futuro essi abbiano, non sarà un futuro che avranno costruito loro".

La loro presenza, comunque, costituì un nuovo fatto sociale che ebbe la precedenza sulla loro passività:

"Eppure, è in questo mondo di colletti bianchi che bisogna guardare per trovare quanto è più caratteristico del XX secolo. Emergendo fino a costituire un numero importante, i colletti bianchi hanno stracciato le aspettative del XIX secolo di una società divisa in imprenditori e lavoratori salariati. Col loro modo di vivere massificato, essi hanno trasformato il gusto e il senso dell'esperienza americana [...]. E soprattutto, essi sono un nuovo cast di attori, che interpreta le principali routine della società del XX secolo"(1946: ix).

Mills non confuse solo l'immagine di classe postbellica, ma mise in maggiore evidenza anche le sue connessioni con la politica, introducendo il concetto di "élite del potere" (1956). Come affermato nella citazione in epigrafe, questa élite composta dai leader del mondo degli affari e dalle gerarchie politiche e militari della nazione arrivò al potere attraverso le stesse istituzioni, il governo, le corporazioni, e i militari che avevano preso il controllo del paese come risultato della crisi economica degli anni '30 e della prosecuzione della seconda guerra mondiale. Essi emersero a scapito della democrazia e ridussero il resto della popolazione, specialmente lo strato dei colletti bianchi, le loro creature organizzative, ad una società di massa di minimo spessore politico.

Mills non citò formalmente né fece uso evidente dei teorici dell'élite dell'Europa continentale come Vilfredo Pareto, Gaetano Mosca e Roberto Michels. Sembra che li associasse ad un approccio aprioristico dell'analisi dell'élite: per esempio, attribuisce a Mosca l'idea che ogni società ha un'élite e il suo sviluppo è sia assiomatico che invariabile (1956: 20 e 367, nota 7). È effettivamente peculiare che non faccia alcun riferimento alla teoria di Michels secondo cui l'ascesa dell'élite si attua attraverso la burocratizzazione delle organizzazioni politiche (cfr. Michels, 1962). Analizzando varie concezioni di élite, egli afferma che la sua posizione si basa sull'idea che l'élite debba essere definita nei termini della posizione istituzionale e della struttura sociale che queste istituzioni formano" (1956: 366, nota 6). Tuttavia egli smorza questa posizione apparentemente oggettivista con un concetto di mondo intersoggettivo in cui la formazione di élite è inserita:

"La nostra concezione di élite del potere non necessita di basarsi soltanto sulla corrispondenza delle gerarchie istituzionali implicate o sui molti punti in cui i loro mutevoli interessi coincidono. L'élite del potere, per come la concepiamo noi, si basa anche sulla similarità del suo personale e delle relazioni ufficiali e personali reciproche tra i membri, e sulle loro affinità sociali e psicologiche" (1956: 278)

Potrebbe anche darsi che l'apparente indifferenza teorica di Mills nei confronti dei teorici europei sia legata al credo politico conservatore e in definitiva reazionario che soggiace alla loro teoria dell'élite, perché, come nota Raymond Aron, Pareto, Mosca e Michels erano "critici della democrazia parlamentare e l'utopia socialista [...] che mai dubitarono l'ineguaglianza delle capacità intellettive umane e l'ineguaglianza dei cittadini in quanto a ricchezza e potere" (1966: 203). Per un radicale americano critico dei riformisti borghesi come John Dewey e per il movimento progressista storico in generale, l'idea di un governo d'élite per natura era un anatema ma non lo era affermarne lo sviluppo storico.

L'élite del potere di Mills fu fortemente criticata dai critici su tutti i fronti del dibattito politico, inclusi i conservatori, i liberali, i radicali e i marxisti quasi immediatamente dopo la pubblicazione, e le molte recensioni sono contenute in *C. Wright Mills e Le élite del potere*, un volume curato da

G. William Domhoff e Hoyt B. Ballard (1968). Forse il miglior modo per descrivere la sua risposta alle critiche è il suo tentativo di smentire qualunque ipotesi di progenitore o programma teorico alla base della sua tesi. Brusco e arrogante come fu nei confronti di Daniel Bell, Mills rispondeva come un critico che scrive, appunto, nell'era della "fine dell'ideologia" (1960).

L'analisi dell'*élite* americana dopo Mills fu portata avanti da due importanti studiosi di scienze sociali, E. Digby Baltzell e G. William Domhoff. In Baltzell l'America bene trovò il suo Boswell (N.d.T. l'attento osservatore per antonomasia), sebbene come critico e traditore della sua classe. Inventore del termine WASP (*White Anglo-Saxon Protestant*), Baltzell evidenziò, nelle sue ricerche sviluppate nel corso di quasi mezzo secolo, le organizzazioni sociali della classe alta e lo sviluppo in una parte di essa di un *ethos* distintivo che le ha reso possibile di esercitare una autorità sulla direzione della vita politica ed istituzionale americana. Finché l'America fosse rimasta una democrazia, credeva Baltzell, sarebbe stata un'*élite* meritocratica a guidarla. Gli standard di autorità morale generati dalla classe alta americana, comunque, avrebbero fornito la guida sociale necessaria in una società governata da "elitarismo democratico", il migliore dei mondi possibili, nell'ottica di Baltzell (1979: 25-28).

Domhoff si è dedicato ad una teoria volutamente non-marxista del governo della classe alta. L'*élite* del potere, per lui, è il gruppo leader di una classe alta sociale e basata sull'azienda. Dato che il possesso di proprietà è la base del potere della classe alta, Domhoff afferma che per definizione nessuna società può non averne una, e che i passaggi da una forma di proprietà ad un'altra, dalla terra nel XVIII e primo XIX sec. in America al capitale industriale e finanziario dopo la guerra civile, influiscono sulla composizione della classe alta ma non sul suo esistere. D'altro canto, istituzioni sociali come le scuole, i club, le associazioni e le società filantropiche di vario genere forniscono i mezzi per l'integrazione sociale della classe e contemporaneamente, e qui Domhoff esplicita il suo debito nei confronti di Baltzell, forniscono un punto di vista generale o orientamento di classe. In un modo simile a come aveva fatto Mills, di cui era ammiratore, anche Domhoff trova singolare conforto nel mito dell'eccezionalismo americano: gli Stati Uniti, beati nel non avere vestigia feudali, una chiesa strutturata, una classe militare bonapartista, trova nella sua comunità aziendale l'unica vera fonte di *élite* dirigente (cfr. Hartz, 1955). Oppure, come disse Charles Wilson, un presidente della General Motors: "Per anni ho pensato che ciò che è bene per il nostro paese è bene anche per General Motors e vice versa"⁵³. Questo credo così largo da includere l'America delle aziende nel suo insieme, spiega anche il governo di questa, secondo Domhoff (2009, 2006)⁵⁴.

⁵³ "Engine Charlie", *Time*, 6 Ottobre 1961, <http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,827790,00.html>.

⁵⁴ Il Prof. Dumhoff ha un autorevole sito sulla classe sociale e sul potere sociale americano, <http://sociology.ucsc.edu/whorulesamerica/index.html>.

Altri abbracciano una visione meno deterministica rispetto a quella di Dumhoff. Michael Lindsay in uno studio molto interessante sull'ascesa dei cristiani evangelici all'*élite* del potere americana ci dà un punto di vista molto interessante dell'attuale flusso e direzione della classe dominante. Sebbene Lindsay accolga l'idea di Dumhoff secondo cui l'*élite* americana include un'ampia gamma di partecipanti che sono reclutati e "messi a norma" attraverso le istituzioni di addestramento dell'*élite*, egli conferma anche, in un'altra ricerca, che le *élite* che operano in sfere diverse della vita istituzionale americana sono "reciprocamente indipendenti", cioè che i loro contatti così come le carriere non si intersecano attraverso dei network come afferma invece Dumhoff. Ad ogni modo Lindsay ci mostra come i cristiani evangelici si siano infiltrati con successo nell'attuale classe dominante americana e come i suoi centri di potere siano diventati almeno in parte appannaggio di questi, trasformando il loro potere di organizzazione religiosa in status elitario e potere politico dall'interno. La sua conclusione è che i movimenti sociali possono guardare all'*élite* del potere, e che possono raggiungerla (2008).

Torniamo all'analisi dei dati elaborati nella presente ricerca. Dato che abbiamo solo una "diapositiva" statistica dell'*élite* americana di oggi, non è possibile fare alcun tipo di discorso casuale circa la sua composizione che cambia (o che è cambiata), e dunque circa la sua futura direzione, cercando di misurare il suo ruolo nella politica americana. Qual è il suo rapporto con la classe capitalista? Se si parte dal presupposto che l'*élite* o una parte importante di essa debba per forza essere almeno un sottoinsieme della classe capitalista americana, quanta parte della classe capitalista si trova nell'*élite*? Se la classe alta consiste per convenzione dell'1 % delle famiglie americane più in vista, si tratta comunque di un insieme enorme di 1,13 milioni di famiglie. Come si confrontano le dimensioni dell'*élite* americana con questa ampissima classe capitalista (una classe probabilmente ancor più grande se si considera come il 10% delle famiglie americane e se si considera il suo potenziale di appartenenza all'*élite*)?

Se, seguendo Dumhoff, immaginiamo l'*élite* interagire in un flusso di società importanti e istituzioni governative, allora l'istruzione superiore potrebbe venir considerata come un momento importante di reclutamento e addestramento. Forse l'incorporazione di un'alta percentuale di donne nell'*élite* si deve agli alti livelli di educazione universitaria che queste storicamente hanno registrato, ma l'esperienza dei cristiani evangelici americani proverebbe che per l'avanzamento nell'*élite* sono stati cruciali per le donne lo sviluppo di organizzazioni sociali e politiche indipendenti.

4 I dati dell'élite odierna in prospettiva storica

Che cosa può aggiungere una lettura giudiziosa della storia degli Stati Uniti alla comprensione di questi dati?

È importante interpretare questi dati alla luce della lunga storia americana di proteste violente e, a volte, di classe. “Potrei assumere metà della classe dei lavoratori per uccidere l'altra metà” sentenziò nel 1886 il barone ladrone delle ferrovie Jay Gould (Boyer e Morais, 1955: 72). La sua iperbole rivelava l'arroganza della sua classe, e quella di un'élite che guidava l'industrializzazione del Nord America e la sua ascesa al potere mondiale nel XIX sec. E rivela anche il credo di Gould, secondo cui lui, per conto della sua classe, possedeva i poteri necessari, incluso quello di vita e di morte, per plasmare la società nordamericana nel modo che trovava più opportuno.

Gould non era il primo nella storia degli Stati Uniti a posizionare la politica della lotta di classe al centro dello sviluppo nazionale. La storia americana era una storia di lotta di classe, come avrebbero detto i più grandi storici d'America del XX sec., Charles e Mary Beard, in *L'ascesa della civiltà americana* (1927) con parole non meno impenitenti di Marx e Jay Gould. La fantasia toquevilliana della America come democrazia egualitaria, o almeno di una nazione che puntava a diventarlo, non trova alcuno spazio nel ritratto che i Beard tracciano del progetto costituzionale americano o nella realtà di una grande guerra civile portata avanti da una classe di proprietari di piantagioni del sud in declino che non volevano arrendersi al nuovo potere dell'industria della controparte nordista. La guerra civile può avere ucciso 600.000 persone e distrutto il retaggio della schiavitù, ma sguinzagliò anche il grande Prometeo dell'industria e donò grandi poteri economici e politici a chi la portò avanti.

L'industrializzazione rafforzò un credo molto diffuso secondo cui gli Stati Uniti, e tutto il Nord America, erano la terra dell'opulenza, il continente delle opportunità infinite. “Se venisse presa in considerazione la generalità dell'opinione pubblica, distintamente da quella degli acuti specialisti”, scrivevano i Beard nel 1927, non ci sono dubbi circa la natura del futuro in America. La più comune nota di sicurezza era il credo nel progresso senza limiti, la realizzazione continua dell'idea storica che avanzò lentamente attraverso il XVIII e il XIX sec. fino ad una posizione di autorità dominante”. Se così fosse, e così sembrò alla massa degli americani di tutte le classi, sull'orlo della grande depressione del '29, allora il futuro “è l'alba, e non il crepuscolo, degli dèi” (1930: 800).

Ma alla fine della guerra civile, nel 1865, ebbe inizio la “grande sussunzione”, ossia, la trasformazione formale della schiavitù del Sud in lavoro libero accanto alla distruzione del lavoro autonomo ed auto-diretto e la loro comune incorporazione in una grande massa proletaria atta a servire i bisogni della nuova industria. La battaglia sanguinosa della guerra civile fu trasformata in una nuova era di sanguinosa guerra di classe da cui la nazione si prese una breve pausa di respiro

solo grazie ai trionfi dell'unione del New Deal nell'industria di base. Successive "ere di riforma", tanto quelle promulgate dai progressisti di Theodore Roosevelt e Woodrow Wilson all'inizio del XX secolo che quelle promulgate durante la grande depressione da Franklin Roosevelt, e persino quelle di Lyndon Johnson nella sua breve Grande Società, fallirono nel tentativo di scrollare via dalla società gli artigiani della grande *élite* finanziaria e industriale post-guerra civile che portò alla classe capitalista americana immenso potere e grandi ricchezze, con i quali essa riuscì a dominare il mondo dopo la seconda guerra mondiale (North, 1966; Green, 1980; Woodward, 1951).

La classe capitalista degli Stati Uniti è in transizione fin dalla guerra civile. Alcune *élite* locali e regionali a carattere professionale e affaristico vennero lasciate indietro nel XX sec, non appena le corporazioni e le professioni che a loro afferivano, come legge e contabilità, divennero una preoccupazione nazionale e internazionale. Gli stati tecnocratici, i manager, gli ingegneri, e gli esperti di scienze applicate che supportavano l'espansione industriale fecero sempre più affidamento sulle comunità nazionali da loro costituite piuttosto che sulle comunità locali a loro vicine. Un network fittamente articolato di *élite* nazionali misero la classe capitalista e le loro corporazioni nelle condizioni di poter collegare i propri interessi con la legge, la politica e l'amministrazione nazionale. Grandi fondazioni caritatevoli come Carnegie, Ford e Rockefeller impiegarono esperti per delineare e realizzare l'attuazione di politiche sociali che in molti casi erano surrogati delle corporazioni per quello che in altri paesi sarebbe stata una politica di welfare (Domhoff 2009; Wiebe, 1995).

Studiosi influenti della storia americana hanno a lungo affermato che gli Stati Uniti, pur essendo un prodotto della civiltà europea, non combaciava con essa, o costituiva ad essa un'eccezione, in materia di classe, status e potere (cfr. per esempio Hartz 1955). Benché i Beard notino che le proprietà dei Tories vennero ridistribuite e che i privilegi terrieri esclusivi garantiti dalla corona britannica eliminati dalla rivoluzione, la qualità borghese dell'insurrezione era mutata, data l'assenza di un'aristocrazia che godesse storicamente di privilegi. La rivolta dell'"uomo comune" spesso associata con l'"età di Jackson" (1828-1850), che tanto affascinò Tocqueville, fu confinata alle richieste democratiche dei bianchi, e i loro successi spesso furono a discapito degli indiani e degli schiavi afroamericani. Solo con la vittoria dei nordisti nella guerra civile la schiavocrazia sudista perse il suo potere sul governo federale e diede spazio ai nuovi desideri dell'Ovest di nuove terre e nuovo lavoro (la realizzazione in altre parole del sogno jacksoniano, a sua volta derivante dal sogno jeffersoniano, una società di piccoli proprietari terrieri e piccoli affaristi in un sistema di democrazia diretta (Beard e Beard, 1930).

