

LA CLASSE DIRIGENTE ITALIANA E IL MERITO

Il merito: un principio da tutti celebrato, almeno a livello teorico. D'altronde chi, con un minimo di moralità, non sosterrrebbe il suo indiscusso valore e l'assoluta positività della sua applicazione? Ma passando dalla teoria alla pratica e analizzando la questione più da vicino, il quadro che emerge è tutt'altro che omogeneo.

A confermarlo è la stessa classe dirigente italiana, interrogata nell'ambito di una recente indagine che Federmanager e Fondirigenti hanno realizzato coinvolgendo 752 soggetti su tutto il territorio nazionale tra imprenditori, manager d'industria, consulenti aziendali, dirigenti della Pubblica Amministrazione, docenti universitari, politici e giornalisti.

L'indagine è stata presentata oggi a Roma, nell'ambito dell'VIII Meeting nazionale dei Giovani Dirigenti Federmanager dal titolo "Il merito in Italia: un valore dimenticato?".

Il merito? agli altri

Il principio del merito richiama la netta adesione degli intervistati, anche per un comprensibile pudore ad esprimere contrarietà: **il 91% si dichiara favorevole, in linea generale, a tale principio**. Tale atteggiamento positivo comincia a mostrare i primi distinguo quando si passa a valutazioni indirette: **il 41% ritiene difficile trovare criteri che permettano di misurare ed applicare in modo oggettivo il principio del merito**. Emerge inoltre una prevalente sfiducia sulla volontà delle persone di applicare il principio del merito alla propria categoria: **solo il 36% sostiene la necessità di una sua applicazione incondizionata**, il resto degli intervistati, invece, pone condizioni all'applicazione del principio del merito: la considerazione delle diverse situazioni di partenza, aspetto sottolineato in particolare dai politici, oppure la garanzia preliminare di un minimo di protezione, maggiormente sostenuta nel mondo accademico.

Ciò conferma l'opinione secondo cui **si vorrebbe applicato il principio meritocratico sempre agli altri piuttosto che a se stessi o alla propria categoria** (il 72% si dichiara d'accordo con tale affermazione).

Il merito? in teoria, nella pratica le conoscenze

Il 91% si dichiara d'accordo con l'affermazione secondo cui c'è l'abitudine a far maggiore affidamento sulle appartenenze e sulle relazioni più che sul merito. Alla richiesta di esprimere, sulla base della propria esperienza personale, quanto ritiene di aver utilizzato il principio delle merito o quello delle appartenenze e delle conoscenze ben il **46% ammette di aver fatto carriera non solo grazie alle proprie capacità ma anche in virtù di conoscenze con persone influenti e di legami di appartenenza a cordate e associazioni.**

In dettaglio quali i fattori più influenti agli effetti della carriera? Per gli imprenditori, i parlamentari ed i giornalisti sono le “conoscenze politiche”, per i dirigenti il “merito effettivo delle persone”, per i consulenti aziendali, i docenti e ricercatori universitari le “relazioni con persone che contano”.

Nella percezione generale, solo il mondo dell'impresa applica in misura rilevante il principio del merito ed è propenso ad una sua estensione. In tutte le altre categorie la meritocrazia tende ad essere contenuta e, addirittura, in ambito politico è giudicata quasi inesistente: volgendo lo sguardo al proprio ambito professionale, solo una minoranza (40%) giudica estesa l'applicazione del principio del merito. Prevale, invece, l'idea di un impiego modesto o della totale assenza di tale criterio.

In questo panorama, si distinguono per un maggior riconoscimento della meritocrazia all'interno della propria categoria gli imprenditori (58%) ed i dirigenti del settore privato (50%).

I settori in cui si avverte in misura minore il principio meritocratico sono la politica (33%) ed il giornalismo (18%).

Applicazione del merito: gli effetti.....

