



RIFLESSIONI SOCIOLOGICHE SULLA RETE PER L'ECCELLENZA NAZIONALE

*di Laura Gherardi, assegnista di ricerca alla Facoltà
di Sociologia dell'UC di Milano e visiting fellow al
Dipartimento di Sociologia della LSE di Londra*

«L'Italia è malata di "reattività". Noi aspettiamo che le cose ci succedano. E solo allora reagiamo, o proviamo a reagire. L'Italia questo non se lo può più permettere. Siamo il paese dello scandalo ogni 24 ore, ma anche il paese che dimentica qualsiasi scandalo in meno di 24 ore. RENA è fatta di persone che non accettano questa normalità italiana [...] È lo strumento attraverso cui giovani italiani mettono insieme idee, progetti e iniziative che riguardano i territori, le imprese, il mondo dell'università per rendere l'Italia un paese eccellente.»

RENA

RENA è senz'altro un esperimento interessante di Rete che sfida lo scetticismo connaturato allo sguardo sociologico rivolto alle dinamiche di potere iscritte nella grammatica dell'oggetto di studio, si tratti di un gruppo o della società intera. E questo per almeno tre ragioni.

La prima, e più evidente, è che la Rete per l'Eccellenza Nazionale si dichiara non-partisan, quanto orientata alla soluzione pratica di alcuni dei problemi italiani legati, come vedremo, proprio a una cultura regressiva del potere stesso in un paese in cui spesso, per coloro che sono ai vertici nei diversi ambiti, «durare è meglio che decidere».¹

Il discorso collettivo di RENA, il cui luogo privilegiato di espressione è il sito web del progetto-rete, dice che essa è nata, nel 2007, dalla «voglia di provare a inquadrare la propria professione, la propria carriera in un percorso più ampio, in un progetto più nobile, di società» e che essa «non svolge attività a vantaggio diretto o profitto dei membri dell'associazione, ma fa attività che incidono sulla società». RENA, a oggi composta da una novantina di giovani italiani che eccellono in ambiti professionali eterogenei, e che vivono in Italia o all'estero, non pare un'agenzia informale di collocamento professionale internazionale, come potrebbe inizialmente sospettare il sociologo, quanto più limitatamente «un club per l'impegno e per la socializzazione». Il reclutamento non avviene sulla base della cooptazione, per quanto l'esistenza della Rete si diffonda soprattutto per passaparola, ma del merito individuale – si tratta di un punto centrale, su cui torneremo nella seconda parte di queste riflessioni, poiché, se è vero che il merito

spezza la riproduzione del potere, è anche vero che esso deve rispondere al problema dell'esclusione, dunque dei criteri che strutturano la prova sociale e del rapporto con gli esclusi – di giovani pervertiti ad avere una conoscenza dall'interno delle *best practices* nel settore professionale in cui operano, e che desiderano «contribuire a rinnovare l'Italia attraverso la promozione di politiche e prassi nuove ispirate al meglio di quello che si trova in circolazione». Circolazione in senso davvero ampio, visto che gli «arenauti» che vivono all'estero sono dispersi in sedici paesi, il cui senso è «l'andare a vedere le cose dove le cose si fanno bene», secondo una pratica che non è certo una novità storica, per esempio nel campo del commercio e degli affari, e che pure, implicando una mobilità geografica funzionale, non appartiene all'attuale classe dirigente italiana.² Il legame operativo che RENA presenta con il territorio nazionale e, in particolare, con le Province italiane,³ fuga poi i sospetti di sterile esterofilia e di realtà virtuale del gruppo.

La terza ragione è che la volontà di mantenere la media dei partecipanti a RENA ben al di sotto dei quarant'anni implica un veloce ricambio gene-

2 Dallo studio a cura di C. Carboni, *Elite e classi dirigenti in Italia*, Laterza, Roma-Bari 2007, che riprenderemo oltre nel testo, emerge infatti come meno di un membro su quattro della classe dirigente italiana a visibilità internazionale (la fonte è il "Who's Who 2005") abbia avuto, o abbia in corso, un'esperienza di studio o di lavoro all'estero.