Forse la più importante chiave interpretativa che il passato ci fornisce per capire la natura del potere politico economico e sociale nell'America contemporanea è che differenze di gruppi socialmente

marcati e il processo di inclusione ed esclusione che si è servita di queste differenze, sono fattori insolitamente importanti nella formazione dell'*élite* nazionale. L'esclusione basata su definizioni sociali di razza fu scritta direttamente nella Costituzione. Schiavi africani e afro-africani erano esclusi dalla cittadinanza, anche se gli schiavisti del sud, che contribuirono largamente alla forgiatura del documento, permisero che i loro corpi venissero contati nel censimento, di modo da migliorare la propria rappresentanza politica nel Congresso. Anche se gli emendamenti approvati durante e immediatamente dopo la guerra civile fecero degli schiavi dei nuovi cittadini, il razzismo istituzionale esclude gli afroamericani dalla partecipazione ai centri di potere della vita americana. Ciò significò, in senso sociologico, che fu possibile (ed probabilmente lo è ancora) scrivere coscientemente di una "classe media nera" e di una "classe operaia nera", dato che per quanto i teorici costruirono tortuosamente un modello a due classi (proletariato e borghesia) o a tre classi (classe operaia, classe media e classe agiata), i progetti si sono impantanati tutti sul terreno empirico. Benché il caso degli afroamericani sia il più ovvio e scontato, è lecito dire che nessun gruppo di cui si confermasse una differenza di etnia, arrivò o partecipò ad una lotta di classe "normalizzata" partita esattamente dal "punto archimedeo" della produzione capitalista. Inclusione ed esclusione, questi stessi meccanismi weberiani postulati per creare e mantenere lo status sociale, operarono a monte della lotta di classe, in virtù dell'etnicità e di ciò che fu percepito come razza, fino a creare una struttura sociale decisamente singolare, ma non completamente eccezionale, con importanti conseguenze per una teorizzazione dell'*élite* del potere americana.

Il sesso, forse sorprendentemente, è addirittura più singolare nel contesto degli Stati Uniti. Le donne comuni nell'America post-rivoluzionaria ottennero diritti sulla proprietà in una serie di giurisdizioni, una tendenza, questa, supportata dagli alti tassi di occupazione femminile e dalla loro collaborazione nelle aziende a gestione familiare tipiche delle economie locali della nuova repubblica. L'emendamento costituzionale che portò al suffragio universale femminile fu ratificato dagli Stati membri nel 1920.

Benché lo status delle donne fosse inferiore a quello degli uomini, esse erano comunque individui lockianamente sovrani nella più lockiana delle società, e una delle conseguenze dell'espansione americana ad ovest fu che fornì uno spazio di autonomia e reinvenzione personale per le donne come per gli uomini. A partire dal primo Ottocento, inoltre, le donne esercitarono un potere sociale e politico insolitamente notevole in tutti i livelli dell'America post-rivoluzionaria grazie alla loro posizione di rilievo nelle campagne di pubblica moralità. Come disse lo storico Robert Wiebe con una vena di ironia, le donne divennero "la naturale roccaforte della virtù contemporanea" (1984: 275) e in America non c'è mai tanta distanza temporale da una estenuante campagna di moralità pubblica alla successiva.

Negli ultimi centodiciassette anni, il potere economico della classe capitalista è rimasto illeso. Si consideri che una ricerca dell'Ufficio del censo americano del 1893 mostrò che il 9% delle famiglie della nazione possedeva il 71% della ricchezza della nazione. Nel 2007, il 10% delle famiglie americane possedeva sempre il 71% delle ricchezze della nazione⁵⁵. L'1% della nazione possiede un po' più di un terzo del totale delle ricchezze e praticamente la stessa proporzione poteva dirsi valida nel 1922. Inoltre, la ricchezza dell'attuale classe capitalista americana è una ricchezza strategica. Possederla pone tutti i livelli dell'economia americana nelle loro mani. Nel 2007, il 10% più ricco delle famiglie americana possedeva il 93% delle partecipazioni negli affari, il 99% dei suoi titoli, il 79% dei fondi fiduciari, l'81% della borsa valori e l'88% delle proprietà immobiliari commerciali (Wolff, 2009).

La concentrazione della ricchezza nelle mani di pochi, in America, quando comparata con le altre nazioni, è forse meno sorprendente di come sembra all'inizio. Si situa insieme a Svizzera, Danimarca, Italia e Francia al culmine della scala di sperequazione della ricchezza e trasforma in realtà quasi egualitarie paesi come Svezia, Regno Unito, Canada, Norvegia, Germania e Finlandia, in cui la porzione di ricchezza posseduta dal 10% più ricco delle rispettive popolazioni è meno del 60% del totale.

Il risultato finale, in poche parole, è il potere politico. Il Congresso degli Stati Uniti è composto da 535 membri, 100 nel Senato e 435 nella Camera dei Rappresentati, e di questi 237 o il 44% dei membri totali sono milionari – un marcato contrasto con la popolazione comune, dove i milionari sono meno dell'1%. Questa è sicuramente un'ulteriore prova che l'*élite* del potere di oggi deriva piuttosto direttamente dalla classe capitalista. La fusione dell'*élite* politica e finanziaria, specialmente quando sistemato in grosse corporazioni industriali e finanziarie e nel governo federale, sembra il più evidente sintomo della crisi economica iniziata nel 2007, sebbene l'attuale sistema sia più che altro una semplice acutizzazione in tempo di crisi. Si consideri che il Segretario del Tesoro, il ministro delle finanze americano, è stato un membro dell'*élite* dei banchieri fin da quando iniziò nel 1923 il lungo regno di Andrew Mellon. Gli affari dell'America, come si suol dire, sono affari, e così è da molto tempo.

Insomma, l'analisi dei dati "Eliteam-Glocus" conferma ancora una volta che la *leadership* degli Stati Uniti, nonostante tutti i suoi sconvolgimenti, rimane più o meno quella che era un secolo fa. Dio solo sa se il corso degli eventi o una futura trasformazione dell'*élite* o del suo modo di vedere porterà ad una trasformazione della *governance* o della politica, qui come all'estero.

⁵⁵ Citato in Richard Hofstadter, *The Age of Reform*, (New York: Vintage Books, 1955), 136, nota 6.

Tabelle allegate

Composizione della leadership nord-americana per fasce d'età (Val. %)

Fasce d'età	USA	Canada
0-35 anni	0,58	0,39
36-50 anni	6,66	6,19
51-65 anni	30,14	31,50
Oltre 65 anni	62,62	61,92
Totale	100,00	100,00

Fonte: nostre elaborazioni da dati "International Who's Who"

Composizione della leadership nord-americana per livello d'istruzione (Val. %)

Titolo di studio	USA	CANADA
Laurea	42,5	39,2
Post-laurea	45,2	46,8
Inferiore alla laurea	4,3	5,7
Non disponibile	8,0	8,4
Totale	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni da dati "International Who's Who"

Composizione della leadership nord-americana per sesso (Val. %)

	Maschi	Femmine	Totale
USA	52,8	47,2	100,0
CANADA	65,1	34,9	100,0

Fonte: nostre elaborazioni da dati "International Who's Who"

Composizione della leadership nord-americana per professione (Val. %)

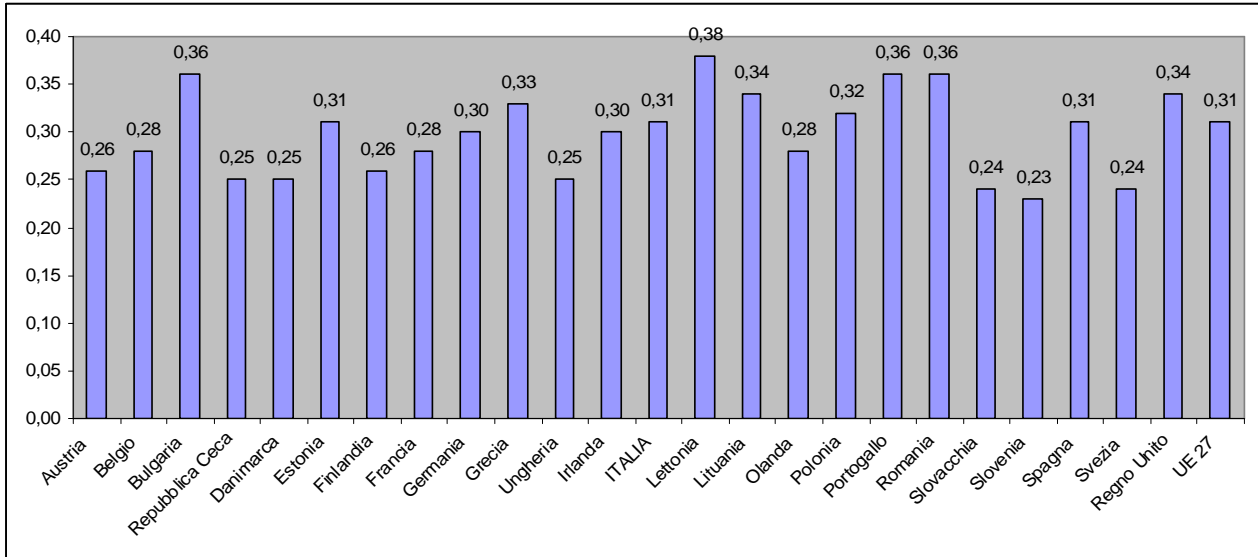
Professioni	USA	CANADA
Architetto e Ingegnere	0,6	0,9
Avvocato	0,5	0,2
Medico	0,5	0,1
Professionista, consulente	1,4	1,8
Professore universitario	17,6	23,5
Scienziato, Ricercatore	1,8	2,1
Scrittore, Poeta	7,2	14,9
Artista, Regista	7,9	5,3
Giornalista stampa	1,6	0,9
Giornalista radio TV e Conduttore, Intrattenitore TV/Radio	0,9	0,5
Esponente associazioni	2,5	0,5
Banchiere, Finanziere	0,5	1,4
Imprenditore industriale, Imprenditore non industriale/Commerciante	9,6	9,1
Manager privato	14,2	12,8
Componente CDA privato, Componente CDA pubblico	6,2	0,4
Dirigenti e autorità istituzionali (Dirigente pubblico, Rettore, Magistrato, Militare)	11,5	8,0
Esponenti politici e di rappresentanza (Esponente politico senza carica elettiva, Sindacalista)	0,5	0,3
Carriera elettiva locale, Cariche istituzionali di Stato	1,1	4,7
Parlamentare nazionale, Parlamentare europeo	3,5	7,2
Diplomatico, Carica istituzionale internazionale	9,9	4,6
Ecclesiastico	0,5	0,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni da dati "International Who's Who"

APPENDICE 2

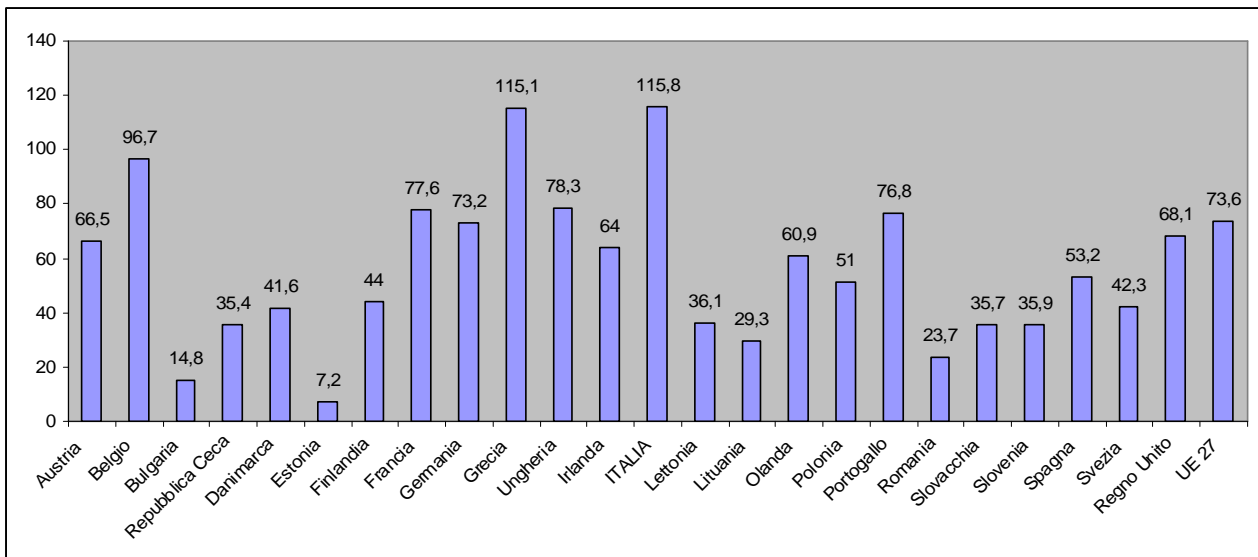
INDICATORI UTILIZZATI NELL'ANALISI DEI MODELLI SOCIALI EUROPEI IN 24 PAESI UE: GRAFICI DI DETTAGLIO (CLUSTER ANALYSIS; parte 1)

Diseguaglianza nella distribuzione del reddito in 24 Paesi UE (*Indice di concentrazione di Gini sui redditi netti familiari esclusi i fitti imputati*) – Anno 2007



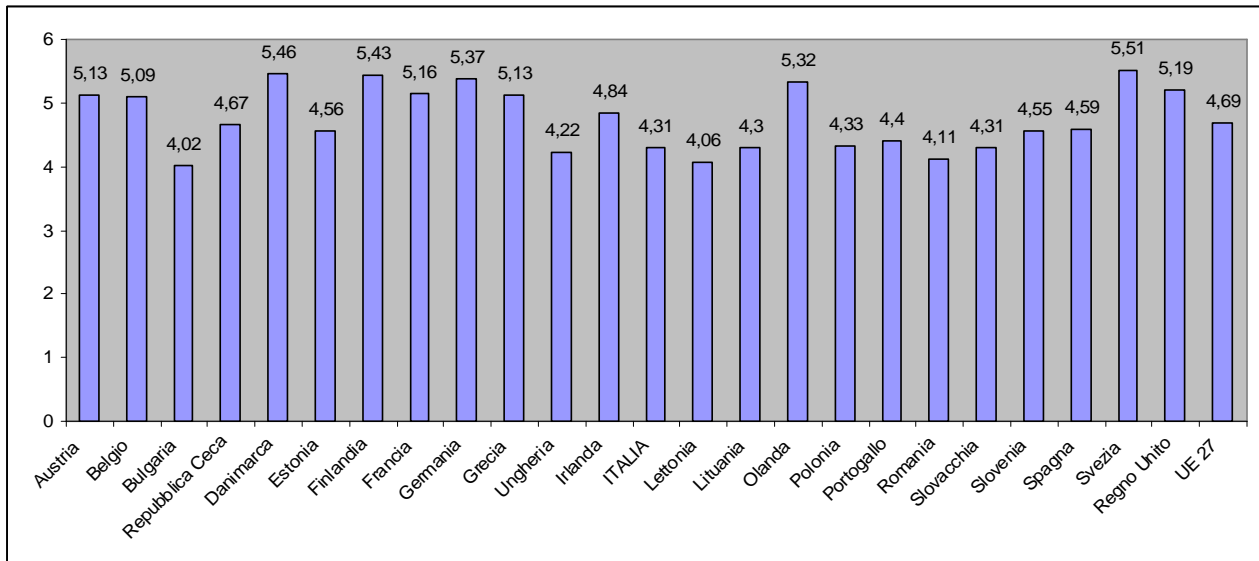
Fonte: Eurostat, European statistics on income and living conditions (Eu-silc). Nostre elaborazioni