E così la creazione di una migliore classe dirigente, l'aumento della competitività del Paese e la selezione dei veri talenti, considerate pressoché dalla totalità degli intervistati conseguenze positive di un'applicazione estesa del principio del merito, non rappresentano evidentemente motivazioni abbastanza forti per sollecitare una sua effettiva diffusione, se non a patto di garantire comunque un minimo di tutele e di opportunità per tutti.

Positiva invece l'accoglienza mostrata ad alcune proposte concrete di realizzazione: estensione delle liberalizzazioni (i consulenti sono i più favorevoli), sostegno fiscale alle imprese che fanno innovazione e formano i manager (più favorevoli gli imprenditori ed i consulenti), introduzione della licenziabilità delle persone (molto più favorevoli gli imprenditori), puntare sui talenti (i consulenti sono i più favorevoli), abolizione degli ordini professionali (meno d'accordo i giornalisti). Da sottolineare che la proposta di introdurre la competizione tra istituti universitari, viene bocciata dal mondo accademico e, anche nel giornalismo, trova tiepidi consensi.

In categorie in cui prevale il possesso di (almeno) una laurea, prevedibilmente, la proposta di abolizione del valore legale del titolo di studio viene rigettata da più della metà degli intervistati. Gli unici ad esprimere un maggioritario consenso in proposito sono gli imprenditori. La maggiore ostilità, invece, riguarda i consulenti aziendali ed i dirigenti pubblici, il cui percorso di carriera (concorsi) è strettamente legato al possesso del titolo di studio.

Le categorie professionali e il merito

Le valutazioni circa il grado di applicazione del merito all'interno delle varie categorie professionali evidenziano una netta distanza tra il mondo dell'impresa e gli altri ambiti professionali.

Rispetto al primo (imprenditori, dirigenti, consulenti e liberi professionisti) è prevalente l'idea di un'elevata applicazione di criteri meritocratici e solo quote marginali li ritengono ininfluenti.

Con riferimento a tutte le altre categorie, invece, prevale la percezione di livelli di meritocrazia modesti o addirittura inesistenti: **il Parlamento è l'ambito dove essa è detta addirittura inesistente dal 54% del campione a ribadire – se ve ne fosse bisogno- il diffuso e crescente sentimento antipolitico della società italiana, condiviso anche da buona parte delle classi dirigenti.** È interessante rilevare come gli stessi politici intervistati giudichino decisa limitata l'applicazione di tale principio all'interno della propria categoria.

Infine, sono i giornalisti i più scettici riguardo all'effettiva valorizzazione del merito all'interno del proprio ambito professionale.

I giovani dirigenti e il merito

Lievemente più incoraggiante lo scenario emerso dall'indagine Federmanager su un ulteriore campione di 216 giovani dirigenti: il 60% dice di aver fatto decisamente ricorso più al merito che alle conoscenze per raggiungere la propria posizione e ben l'85% si dichiara favorevole all'introduzione della licenziabilità, accettando quindi l'ipotesi di una valutazione costante del proprio lavoro. Alquanto pessimista, invece, anche il giudizio dei giovani relativamente alla diffusione della meritocrazia ai livelli medio-alti dell'attuale classe dirigente italiana, soprattutto per quanto riguarda il settore pubblico (97%), il Parlamento (97%), le associazioni di categoria (90%) e le università (89%).

Un problema che va al di là della classe dirigente

Uno studio sulla percezione giovanile del mondo del lavoro realizzato recentemente dall'Istituto Piepoli per conto del Ministero del Lavoro, rafforza quanto detto dall'indagine Federmanager: emerge infatti tra i giovani pessimismo e sfiducia verso un sistema che non è meritocratico e che si basa soprattutto sull'impegno individuale e sui contatti personali, infatti, in assenza di sostegno istituzionale, le conoscenze, i contatti personali e/o della famiglia e le cosiddette "spintarelle" sono percepiti da molti giovani come l'unico canale di accesso al mondo del lavoro.