Debito pubblico in percentuale del PIL in 24 Paesi UE – Anno 2009



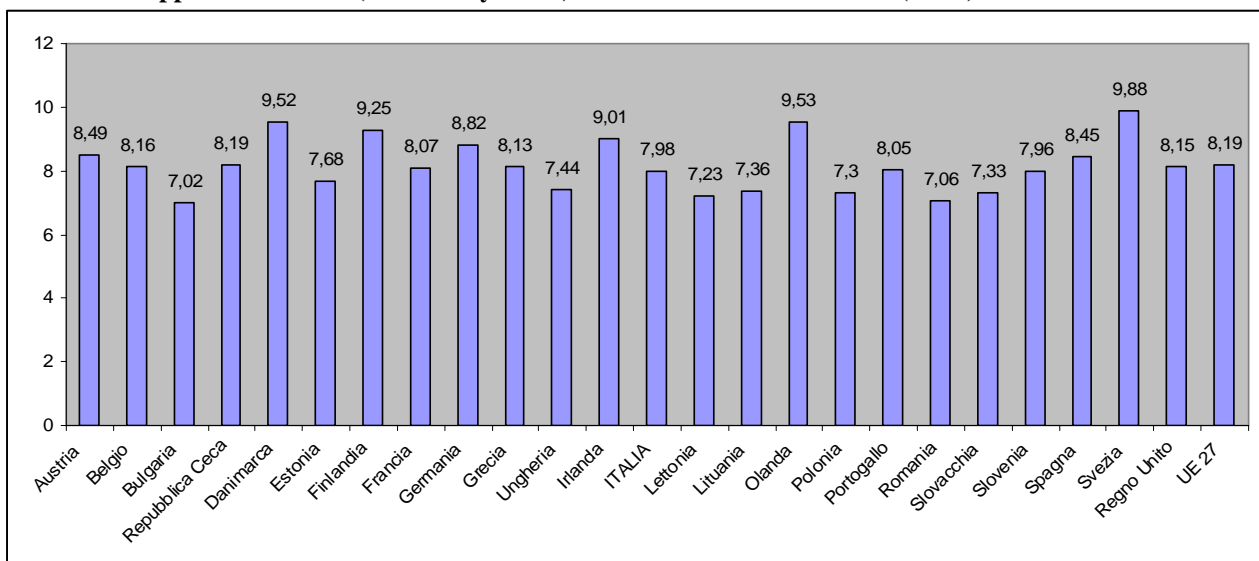
Fonte: Eurostat, Government Statistics. Nostre elaborazioni

Indice di competitività globale (The Global Competitiveness Index) in 24 Paesi UE – Anni 2009-2010 (score)



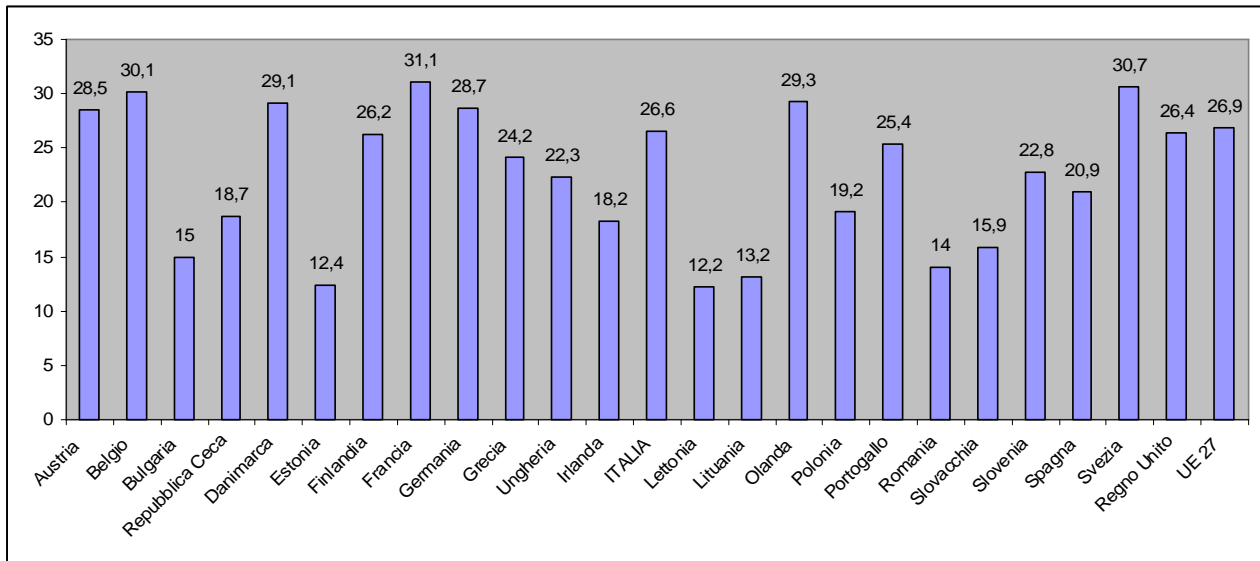
Fonte: World Economic Forum. Nostre elaborazioni

Indice di sviluppo democratico (Democracy index) in 24 Paesi UE – Anno 2008 (score)



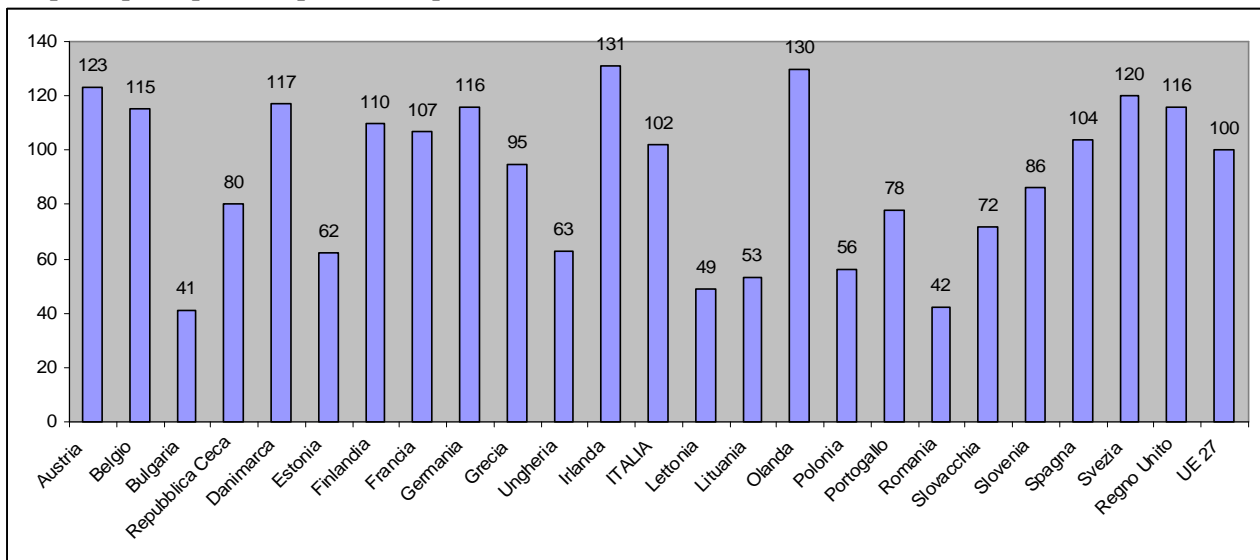
Fonte: Economist Intelligent Unit. Nostre elaborazioni

Spesa sociale in percentuale sul PIL in 24 Paesi UE – Anno 2006



Fonte: Eurostat, Espress. Nostre elaborazioni

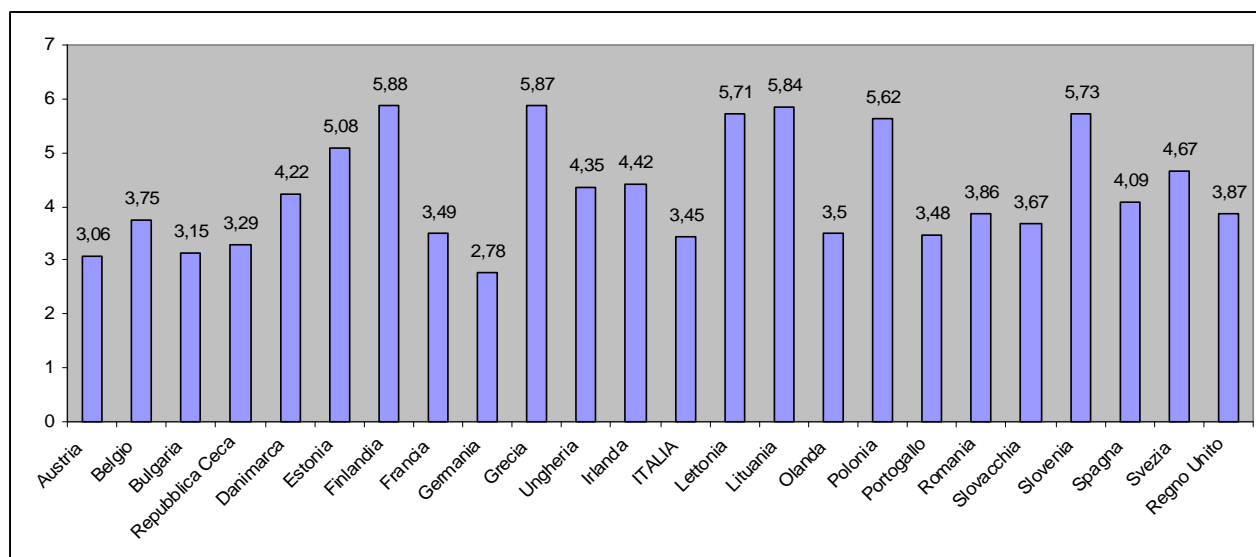
PIL pro capite a parità di potere d'acquisto (UE 27=100) in 24 Paesi UE – Anno 2009*



Fonte: Eurostat, Structural Indicators. Nostre elaborazioni

* Bulgaria e Polonia, dati al 2008; Romania, dati al 2007

Percentuale di persone con livello di istruzione ISCED 5-6 sul totale della popolazione in 24 Paesi UE – Anno 2006



Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Tab. A1: Gli indicatori e i dati utilizzati per l'analisi dei modelli sociali in 24 Paesi della UE (Val. %) (parte 1)

Paesi	Spesa in R&S totale (tutti i settori)/PIL (2008)	Tasso di occupazione totale (2009)	Tasso di occupazione femminile (2009)	Tasso di occupazione dei lavoratori anziani (2009)	Tasso di disoccupazione totale (2009)	Tasso di disoccupazione maschile (2009)	Tasso di disoccupazione femminile (2009)
Austria	2,67	71,6	66,4	41,1	4,8	5,0	4,6
Belgio	1,92	61,6	56,0	35,3	7,9	7,8	8,1
Bulgaria	0,49	62,6	58,3	46,1	6,8	7,0	6,6
Rep. Ceca	1,47	65,4	56,7	46,8	6,7	5,9	7,7
Danimarca	2,72	75,7	73,1	57,5	6,0	6,5	5,4
Estonia	1,29	63,5	63,0	60,4	13,8	16,9	10,6
Finlandia	3,73	68,7	67,9	55,5	8,2	8,9	7,6
Francia	2,02	64,2	60,1	38,9	9,5	9,2	9,8
Germania	2,63	70,9	66,2	56,2	7,5	8,0	6,9
Grecia	0,58*	61,2	48,9	42,2	9,5	6,9	13,2
Ungheria	1,00	55,4	49,9	32,8	10,0	10,3	9,7
Irlanda	1,43	61,8	57,4	51,0	11,9	14,9	8,0
Italia	1,18	57,5	46,4	35,7	7,8	6,8	9,3
Lettonia	0,61	60,9	60,9	53,2	17,1	20,3	13,9
Lituania	0,80	60,1	60,7	51,6	13,7	17,1	10,4
Olanda	1,63	77,0	71,5	55,1	3,7	3,7	3,8
Polonia	0,61	59,3	52,8	32,3	8,2	7,8	8,7
Portogallo	1,51	66,3	61,6	49,7	9,6	9,0	10,3
Romania	0,58	58,6	52,0	42,6	6,9	7,7	5,8
Slovacchia	0,47	60,2	52,8	39,5	12,0	11,4	12,8
Slovenia	1,66	67,5	63,8	35,6	5,9	5,9	5,8
Spagna	1,35	59,8	52,8	44,1	18,0	17,7	18,4
Svezia	3,75	72,2	70,2	70,0	8,3	8,6	8,0
Regno Unito	1,88	69,9	65,0	57,5	7,6	8,6	6,4

Fonte: Eurostat (2008-2010). * Dati al 2007

Tab. A2: Gli indicatori e i dati utilizzati per l'analisi dei modelli sociali in 24 Paesi della UE (parte 2)

<i>Paesi</i>	<i>Tasso disoccupazione giovanile (<25 anni; 2009)</i>	<i>Tasso di rischio povertà a seguito dei trasferimenti sociali (Totale; 2008)</i>	<i>Tasso di fertilità (2008)</i>	<i>Tasso di invecchiamento. Popolazione di 65 anni e più sulla popolazione totale (2008)</i>	<i>Indice di dipendenza degli anziani (2008)</i>	<i>Indice di dipendenza (2007)</i>	<i>Mortalità Infantile (per 1.000 nati vivi; 2008)</i>
Austria	10,0	12	1,41	17,1	25,4	48,1	3,7
Belgio	21,9	15	1,82	17,1	25,8	51,4	3,4
Bulgaria	16,2	21	1,48	17,3	25,0	44,3	8,6
Rep. Ceca	16,6	9	1,50	14,6	20,5	40,4	2,8
Danimarca	11,2	12	1,89	15,6	23,6	51,6	4,0
Estonia	27,5	19	1,65	17,2	25,3	47,1	5,0
Finlandia	21,5	14	1,85	16,5	24,8	50,1	2,6
Francia	23,3	13	2,00	16,3	25,1	53,4	3,7*
Germania	10,4	15	1,37	19,9	30,0	51,1	3,5
Grecia	25,8	20	1,51	18,6	27,8	49,1	3,5
Ungheria	26,5	12	1,35	16,2	23,5	45,3	5,6
Irlanda	24,4	16	2,10	10,9	15,9	45,9	3,1*
Italia	25,3	19	1,41	20,0	30,4	51,7	3,7
Lettonia	33,6	26	1,44	17,2	24,9	44,8	6,7
Lituania	29,2	20	1,47	15,8	23,0	45,3	4,9
Olanda	7,7	11	1,77	14,7	21,8	48,4	3,8
Polonia	20,6	17	1,39	13,5	18,9	40,7	5,6
Portogallo	20,0	18	1,37	15,7	23,4	48,7	3,3
Romania	20,8	23	1,35	14,9	21,3	43,1	11,0
Slovacchia	12,8	11	1,32	12,0	16,6	38,4	5,9
Slovenia	13,6	12	1,53	16,3	23,3	42,9	2,1
Spagna	37,8	20	1,46	16,6	24,1	45,4	3,5
Svezia	25,0	12	1,91	17,5	26,7	52,2	2,5
Regno Unito	19,1	19	1,94	16,1	24,3	50,7	4,7

Fonti: Eurostat (2007-2010). * Dati al 2007

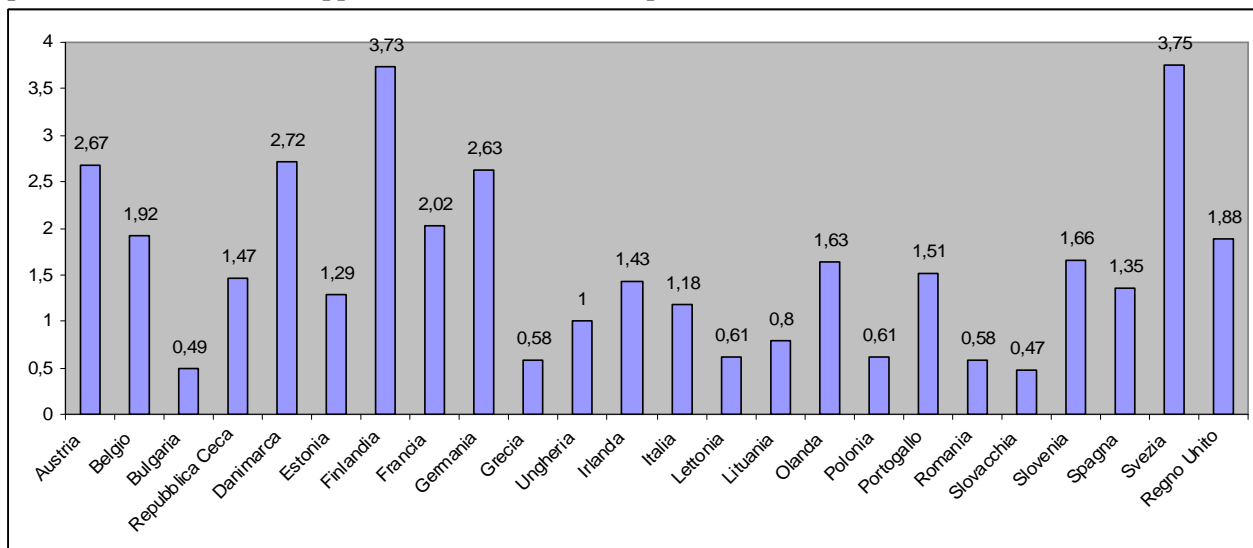
Tab. A3: Gli indicatori e i dati utilizzati per l'analisi dei modelli sociali in 24 Paesi della UE (parte 3)

<i>Paesi</i>	<i>Tasso di popolazione carceraria (ogni 10.000 abitanti) (2007)</i>	<i>Indice di sviluppo democratico (2008; ranking)</i>	<i>Indice di corruzione percepita (2009; score)</i>	<i>Indice di corruzione percepita (2009; ranking)</i>	<i>Indice di libertà della stampa (2009; score)</i>
Austria	10,7	14	7,9	16	21
Belgio	9,4	20	7,1	21	12
Bulgaria	14,1	52	3,8	71	36
Rep. Ceca	18,5	19	4,9	52	18
Danimarca	6,7	5	9,3	2	11
Estonia	26,0	37	6,6	27	15
Finlandia	6,4	6	8,9	6	10
Francia	9,5	24	6,9	24	22
Germania	8,9	13	8,0	14	16
Grecia	9,2	22	3,8	71	29
Ungheria	14,7	40	5,1	46	21
Irlanda	7,0	12	8,0	14	15
Italia	8,2	29	4,3	63	32
Lettonia	28,8	46	4,5	56	23
Lituania	23,0	42	4,9	52	18
Olanda	8,8	4	8,9	6	13
Polonia	23,7	45	5,0	49	24
Portogallo	10,9	25	5,8	45	16
Romania	13,6	50	3,8	71	44
Slovacchia	15,3	44	4,5	56	23
Slovenia	6,6	30	6,6	27	24
Spagna	15,0	15	6,1	32	24
Svezia	7,4	1	9,2	3	11
Regno Unito	14,5	21	7,7	17	19

Fonti: Eurostat (2007-2010), The Economist Intelligent Unit (2010); Transparency International (2010); Freedom House (2010).

**INDICATORI UTILIZZATI NELL'ANALISI DEI MODELLI SOCIALI EUROPEI IN 24 PAESI UE:
GRAFICI DI DETTAGLIO (parte 2)**

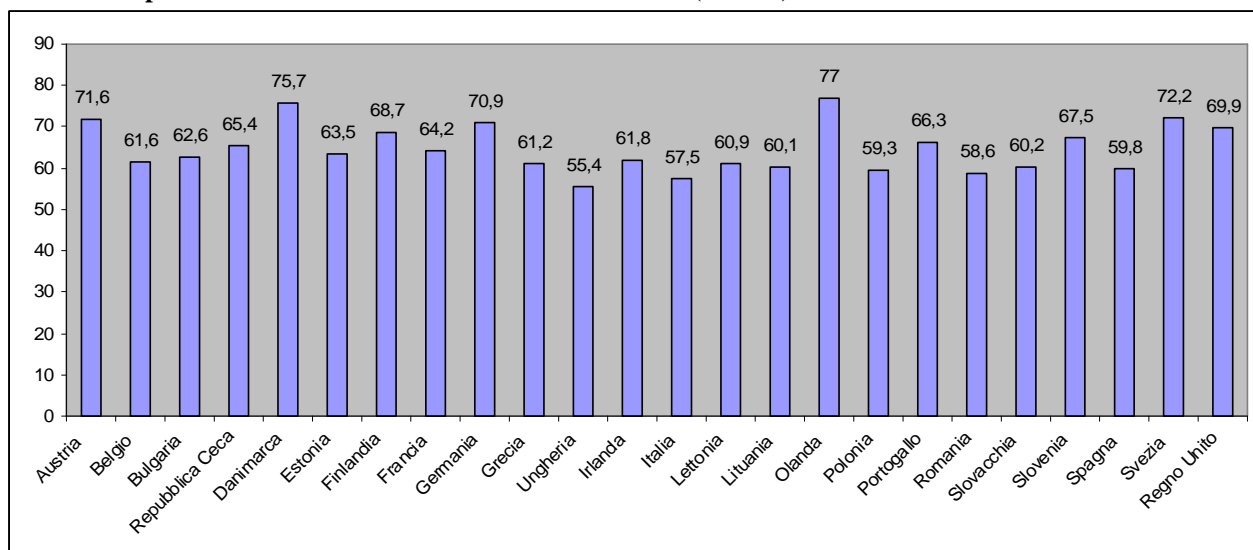
Spesa totale in ricerca e sviluppo (R&S; tutti i settori) in percentuale sul PIL in 24 Paesi della UE – Anno 2008*



Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

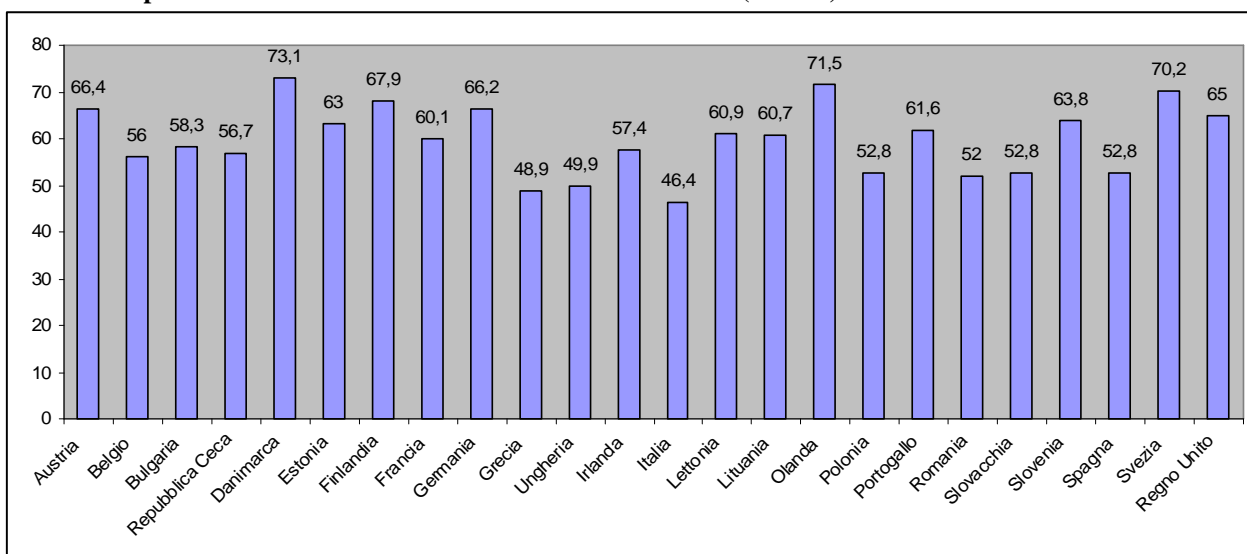
* Grecia, dati al 2007.

Tasso di occupazione totale in 24 Paesi della UE – Anno 2009 (Val. %)



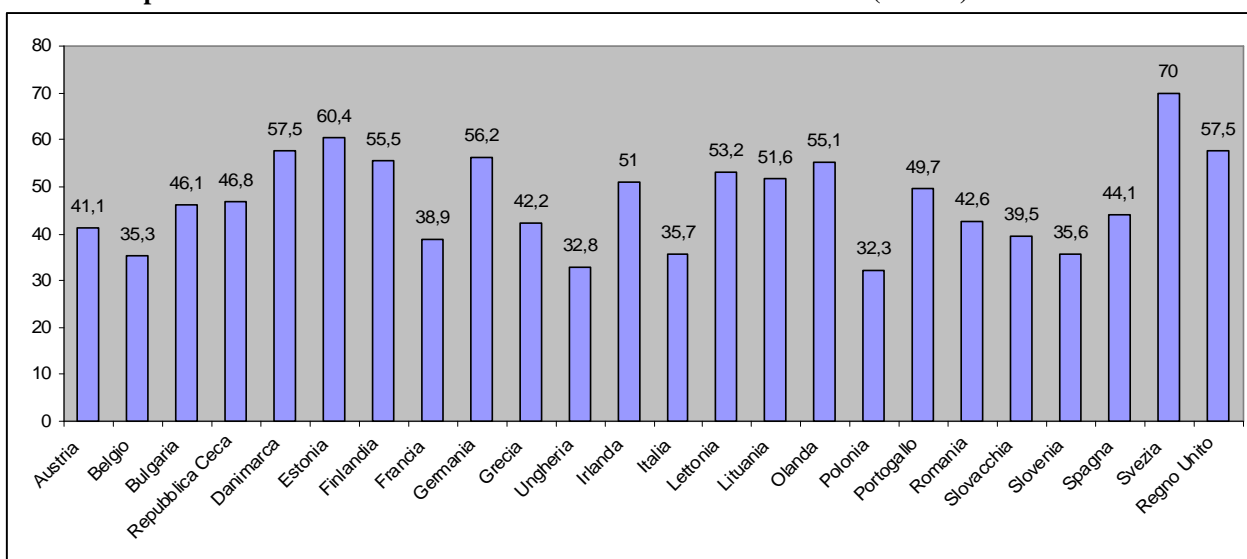
Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Tasso di occupazione femminile in 24 Paesi della UE – Anno 2009 (Val. %)



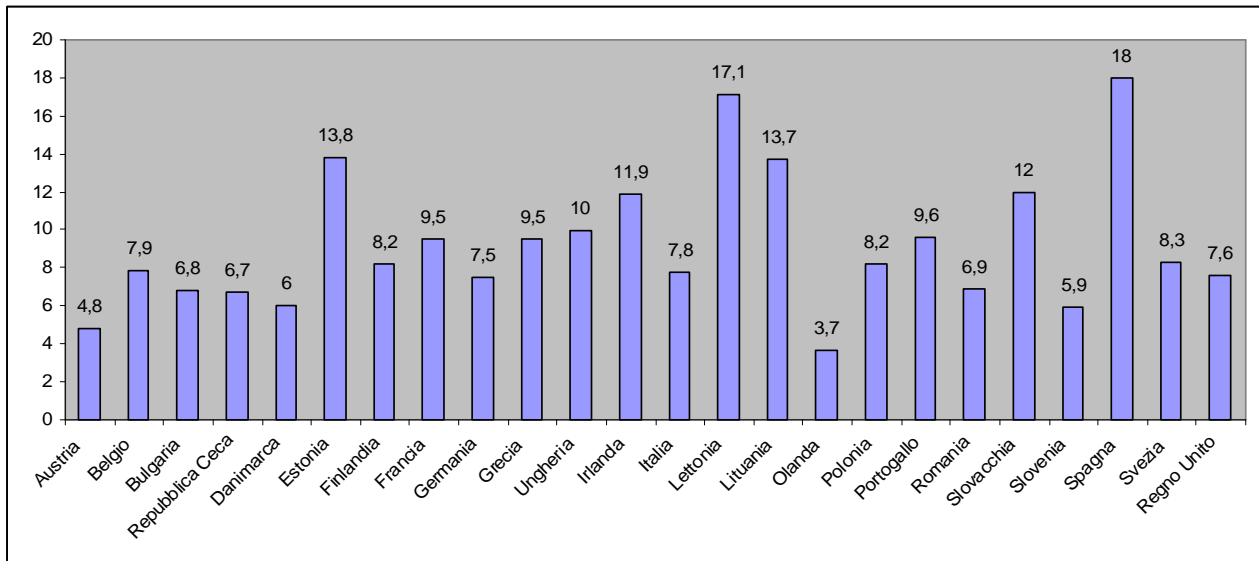
Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Tasso di occupazione dei lavoratori anziani in 24 Paesi della UE – Anno 2009 (Val. %)



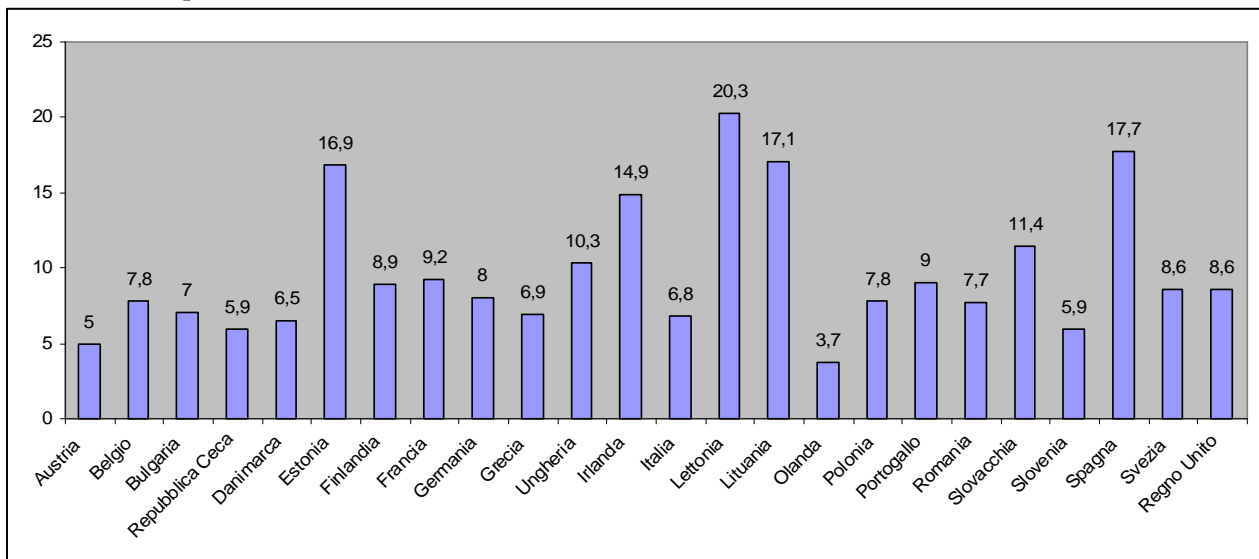
Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Tasso di disoccupazione totale in 24 Paesi della UE – Anno 2009 (Val. %)



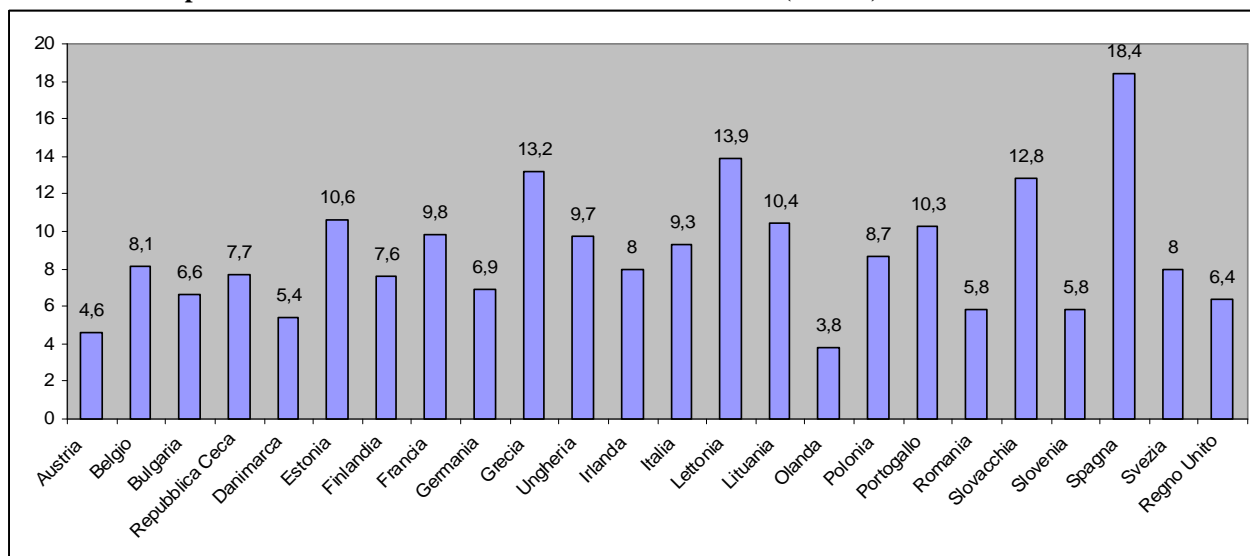
Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Tasso di disoccupazione maschile in 24 Paesi della UE – Anno 2009 (Val. %)



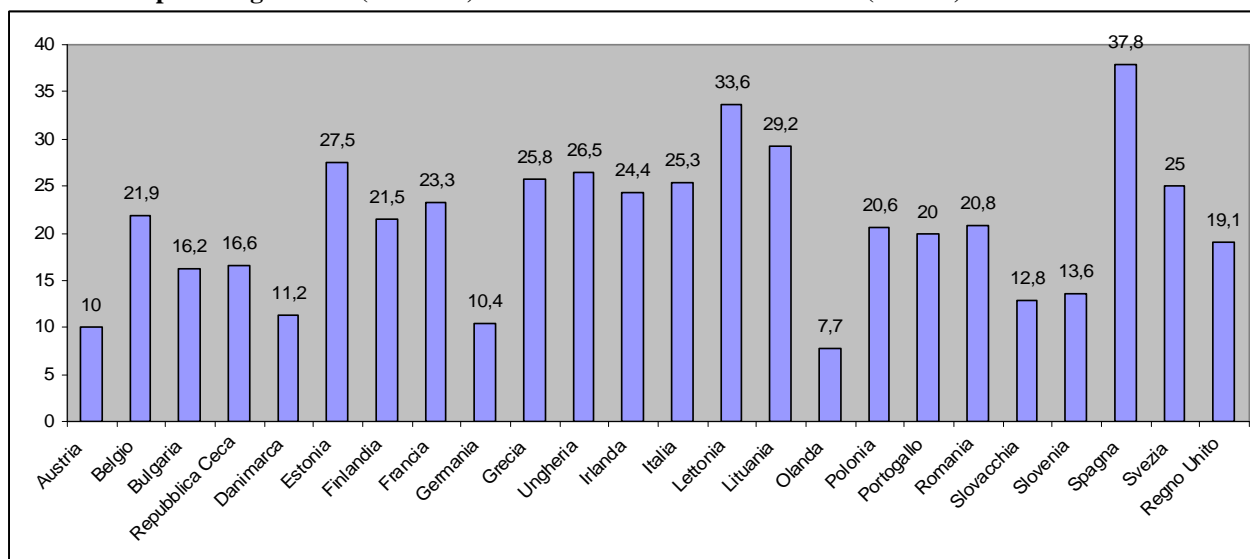
Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Tasso di disoccupazione femminile in 24 Paesi della UE – Anno 2009 (Val. %)



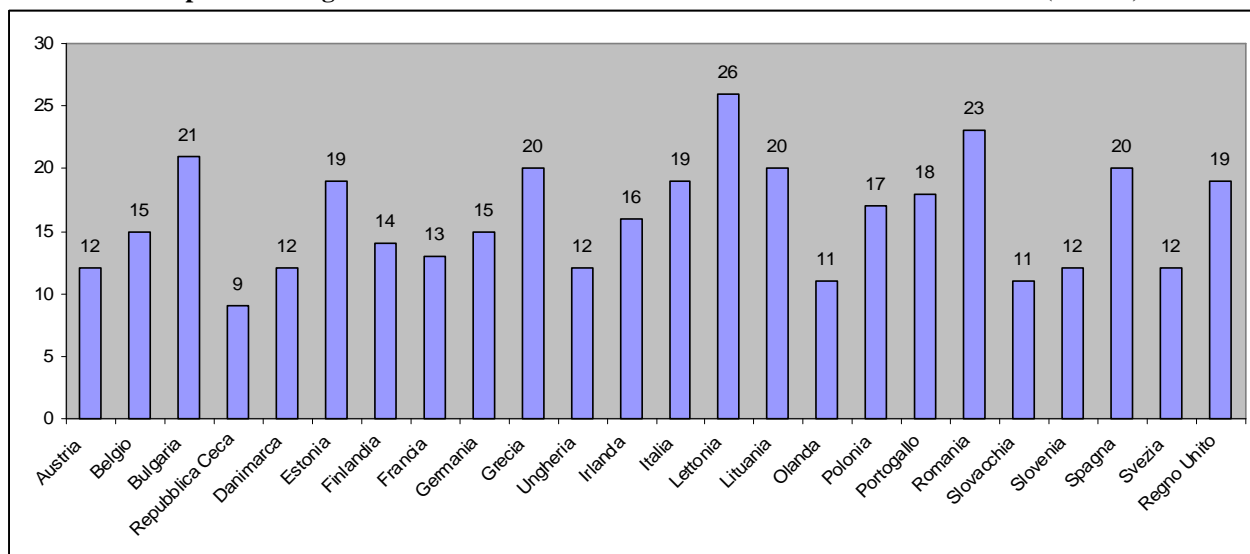
Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Tasso disoccupazione giovanile (<25 anni) in 24 Paesi della UE – Anno 2009 (Val. %)



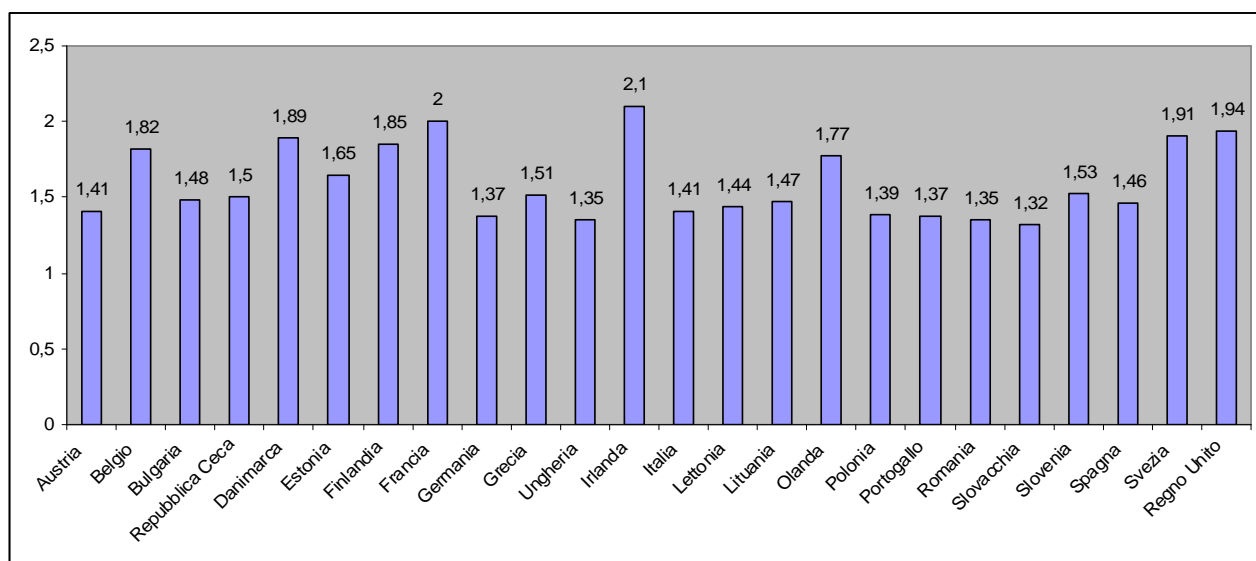
Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Tasso di rischio povertà a seguito dei trasferimenti sociali in 24 Paesi della UE – Anno 2008 (Val. %)



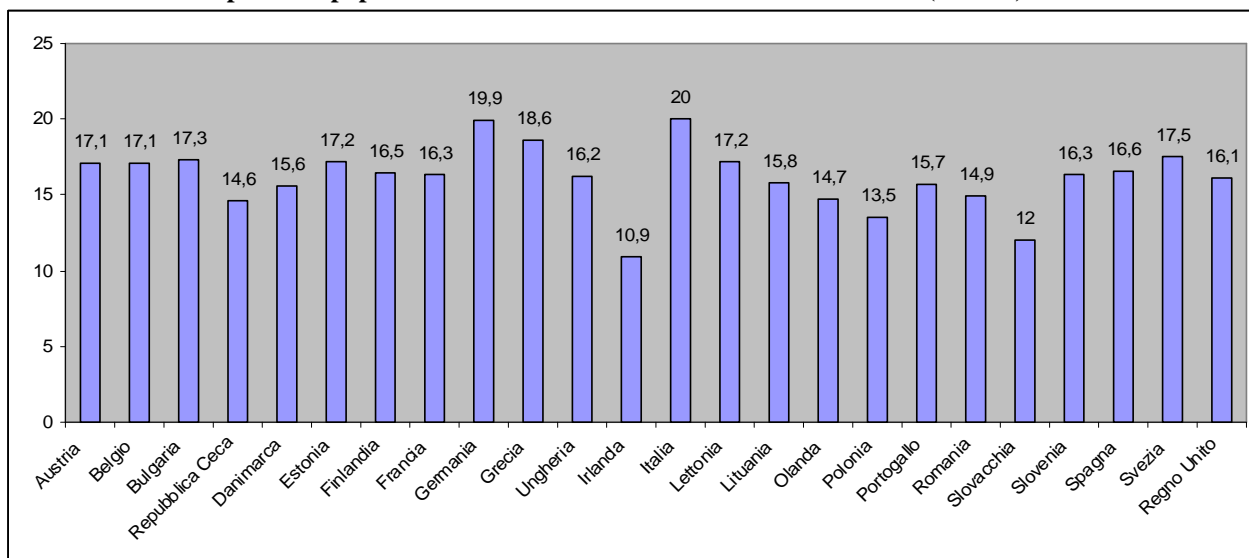
Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Tasso di fertilità in 24 Paesi della UE – Anno 2008



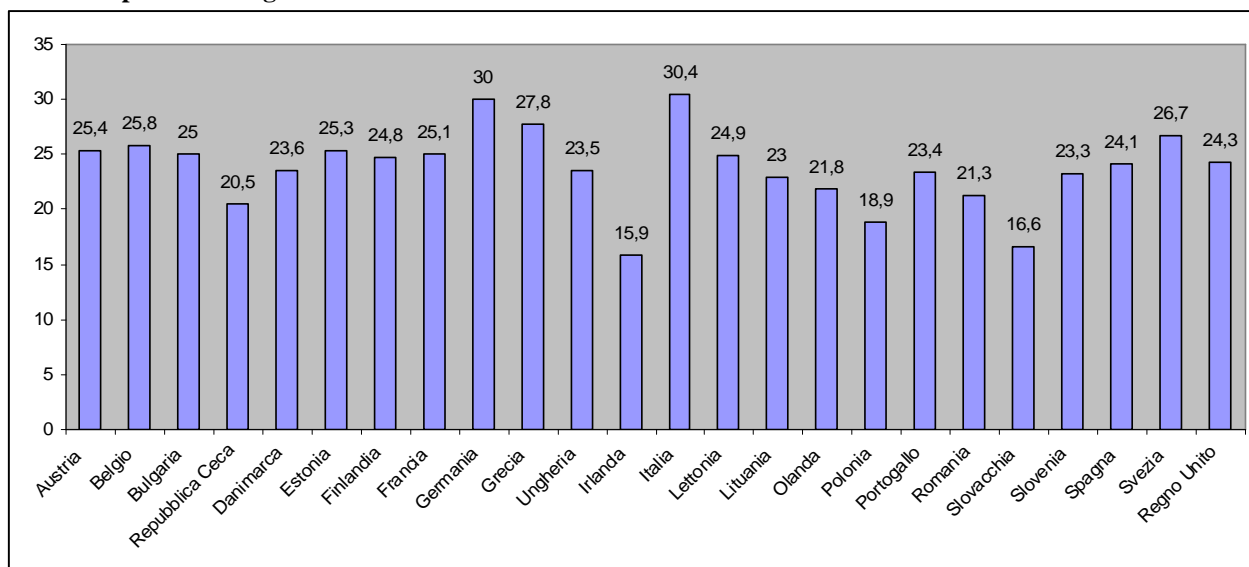
Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Persone di 65 anni e più sulla popolazione totale in 24 Paesi della UE – Anno 2008 (Val. %)



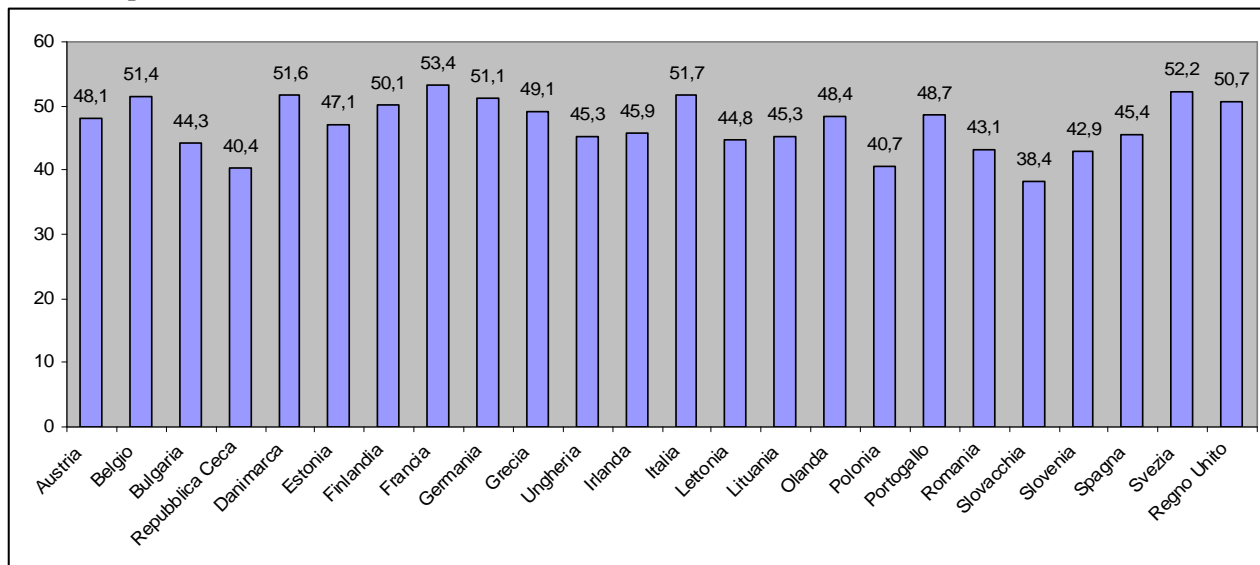
Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Indice di dipendenza degli anziani in 24 Paesi della UE – Anno 2008



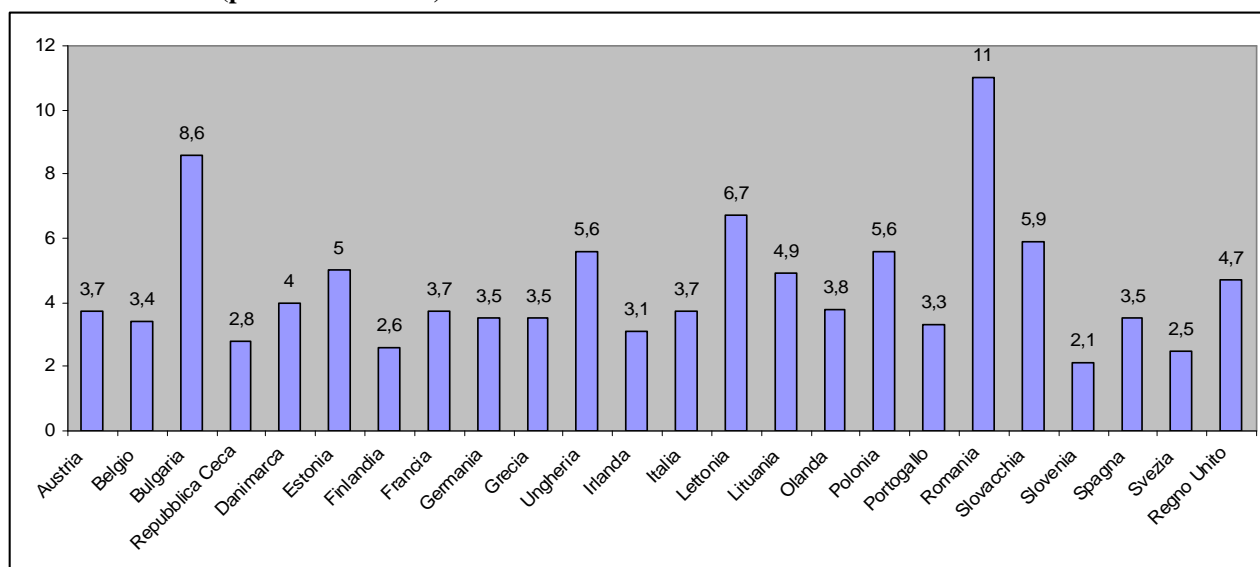
Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Indice di dipendenza in 24 Paesi della UE – Anno 2007 (Val. %)



Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

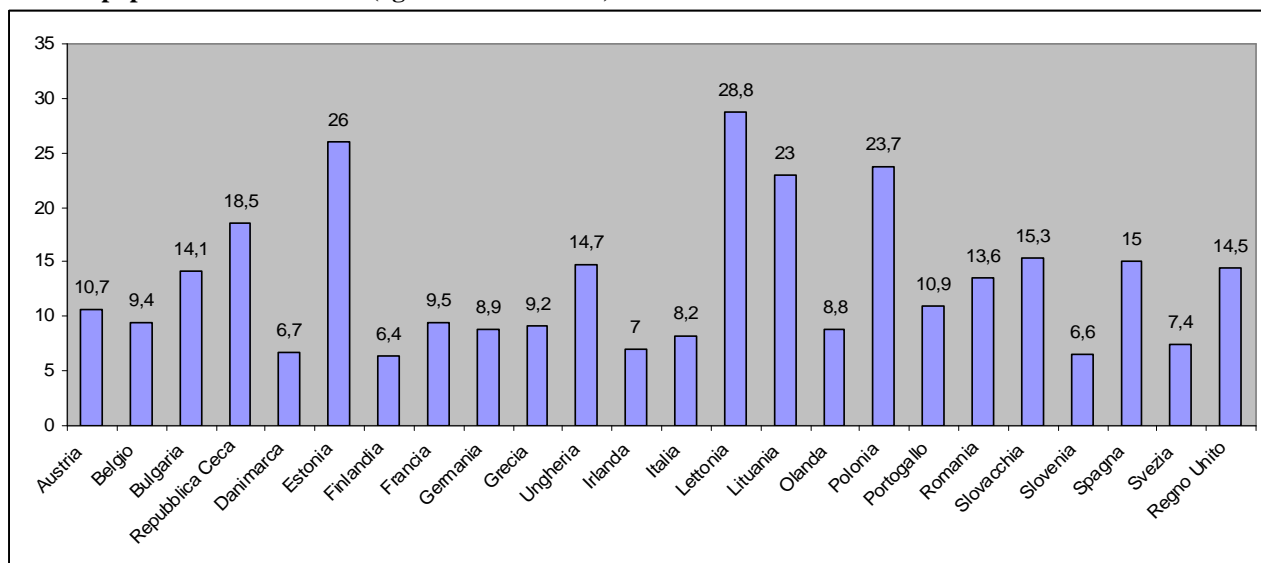
Mortalità Infantile (per 1.000 nati vivi) in 24 Paesi della UE – Anno 2008



Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

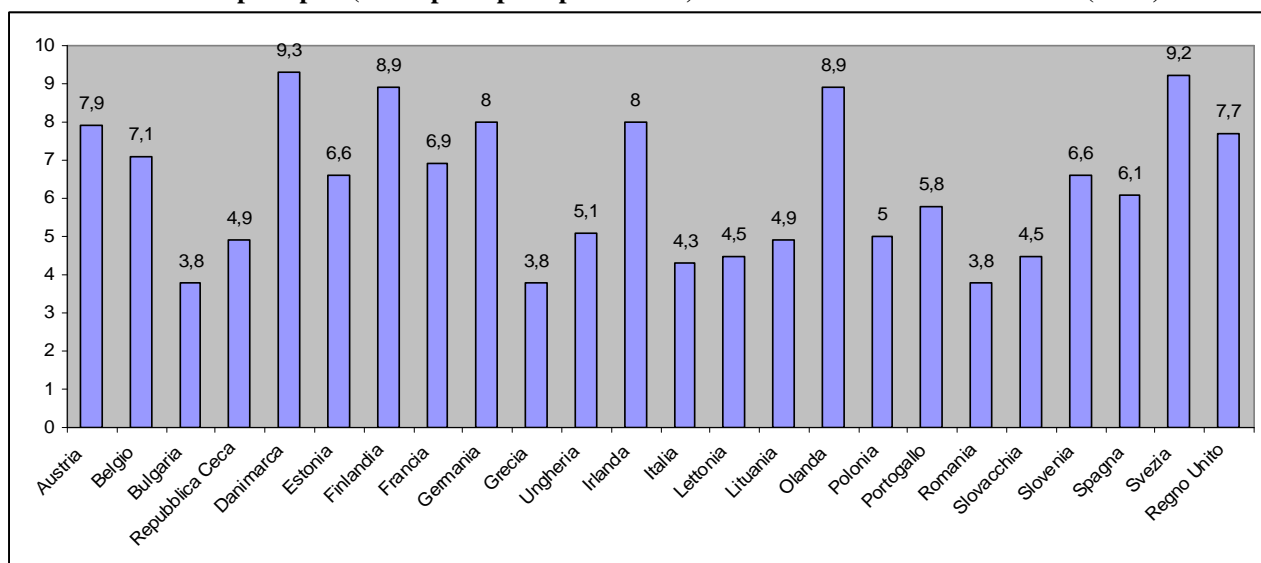
* Francia e Irlanda, dati al 2007

Tasso di popolazione carceraria (ogni 10.000 abitanti) in 24 Paesi della UE – Anno 2007



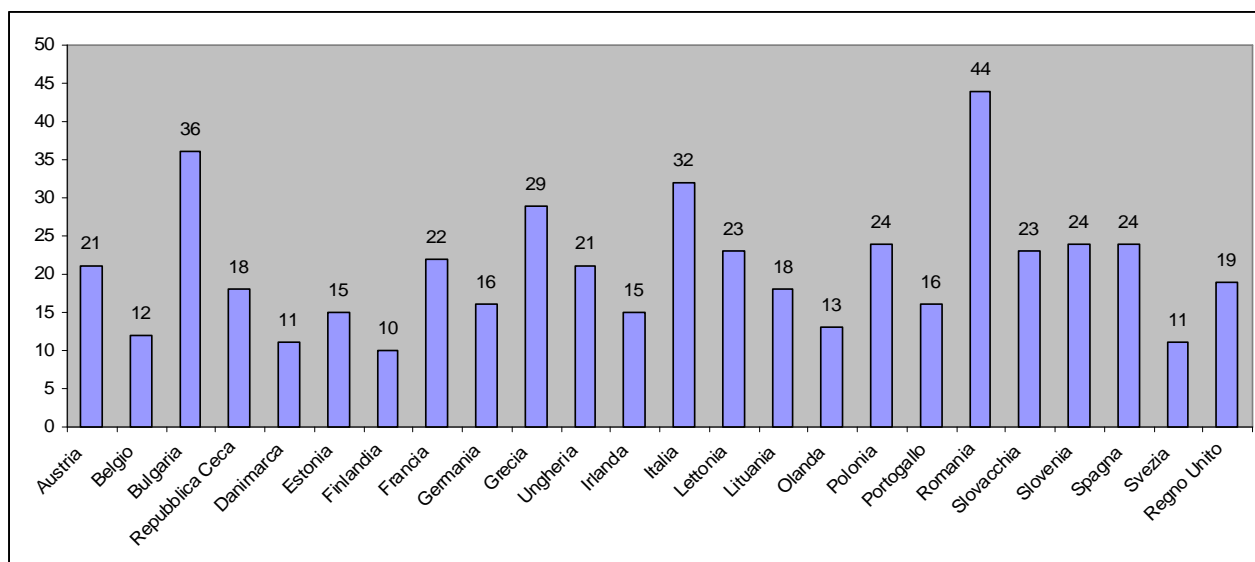
Fonte: Eurostat. Nostre elaborazioni

Indice di corruzione percepita (Corruption perception index) in 24 Paesi della UE – Anno 2009 (score)



Fonte: Transparency International. Nostre elaborazioni

Indice di libertà della stampa in 24 Paesi della UE – Anno 2009 (score)



Fonte: Freedom House. Nostre elaborazioni

TABELLE DI DETTAGLIO DELLA LEADERSHIP NEI 24 PAESI UE

Tab. A4: Composizione per fasce d'età e genere della leadership nei Paesi europei (Val. %)

Nazione	Classe di Età				Totale	Genere		Totale
	0-35 anni	36-50 anni	51-65 anni	Oltre 65 anni		% Maschi	% Femmine	
Austria	0,0	7,0	30,4	62,7	100,0	78,2	21,8	100,0
Belgio	0,0	7,1	39,7	53,3	100,0	82,0	18,0	100,0
Bulgaria	2,1	20,2	37,2	40,4	100,0	64,6	35,4	100,0
Regno Unito	2,1	14,3	36,1	47,5	100,0	51,7	48,3	100,0
Rep. Ceca	0,9	18,1	37,1	44,0	100,0	65,5	34,5	100,0
Danimarca	1,7	11,8	29,4	57,1	100,0	74,9	25,1	100,0
Estonia	5,1	28,8	42,4	23,7	100,0	74,2	25,8	100,0
Finlandia	0,0	8,1	39,8	52,2	100,0	74,9	25,1	100,0
Francia	0,5	6,4	39,1	54,0	100,0	63,6	36,4	100,0
Grecia	0,0	3,9	37,4	58,7	100,0	79,8	20,2	100,0
Irlanda	1,6	10,7	37,9	49,9	100,0	78,3	21,7	100,0
Italia	0,2	7,6	28,1	64,0	100,0	82,8	17,2	100,0
Lettonia	4,2	36,1	29,2	30,6	100,0	75,3	24,7	100,0
Lituania	0,0	26,7	42,7	30,7	100,0	82,5	17,5	100,0
Olanda	0,0	6,6	37,5	55,9	100,0	81,0	19,0	100,0
Polonia	0,6	8,8	39,8	50,8	100,0	78,2	21,8	100,0
Portogallo	0,0	6,5	39,1	54,3	100,0	85,7	14,3	100,0
Romania	1,6	15,9	34,9	47,6	100,0	77,3	22,7	100,0
Slovacchia	3,2	26,6	44,7	25,5	100,0	82,3	17,7	100,0
Slovenia	2,0	23,5	52,9	21,6	100,0	86,4	13,6	100,0
Spagna	1,0	8,6	44,2	46,2	100,0	80,3	19,7	100,0
Svezia	0,7	5,9	29,9	63,5	100,0	73,1	26,9	100,0
Germania	0,2	7,8	25,1	66,9	100,0	76,4	23,6	100,0
Ungheria	0,0	9,5	37,0	53,6	100,0	78,6	21,4	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati "International Who's Who"

Tab. A5: Titolo di Studio e Settore di Provenienza della leadership nei Paesi europei (Val. %)

Nazioni	Titolo di Studio				Settore di Provenienza				
	Laurea	Post-laurea	Inferiore alla laurea	Totale	Cultura e professioni	Arte e comunic.	Economia	Politica-Istituzioni	Totale
Austria	42,3	56,3	1,4	100,0	30,4	25,2	16,3	28,1	100,0
Belgio	64,7	26,0	4,5	100,0	40,9	6,7	14,5	37,8	100,0
Bulgaria	57,3	29,3	9,1	100,0	29,5	9,1	23,9	37,5	100,0
Regno Unito	59,4	36,9	3,6	100,0	53,2	11,8	15,6	19,4	100,0
Rep. Ceca	78,6	12,6	7,1	100,0	55,3	4,6	5,9	34,2	100,0
Danimarca	58,5	25,9	7,2	100,0	55,2	4,7	8,9	31,3	100,0
Estonia	96,6	0,0	3,2	100,0	30,6	6,5	4,8	58,1	100,0
Finlandia	36,5	52,4	0,5	100,0	35,4	16,3	14,3	34,0	100,0
Francia	76,0	15,2	4,0	100,0	38,7	21,1	18,5	21,7	100,0
Grecia	97,4	0,0	2,3	100,0	44,1	4,7	6,5	44,7	100,0
Irlanda	36,5	46,5	17,1	100,0	54,0	14,1	12,5	19,3	100,0
Italia	81,5	9,9	1,7	100,0	37,1	9,4	21,5	32,1	100,0
Lettonia	76,1	13,0	7,8	100,0	20,8	6,5	3,9	68,8	100,0
Lituania	73,6	8,8	15,0	100,0	20,3	3,8	3,8	72,2	100,0
Olanda	60,1	31,9	1,8	100,0	31,8	16,6	16,6	34,9	100,0
Polonia	98,0	0,3	1,6	100,0	50,7	3,4	5,0	40,8	100,0
Portogallo	62,8	27,6	2,0	100,0	23,9	30,7	3,4	42,0	100,0
Romania	48,8	48,5	0,8	100,0	41,0	19,7	3,3	36,1	100,0
Slovacchia	71,4	21,9	3,1	100,0	28,1	1,0	4,2	66,7	100,0
Slovenia	42,6	52,5	0,0	100,0	13,6	5,1	11,9	69,5	100,0
Spagna	75,6	12,8	3,6	100,0	44,7	4,2	14,8	36,3	100,0
Svezia	47,3	40,2	0,6	100,0	37,3	5,9	25,0	31,8	100,0
Germania	70,7	17,2	5,6	100,0	42,2	14,0	25,2	18,5	100,0
Ungheria	59,1	36,2	0,9	100,0	42,3	21,9	10,7	25,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati "International Who's Who"

Tab. A6: Composizione per professione della leadership nei Paesi europei (Val. %) - segue

Professioni	Gran					
	Austria	Belgio	Bretagna	Francia	Olanda	Germania
Architetto e Ingegnere	1,5	0,0	2,1	1,8	0,7	0,5
Avvocato	0,0	0,0	2,8	0,2	0,3	0,1
Medico	0,7	0,5	0,8	1,4	1,0	0,5
Professionista, consulente	3,0	6,7	0,6	4,4	2,1	2,9
Professore universitario	5,2	11,4	15,2	6,7	13,8	17,4
Scienziato, Ricercatore	1,5	3,6	1,8	2,6	3,1	1,9
Scrittore, Poeta	11,9	13	24,3	12,4	6,9	11,7
Artista, Regista	6,7	5,7	5,7	9,2	3,8	7,4
Giornalista stampa	0,0	0,5	4,4	1,4	0,3	1,3
Giornalista radio TV e Conduttore, Intrattenitore TV/Radio	1,5	0,5	1,9	1,0	0,3	1,7
Esponente associazioni	23,7	5,7	5,5	18,6	15,9	11,1
Banchiere, Finanziere	2,2	5,2	2,1	1,8	2,4	1,7
Imprenditore industriale, Imprenditore non industriale/Commerciante	0,0	0,5	1,8	0,7	2,8	0,8
Manager privato	13,3	8,8	9,2	15,7	1,4	11,1
Componente CDA privato, Componente CDA pubblico	0,7	0,0	2,5	0,4	10,0	11,7
Dirigenti e autorità istituzionali (Dirigente pubblico, Rettore, Magistrato, Militare)	0,7	4,1	2,2	4,9	4,5	1,5
Esponenti politici e di rappresentanza (Esponente politico senza carica elettiva, Sindacalista)	3,0	2,6	3,7	1,4	4,2	1,2
Carriera elettiva locale, Cariche istituzionali di Stato	8,9	17,6	4,9	5,9	9,3	4,0
Parlamentare nazionale, Parlamentare europeo	1,5	5,2	0,7	1,2	7,3	4,8
Diplomatico, Carica istituzionale internazionale	12,6	7,3	7,0	7,0	8,3	4,9
Ecclesiastico	1,5	1,0	0,9	1,1	1,4	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati "International Who's Who"

Tab. A6: Composizione per professione della leadership nei Paesi europei (Val. %) - segue

Professioni	Ungheria	Rep. Ceca	Slovacchia	Slovenia
Architetto e Ingegnere	3,6	3,0	1,0	0,0
Avvocato	0,0	5,5	5,2	0,0
Medico	1,0	3,4	1,0	0,0
Professionista, consulente	1,0	3,4	2,1	0,0
Professore universitario	6,6	8,0	3,1	3,4
Scienziato, Ricercatore	6,6	5,9	0,0	1,7
Scrittore, Poeta	16,8	17,3	14,6	5,1
Artista, Regista	6,6	8,9	1,0	3,4
Giornalista stampa	1,0	3,0	1,0	0,0
Giornalista radio TV e Conduttore, Intrattenitore TV/Radio	1,0	0,0	0,0	1,7
Esponente associazioni	19,9	1,7	0,0	3,4
Banchiere, Finanziere	3,1	0,8	3,1	1,7
Imprenditore industriale, Imprenditore non industriale/Commerciante	0,5	0,4	0,0	1,7
Manager privato	0,5	1,7	1,0	8,5
Componente CDA privato, Componente CDA pubblico	6,6	3,0	0,0	0,0
Dirigenti e autorità istituzionali (Dirigente pubblico, Rettore, Magistrato, Militare)	5,6	4,2	5,2	8,5
Esponenti politici e di rappresentanza (Esponente politico senza carica elettiva, Sindacalista)	1,5	6,3	18,8	8,5
Carriera elettiva locale, Cariche istituzionali di Stato	5,6	13,1	17,7	30,5
Parlamentare nazionale, Parlamentare europeo	2,6	1,7	3,1	13,6
Diplomatico, Carica istituzionale internazionale	8,2	7,6	20,8	8,5
Ecclesiastico	1,5	1,3	1,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati "International Who's Who"

Tab. A6: Composizione per professione della leadership nei Paesi europei (Val. %) - segue

Professioni	Svezia	Finlandia	Danimarca	Romania	Bulgaria
Architetto e Ingegnere	1,2	1,4	2,1	1,6	0,0
Avvocato	3,7	0,0	0,5	0,0	0,0
Medico	1,2	1,4	1,0	0,0	0,0
Professionista, consulente	0,6	2,7	1,6	0,0	1,1
Professore universitario	16,0	15,0	19,3	13,1	10,2
Scienziato, Ricercatore	2,5	2,0	8,3	3,3	1,1
Scrittore, Poeta	9,6	8,2	15,6	17,2	13,6
Artista, Regista	2,5	4,8	6,8	5,7	3,4
Giornalista stampa	1,2	1,4	1,0	0,8	1,1
Giornalista radio TV e Conduttore, Intrattenitore TV/Radio	0,6	0,7	1,0	1,6	0,0
Esponente associazioni	4,0	14,3	2,6	17,2	8,0
Banchiere, Finanziere	3,4	1,4	2,6	1,6	1,1
Imprenditore industriale, Imprenditore non industriale/Commerciante	0,0	0,0	2,1	0,0	8,0
Manager privato	13,9	12,2	3,6	1,6	6,8
Componente CDA privato, Componente CDA pubblico	7,7	0,7	0,5	0,0	8,0
Dirigenti e autorità istituzionali (Dirigente pubblico, Rettore, Magistrato, Militare)	1,2	4,1	3,1	4,9	3,4
Esponenti politici e di rappresentanza (Esponente politico senza carica elettiva, Sindacalista)	7,4	0,7	3,1	7,4	2,3
Carriera elettiva locale, Cariche istituzionali di Stato	13,3	13,6	7,8	12,3	9,1
Parlamentare nazionale, Parlamentare europeo	1,9	5,4	6,3	2,5	5,7
Diplomatico, Carica istituzionale internazionale	8,0	10,2	10,9	8,2	15,9
Ecclesiastico	0,0	0,0	0,0	0,8	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati "International Who's Who"

Tab. A6: Composizione per professione della leadership nei Paesi europei (Val. %)

Professioni	Spagna	Italia	Irlanda	Grecia	Portogallo
Architetto e Ingegnere	6,9	1,7	0,8	4,7	1,1
Avvocato	4,8	0,6	0,3	7,6	1,1
Medico	0,3	0,0	0,3	1,2	1,1
Professionista, consulente	0,9	0,8	1,0	0,0	1,1
Professore universitario	8,5	20,6	13,6	8,2	2,3
Scienziato, Ricercatore	0,9	0,4	1,6	0,0	1,1
Scrittore, Poeta	16,3	6,7	33,2	18,8	13,6
Artista, Regista	6,0	6,3	3,4	3,5	2,3
Giornalista stampa	1,8	2,9	1,3	3,5	1,1
Giornalista radio TV e Conduttore, Intrattenitore TV/Radio	0,0	1,9	1,8	0,0	0,0
Esponente associazioni	2,4	4,6	11	1,2	29,5
Banchiere, Finanziere	3,6	4,0	0,5	1,8	1,1
Imprenditore industriale, Imprenditore non industriale/Commerciante	0,0	4,2	5,2	2,4	0,0
Manager privato	8,8	12,7	3,4	1,8	2,3
Componente CDA privato, Componente CDA pubblico	2,4	0,6	3,4	0,6	0,0
Dirigenti e autorità istituzionali (Dirigente pubblico, Rettore, Magistrato, Militare)	2,4	1,7	1,8	7,1	5,7
Esponenti politici e di rappresentanza (Esponente politico senza carica elettiva, Sindacalista)	6,9	4,4	3,7	6,5	1,1
Carriera elettiva locale, Cariche istituzionali di Stato	8,5	7,3	7,0	10,0	14,8
Parlamentare nazionale, Parlamentare europeo	5,1	4,6	1,8	3,5	3,4
Diplomatico, Carica istituzionale internazionale	10,6	7,9	2,3	15,3	14,8
Ecclesiastico	2,7	6,3	2,6	2,4	2,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati "International Who's Who"

APPENDICE 3

DEFINIZIONE INDICATORI UTILIZZATI NEL CORSO DEL RAPPORTO

Area	<i>Economica</i>
Indicatore	PIL Pro-capite in PPS (Parità di Potere d'Acquisto; Power Purchase Standard) (PPS) (EU-27 = 100)
Ratio	Il Prodotto Interno Lordo (PIL) pro-capite, è il valore complessivo dei beni e servizi prodotti da ogni singolo cittadino in età attiva all'interno di un Paese in un certo intervallo di tempo (solitamente l'anno) e destinati ad usi finali (consumi finali, investimenti, esportazioni nette). Si tratta di un indicatore che misura il livello di produttività di un Paese e nella versione pro-capite della mobilitazione produttivistica dei cittadini in età attiva. Dati al 2009.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Economica</i>
Indicatore	Indice di competitività globale
Ratio	L'Indice di Competitività Globale (GCI – <i>Global Competitiveness Index</i>), si basa su 12 pilastri della competitività e fornisce un quadro completo del panorama competitivo nei paesi di tutto il mondo a qualsiasi stadio di sviluppo. Tali pilastri sono: istituzioni, infrastruttura, stabilità macroeconomica, sanità e istruzione primaria, istruzione superiore e formazione, efficienza dei mercati dei beni, efficienza del mercato del lavoro, livello di sofisticazione del mercato finanziario, preparazione tecnologica, grandezza del mercato, sofisticazione imprenditoriale e innovazione. Più è alto il punteggio, più è alto il ranking dei singoli Paesi. Il valore più basso è 2,58, quello più alto è 5,60. Dati al 2009-2010.
Fonte	World Economic Forum (2010).
Area	<i>Economica</i>
Indicatore	Tasso di occupazione totale
Ratio	Rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento. Dati al 2009.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Economica</i>
Indicatore	Tasso di occupazione femminile
Ratio	Rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione femminile di riferimento. Dati al 2009.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Economica</i>
Indicatore	Tasso di occupazione dei lavoratori anziani
Ratio	Il tasso di occupazione dei lavoratori anziani è il rapporto tra gli occupati con età compresa tra 55 e 64 anni e la popolazione totale della stessa fascia d'età. Dati al 2009.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Economica</i>
Indicatore	Tasso di disoccupazione
Ratio	Rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro. Dati al 2009.
Fonte	EUROSTAT (2010)

Area	<i>Economica</i>
Indicatore	Tasso di disoccupazione maschile
Ratio	Rapporto tra gli uomini in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro. Dati al 2009.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Economica</i>
Indicatore	Tasso di disoccupazione femminile
Ratio	Rapporto tra le donne in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro. Dati al 2009.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Economica</i>
Indicatore	Tasso di disoccupazione giovanile
Ratio	Rapporto tra i giovani con meno di 25 anni e la corrispondente popolazione di riferimento. Dati al 2009.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Economica</i>
Indicatore	Spesa totale in ricerca e sviluppo (R&S)
Ratio	Spese per ricerca e sviluppo della Pubblica Amministrazione, dell'Università e delle imprese pubbliche e private in percentuale del PIL. Dati al 2008.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Economica / Società</i>
Indicatore	Indice di Gini
Ratio	L'indice di Gini misura il grado di disuguaglianza nella distribuzione del reddito disponibile. Questo indicatore ha come vantaggio principale quello di misurare la disuguaglianza attraverso l'analisi di un rapporto, invece di usare una variabile che non rappresenti la maggior parte della popolazione, come ad esempio il reddito pro capite o il prodotto interno lordo. Il coefficiente di Gini è definito come un rapporto con al numeratore l'area compresa tra la curva di Lorenz della distribuzione e la curva data da una distribuzione uniforme, e al denominatore l'area sottesa dalla distribuzione uniforme. Può assumere un valore compreso tra 0 ed 1, dove 0 corrisponde a una uguaglianza perfetta (cioè il caso in cui tutti abbiano lo stesso reddito) e 1 corrisponde alla completa disuguaglianza (cioè dove una persona abbia tutto il reddito, mentre tutti gli altri hanno un reddito nullo). L'indice di Gini è il coefficiente di Gini espresso in percentuale ed è uguale al coefficiente di Gini moltiplicato per 100. Dati al 2007.
Fonte	EUROSTAT, European statistics on income and living conditions (Eu-silc) (2008)
Area	<i>Economia / Istituzioni</i>
Indicatore	Debito pubblico come percentuale del PIL
Ratio	Si tratta di un indicatore rilevante per valutare la performance delle finanze pubbliche dei vari Paesi. È inoltre un fattore determinante delle politiche pubbliche di un paese, dal momento che il pagamento degli interessi sul debito pubblico impegna gran parte delle risorse di alcuni Stati. Dati al 2009.
Fonte	EUROSTAT (2010)

Area	<i>Società</i>
Indicatore	Popolazione con livello di educazione ISCED 5 e 6
Ratio	Lo standard ISCED è nato in seno all'UNESCO all'inizio degli anni settanta come strumento per fini statistici sui sistemi di istruzione, sia all'interno di singoli stati che in ambito internazionale. Ai nostri fini si considerano i dati relativi ai livelli 5 (laureati) e 6 (dottorati di ricerca/titoli post-laurea). Dati al 2006.
Fonte	EUROSTAT (2008)
Area	<i>Società</i>
Indicatore	Popolazione carceraria
Ratio	Si tratta di un indicatore sensibile che rappresenta una <i>proxy</i> rispetto al funzionamento del sistema giudiziario, di sicurezza e del livello democratico di un Paese. Viene considerato il tasso di popolazione carceraria per 10.000 abitanti di ciascun Paese. Dati al 2007.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Politica / Società / Istituzioni</i>
Indicatore	Indice combinato di democrazia (<i>Democracy combined score</i>)
Ratio	Una ricerca sul funzionamento dei sistemi democratici in Europa delinea un approccio innovativo. Si concentra nella misurazione del livello di cultura democratica e delle relazioni tra i valori, la vita di tutti i giorni, i comportamenti. Sono proposti sei indici relativamente a: <ul style="list-style-type: none"> • “Democrazia elettorale e procedurale”: riflette il grado di effettività dei diritti politici sanciti dalla norme istituzionali, la capacità degli elettori di intervenire attivamente nelle procedure di selezione e sostituzione dei propri rappresentanti, la percezione diffusa del concetto di legalità e il controllo della corruzione. • “Partecipazione civica e attivismo”: riflette il coinvolgimento dei cittadini nel confronto democratico del proprio paese, ivi inclusa la partecipazione alle manifestazioni. • “Aspirazioni e orientamento alla cultura democratica”: cerca di misurare la condivisione delle scelte pubbliche in ambito bio-etico, ambientale, energetico, nonché il grado di insofferenza rispetto alle decisioni autoritarie. • “Libertà nella scelta del modello familiare”: riflette l’influenza dei diritti civili sulle scelte personali inerenti la struttura familiare (per esempio matrimonio vs patti civili) nonché le inclinazioni culturali della società rispetto alla condivisione dei ruoli dei genitori e alla influenza dei figli nei processi di decisione del contesto familiare. • “Controllo sull’erogazione dei servizi pubblici”: fa riferimento alla partecipazione dei cittadini nella gestione delle risorse pubbliche destinate ad alcuni servizi di pubblica utilità (istruzione e sanità) e quindi al livello di federalismo fiscale. • “Autonomia nel luogo di lavoro”: attiene al livello di democrazia e alla responsabilità dei singoli lavoratori nel luogo di lavoro (con una correlazione inversa con l’influenza dei sindacati e delle strutture corporative). Dati al 2004.
Fonte	P. Skidmore e K. Bound, <i>The Everyday Democracy Index</i> , DEMOS, 2008.
Area	<i>Politica / Società / Istituzioni</i>
Indicatore	Indice di democrazia (The Economist Intelligence Unit’s index of democracy, o Democracy index score).
Ratio	Si tratta di un’analisi condotta dalla Economist Intelligent Unit dell’Economist basata su una metodologia specifica volta a fornire un quadro di riferimento sulla qualità

democratica dei vari Paesi. In particolare, l'indice combinato di democrazia (compreso in una scala 0-10) è basato sui punteggi di 60 indicatori raggruppati in cinque categorie: processo elettorale e pluralismo; libertà civili; funzionamento del government; partecipazione politica; cultura politica. Per ogni categoria viene calcolato un indice, derivante dalla somma dei punteggi dei relativi indicatori, convertita in una scala compresa tra 0 e 10. L'indice complessivo di democrazia si ottiene dalla media degli indici delle cinque categorie citate. Dati al 2008.

Fonte The Economist Intelligent Unit (2010)

Area *Politica / Istituzioni / Società*

Indicatore **Indice di corruzione percepita** (*Corruption perception index*)

Ratio Il **Corruption Perceptions Index (CPI)** misura il livello percepito della corruzione nel settore pubblico in 180 in 180 Paesi nel mondo. Il CPI è una “survey of surveys”, basato su 13 differenti surveys condotte con esperti ed esponenti del mondo del business. Un punteggio elevato significa una minore corruzione percepita. Dati al 2009.

Fonte Transparency International (2010).

Area *Politica / Istituzioni / Società*

Indicatore **Indice di libertà di stampa**

Ratio L'indice di libertà di stampa (*Freedom of the press index*) è una survey annuale sull'indipendenza dei media in 195 Paesi. L'indice annuale è costruito sulla base dei più completi ed aggiornati dataset disponibili a livello globale sulla libertà di stampa e costituisce una risorsa-chiave per policy makers, studiosi e istituzioni internazionali. L'indice valuta ed esprime il grado di libertà della stampa, di internet e degli altri media nei vari Paesi, sulla base dell'analisi degli eventi annuali che interessano il campo dei mezzi di comunicazione. Offre un ranking dei vari Paesi e classifica i sistemi mediatici dei Paesi come “liberi”, “parzialmente liberi” o “non liberi”. Ai Paesi viene assegnato un punteggio totale compreso tra 0 (massimo) e 100 (minimo), sulla base di 23 parametri metodologici suddivisi in tre sottocategorie. I Paesi con punteggi compresi tra 0 e 30 sono considerati avere “media liberi”, quelli con valori tra 31 e 60 hanno media “parzialmente liberi”, quelli con punteggi tra 61 e 100 sono considerati avere media “non liberi”. Dati al 2009.

Fonte Freedom House (2010)

Area *Welfare / Società*

Indicatore **Mortalità Infantile**

Ratio Il tasso di mortalità infantile è il tasso di mortalità relativo ai neonati nell'intervallo di tempo che va dalla loro nascita al loro primo compleanno. Si ottiene rapportando il numero dei bambini morti entro il primo anno di vita nell'unità di tempo considerata (generalmente un anno) al numero dei bambini nati vivi nello stesso anno, moltiplicando il risultato finale per mille

Il tasso di mortalità infantile è un indicatore essenziale del livello di sviluppo di un Paese in relazione alle sue caratteristiche sanitarie, sociali ed ambientali. Dati al 2008.

Fonte EUROSTAT (2010)

Area *Welfare / Società*

Indicatore **Tasso di fertilità**

Ratio Rapporto tra il numero totale delle nascite di residenti in una popolazione durante il periodo di tempo considerato e l'ammontare delle donne residenti in età feconda. Dati

Fonte	al 2008. EUROSTAT (2010)
Area	<i>Welfare / Società</i>
Indicatore	Indice di dipendenza degli anziani
Ratio	L'indice di dipendenza degli anziani è il rapporto tra la popolazione anziana residente in età non attiva (65 anni e oltre) e la popolazione in età lavorativa (da 15 a 64 anni). Dati al 2008.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Welfare / Società</i>
Indicatore	Indice di dipendenza
Ratio	L'indice di dipendenza si ottiene dal rapporto tra la popolazione residente in età non attiva (da 0 a 14 anni e da 65 anni e oltre) e la popolazione in età lavorativa (da 15 a 64 anni). Tale rapporto, che viene generalmente moltiplicato per cento, misura il carico sociale ed economico teorico sulla popolazione attiva. Valori superiori al 50 per cento indicano una situazione di squilibrio generazionale. Dati al 2007.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Welfare / Società</i>
Indicatore	Tasso di invecchiamento
Ratio	Incidenza percentuale della popolazione di 65 anni e più sul totale della popolazione residente. Dati al 2008.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Welfare / Istituzioni</i>
Indicatore	Spesa sociale come percentuale del PIL
Ratio	L'indicatore rappresenta la somma delle componenti pubbliche della spesa per sanità, assistenza sociale e sistema pensionistico, ed è indicativo del livello di copertura welfarista offerta dagli Stati ai cittadini. Questi valori sono indicati come percentuale del Pil. Dati al 2006.
Fonte	EUROSTAT (2010)
Area	<i>Welfare / Istituzioni</i>
Indicatore	Tasso di rischio povertà a seguito dei trasferimenti sociali
Ratio	L'incidenza di persone con reddito equivalente disponibile al di sotto della soglia di rischio povertà, pari al 60% del reddito equivalente mediano nazionale disponibile (dopo l'erogazione di trasferimenti sociali). Dati al 2009.
Fonte	EUROSTAT (2010)

Bibliografia

- AA. VV, 1° Rapporto LUISS *Generare classe dirigente. Un percorso da costruire*, LUISS University Press - Il Sole 24 Ore, 2007.
- AA. VV, 2° Rapporto LUISS *Generare classe dirigente. Una sintonia positiva da ritrovare con il Paese*, LUISS University Press - Il Sole 24 Ore, 2008.
- AA. VV, 3° Rapporto LUISS *Generare classe dirigente. Una manutenzione del Paese da accompagnare oltre la crisi*, LUISS University Press - Il Sole 24 Ore, 2009.
- AA. VV, 4° Rapporto LUISS *Generare classe dirigente. Un capitale di fiducia da ricostruire per le élite europee*, LUISS University Press - Il Sole 24 Ore, 2010.
- Academic Ranking of World Universities, sito web: www.arwu.org.
- M. Albert, *Capitalismo contro capitalismo*, Il Mulino, Bologna, 1993.
- O. Bandiera, L. Guiso, A. Prat, R. Sadun, *Italian Managers: Fidelity or Performance?*, paper preparato in occasione della X Conferenza Europea della Fondazione De Benedetti sul tema “La selezione della classe dirigente”, Gaeta, 24 maggio 2008.
- O. Bandiera, A. Prat, *Perché nella ricerca non facciamo gli inglesi?*, articolo disponibile *on line* al sito: www.lavoce.info, 21 luglio 2010.
- Z. Bauman, *La società individualizzata*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Z. Bauman, *Vita liquida*, Laterza, Roma-Bari, 2006.
- Z. Bauman, *Homo consumens. Lo sciame inquieto dei consumatori e la miseria degli esclusi*, Erickson, Roma, 2007
- T. Boeri, A. Merlo, A. Prat (a cura di), *Classe dirigente. L'intreccio tra business e politica*, Università Bocconi Editore, Milano, 2010.
- B. Bongiovanni, N. Tranfaglia, *Le classi dirigenti nella Storia d'Italia*, Laterza, Roma-Bari, 2006.
- A. Bonomi, M. Cacciari e G. De Rita, *Che fine ha fatto la borghesia? Dialogo sulla nuova classe dirigente in Italia*, Torino, Einaudi, 2004.
- G. Canepa (a cura di), *Formare, selezionare e rinnovare la classe dirigente italiana*, discussion paper del gruppo di lavoro di “Glocus”, 2005, disponibile *on line* al sito: www.glocus.it.
- C. Carboni (a cura di), *Le power élites in Italia*, Ediesse, Roma, 2000.
- C. Carboni, *La nuova società*, Laterza, Roma-Bari, 2002.
- C. Carboni (a cura di), *Élite e classi dirigenti in Italia*, Laterza, Roma-Bari, 2007.
- C. Carboni, *La società cinica. Le classi dirigenti italiane nell'epoca dell'antipolitica*, Laterza, Roma-Bari, 2008a.
- C. Carboni, *Il malessere democratico*, in “Il Mulino”, LVII, n. 439, 2008b.
- C. Carboni, *Il posizionamento all'interno delle classi dirigenti europee*, in AA. VV. (2008), pp. 65-91, 2008c.
- C. Carboni, *Net-élite e doppia identità del capitalismo relazionale*, in AA. VV. (2009), pp. 299-363, 2009.
- C. Carboni, *Elites and the democratic disease*, in A. Mammone and G. Veltri (eds), *Italy today: the Sick Man of Europe*, Routledge, London, 2010a.
- C. Carboni, *Assonime tra élite economiche e istituzioni*, in C. Carboni e G. Visentini (a cura di), *Assonime: una lobby istituzionale*, Centenario Assonime, vol. 6, parte seconda, Laterza, Roma-Bari, 2010b.
- C. Carboni, G.M. Fara (a cura di), *Il potere in Italia*, Koinè edizioni, Roma, 1993.
- Casaleggio e Associati, *Il social network dei consigli di amministrazione delle società quotate*, Milano, 2005.
- A. Casiccia, *Il trionfo dell'élite manageriale: oligarchia e democrazia nelle imprese*, Bollati Boringhieri, Torino, 2006.

- A. Cavalli, *Alla ricerca di una classe dirigente. Crisi dell'Università e formazione delle élite*, in "Il Mulino", 2, 2006, pp. 264-276
- P.L. Celli, *Impresa e classi dirigenti*, Baldini Castoldi Dalai, Milano, 2004.
- D. Checchi, *E la chiamano Riforma*, articolo disponibile on line al sito: www.lavoce.info, 23 giugno 2009.
- D. Checchi, S. Redaelli, *Scuola e della formazione delle classi dirigenti*, in T. Gregory (a cura di), *XXI secolo - Norme e idee*, Istituto della Enciclopedia italiana Treccani 2009, pp. 601-610, 2009.
- Censis, *Meno mobilità, più ceti, meno classi*, Rapporto di ricerca, Roma, 2006.
- S. Colombo, M. Regini, *Quanti "modelli sociali" coesistono in Italia?*, in "Stato e mercato", n. 86, pp. 235-260, 2009.
- Commissione Europea, *Progress towards Lisbon Objective in Education and Training. Indicators and Benchmark*, Bruxelles, 2008-2009.
- Commissione europea, *Women in European Politics: time for action*, Bruxelles, 2009a.
- Commissione europea, *Standard Eurobarometer*, n. 72/Autumn, Final Report, Bruxelles, 2009b.
- Commissione europea, *Standard Eurobarometer*, n. 72/Autumn, Rapporto finale nazionale Italia, Bruxelles, 2009c.
- Commissione europea, *Standard Eurobarometer*, n. 73/Spring, First results, Bruxelles, 2010a.
- Commissione europea, *Standard Eurobarometer*, n. 73/Spring, First results, Rapporto nazionale Italia, Bruxelles, 2010b.
- Commissione europea, *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, COM (2010)2020, Bruxelles, 2010c.
- S. Dau, *European Elites Survey 2008*, Circap, Università di Siena, 2008.
- The Economist, *Full time MBA ranking*, 2010, sito web: <http://www.economist.com/whichmba>.
- The Economist Intelligent Unit, *The Economist Intelligence Unit's Index of Democracy* 2008, London, 2008.
- Edelman, *Edelman Trust Barometer. Annual Global Opinion Leader Study 2010*, disponibile on line al sito: www.edelman.com, 2010.
- G. Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge, 1990.
- Eurydice-Eurybase, *Descriptions of Education Systems*, 2010.
- Eurostat, *Statistics by theme*, sito web: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
- F. Ferrarotti, *Vita e morte di una classe dirigente*, Edup, Roma, 2006.
- M. Ferrera, *Modelli di solidarietà*, Il Mulino, Bologna, 1993.
- M. Ferrera, *Il modello Sud-europeo di welfare*, in "Rivista Italiana di Scienza Politica", n. 1, pp. 67-101, 1996.
- M. Ferrera, *Le politiche sociali*, Il Mulino, Bologna, 2006a.
- M. Ferrera, *Amici o nemici? Integrazione europea e modelli sociali nazionali*, in "Rivista Italiana di Scienza Politica", n. 1, pp. 3-26, 2006b.
- M. Ferrera, *Ventenni senza lavoro e senza studio. I rischi di una generazione stritolata*, in "Corriere della Sera", 17 settembre, 2009.
- M. Ferrera, A. Hemerijck e M. Rhodes, *The Future of Social Europe: Recasting Work and Welfare in The New Economy*, Celta Editores, Oeiras, 2000.
- The Financial Times, *Global MBA Rankings 2010*, sito web: <http://rankings.ft.com/businessschoolrankings/global-mba-rankings>.
- Freedom House, *Freedom of the press 2010: A Global Survey of Media Independence*, Washington, 2010.
- L. Gallino, *In quella piramide bloccata ristagna la classe dirigente*, su "La Repubblica" del 9 giugno 2006, p. 19.

- A. Giddens, *The World does not owe us living!*, paper presented for the Policy network project on the future of the European social model, 2005.
- A. Gigliobianco, *Via Nazionale. Banca d'Italia e classe dirigente. Cento anni di storia*, Donzelli, Roma, 2006.
- J. Habermas, *Die postnationale konstellation*, Suhrkamp Frankfurt am Main, 1998, trad. it.: *La costellazione postnazionale*, Feltrinelli, Milano, 1999.
- C. Hay, *Why We Hate Politics*, Polity Press, Cambridge, 2007.
- A. Hemerijck, *Recalibrating Europe's Semi-sovereign Welfare states*, paper presented for the Policy Network project on the European Welfare State, 2006.
- F. Hunter, *Community Power Structure. A Study of Decision Makers*, Chapel Hill, 1953.
- Istat, *Distribuzione dei redditi e condizioni di vita in Italia 2006-2007*, Roma, dicembre 2008.
- Istat, *Noi Italia. 100 statistiche per il Paese*, Roma, 2010.
- C. Lasch, *La ribellione delle élite*, Feltrinelli, Milano, 1995.
- D. Lasswell e A. Kaplan, *Potere e società*, Etas Kompass, Milano, 1959.
- R.S. Lynd, H.M. Lynd, *Middletown: A Study in Contemporary American Culture*, Harcourt, Brace, and Company, New York, 1929.
- R.S. Lynd, H.M. Lynd, *Middletown in Transition: A Study in Cultural Conflicts*, Harcourt, Brace, and Company, New York, 1937.
- W.L. Warner, *Yankee City*, Yale University Press, Yale, 1941.
- A. Macchiati, *L'Europa della micro democrazia*, articolo disponibile on line al sito: www.lavoce.info, 6 giugno 2008.
- M. Mann, *The Sources of Social Power*, Cambridge University Press, Cambridge, 1986.
- A. Merlo, V. Galasso, M. Landi, A. Mattozzi, *The Labor Market of Italian Politicians*, paper preparato in occasione della X Conferenza Europea della Fondazione De Benedetti sul tema "La selezione della classe dirigente", Gaeta, 24 maggio 2008.
- M. Paci, *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- C. Padoan, L. Rodano, *Strategia di Lisbona e modelli sociali. C'è convergenza in Europa?*, paper presentato al convegno "Globalizzazione, specializzazione produttiva e mercato del lavoro: verso un nuovo welfare", Fondazione Masi, CNEL, Roma, 14 marzo 2007.
- V. Pareto, *Trattato di sociologia generale*, Barbera. Firenze, 1916.
- M. Pisati, A. Schizzerotto, *The Italian Mobility Regime 1985-97*, in R. Breen (Ed.), *Social Mobility in Europe*, Oxford University press, 2004.
- M. Regini, *Ascesa e declino del modello sociale europeo*, in L. Sciolla (a cura di) (2009), pp. 65-88, 2009.
- D. Rokhtopf, *Superclass*, Mondadori, Milano, 2008.
- A. Sapir, *Globalisation and the Reform of European Social Models*, in "Bruegel Policy Brief", n. 1, novembre, 2005.
- M. Salvati, *Perché non abbiamo avuto (e non abbiamo) una classe dirigente adeguata? Un'interpretazione politica dello sviluppo economico italiano nel dopoguerra*, in "Stato e mercato", n. 3, 2003, pp. 339-434
- A. Schizzerotto (a cura di), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Il Mulino, Bologna, 2002
- L. Sciolla (a cura di), *Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni Sessanta a oggi*, Laterza, Roma-Bari, 2009.
- R. Sennett, *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 1999.
- R. Sennett, *La cultura del nuovo capitalismo*, Il Mulino, Bologna, 2006.

- P. Skidmore, K. Bound, *The Everiday Democracy Index*, Demos, London, 2008.
- M. Socci, *Elezioni europee all'italiana*, in "La Vita Pubblica", rivista *on line* (www.lavitapubblica.it), 30 aprile, 2009a.
- M. Socci, *Europarlamento, euroburocrazia e il paradosso delle élite*, in "La Vita Pubblica", rivista *on line* (www.lavitapubblica.it), 28 maggio, 2009b.
- M. Socci, *Scenari (dis)occupazionali e "sindrome Neet": su alcuni problemi di Paesi dell'area OCSE, dell'Italia e dei suoi giovani*, in "La Vita Pubblica", rivista *on line* (www.lavitapubblica.it), 29 settembre, 2009c
- Spencer Stuart, *Spencer Stuart Board Index Italia 2006. Osservatorio del Consiglio di Amministrazione delle Società italiane*, Roma-Milano, 2006.
- J.B. Thompson, *Mezzi di comunicazione e modernità. Una teoria sociale dei media*, Il Mulino, Bologna, 1998.
- Times Higher Education Supplement, sito web: <http://www.timeshighereducation.co.uk/>.
- I. Tinagli, *L'Italia è un Paese bloccato. Muoviamoci! La mobilità sociale secondo Italia Futura*, Fondazione Italia Futura, Roma, 2009.
- A. de Toqueville, *Democracy in America*, 1835, trad. it., *La democrazia in America*, Utet, Torino, 1968.
- Transparency International, *The Corruption perception Index 2009*, disponibile *on line* al sito: <http://www.transparency.org>, 2010.
- T. Veblen, *The Theory of the Leisure Class*, Macmillan, New York, 1899, trad. it., *La teoria della classe agiata*, in T. Veblen, *Opere*, Utet, Torino, 1969.
- T. Veblen, *The Theory of Business Enterprise*, 1904, trad. it., *La Teoria dell'impresa*, Franco Angeli, Milano, 1970.
- J.H. Ward, *Hierarchical Grouping to Optimize an Objective Function*, in "Journal of American Statistical Association", n. 58, pp. 236-244, 1963.
- World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2009-2010*, Geneva, 2009.
- C. Wright Mills, *The Power Elite*, Oxford University Press, New York, 1956, trad. it.: *Le Élite del potere*, Feltrinelli, Milano, 1959.