3 «Per quanto riguarda lo sviluppo delle comunità locali, nel 2008 RENA ha firmato una Convenzione con l'Unione delle Province d'Italia (UPI) per promuovere una nuova generazione di politiche pubbliche territoriali. La collaborazione si sta sviluppando secondo due assi: a) a livello nazionale, e quindi attraverso attività insieme all'UPI – per esempio, prossima partecipazione al Forum P.A. (maggio 2009), costruzione dell'evento "La Due giorni delle Province" (autunno), articoli e interviste sulla rivista bimestrale UPI ecc. –; b) a livello provinciale, con attività rivolte direttamente alle singole province, per favorire la loro messa in rete, far emergere le diverse criticità legate ai rispettivi territori, valorizzare le buone prassi territoriali.» Fonte: RENA.

razionale, caratteristica che, in qualsiasi gruppo, contrasta il consolidamento del potere, una delle cui cause è proprio la durata. Più in profondità, il criterio dell'età, unito a quello del merito, fondativi della filosofia della RENA, reificano una critica diretta al potere della classe dirigente italiana che il discorso RENA definisce, di converso, gerontocratica e mediocre.

E, in effetti, la conferma che tali tratti definiscano il potere in Italia si trova nei dati sull'evoluzione delle classi dirigenti nel nostro paese, elaborati di recente da Carboni,⁴ uno dei pochissimi sociologi italiani che, per comprendere alcune dinamiche della vita sociale, utilmente guarda verso l'alto, anziché verso il basso, della stratificazione socio-professionale. Per ciò che concerne l'età delle nostre classi dirigenti – in cui Carboni include personaggi che ricoprono posizioni di vertice in ambito politico, economico, culturale e mediatico e che hanno visibilità internazionale –, i giovani fino a trentacinque anni costituiscono meno del 3% di tale gruppo. Gli individui tra i trentasei e i cinquant'anni sono meno del 20%, i cinquantenni sono poco più del 40% (ma l'incidenza percentuale di questo gruppo, relativamente il più ampio, scende rispetto agli anni novanta, quando era pari a quasi il 50%), mentre gli ultrasessantacinquenni sono oltre il 35% del totale. Carboni mostra come i circoli del potere siano plasmati da

un nocciolo duro gerontocratico, in primo luogo a causa dei bassi tassi di ricambio: i 2/3 degli individui che rientrano tra le classi dirigenti nel 2005 vi erano già inclusi nel 1998.⁵ Questo significa che si tratta per lo più delle stesse persone, invecchiate, che hanno consolidato il proprio potere nel tempo e che detengono quindi un potere stabile; insomma, nelle alte cerchie del potere, in Italia, si entra in ritardo, ma vi si può restare a lungo. In particolare, i tassi di invecchiamento più elevati si registrano nei network apicali della cultura, dell'università⁶ e delle professioni, in cui l'età media nel nostro paese è pari a sessantasei anni, mentre i vertici politico-istituzionali hanno visto un forte ricambio forzato a partire dagli anni novanta e per i vertici economici l'età media non raggiunge i sessant'anni. Se consideriamo, poi, che all'interno dei vertici economici sono inclusi imprenditori e top manager, è l'età media dei primi, il cui invecchiamento è in parte riconducibile ai meccanismi interni al modello di capitalismo familiare italiano, ad alzare l'età media dell'intero gruppo – mentre sul maggiore ricambio e sull'inferiore età media del sottogruppo "top

5 La fonte, al solito, è la storica della composizione del "Who's Who 1998-2005".

6 È appena il caso di ricordare che quello universitario è il potere più pervasivo: un personaggio su cinque rientrante nel "Who's Who Italia 2005" è professore universitario e, spesso, vi compare per il/i ruolo/i che svolge oltre a quello di docenza. In termini sociologici, la categoria socio-professionale dei docenti presenta il più alto grado di multiposizionalità, intesa come capacità di occupare più cariche, o ruoli, contemporaneamente, che evidentemente estende il network e il potere di chi la detiene. Mentre Carboni riconduce la multiposizionalità dei docenti in primo luogo alla valorizzazione dell'expertise nella società della conoscenza, la determinante che abbiamo rilevato altrove – L. Gherardi, *Mobilità ambigua. Per una sociologia dei ceti alti nella società contemporanea*, tesi di dottorato, EHESS-UC 2009 – è l'alto grado di libertà sul proprio tempo che caratterizza gli appartenenti a tale gruppo, tempo che alcuni decidono, appunto, di impiegare nell'occupare ruoli ulteriori nello stesso ambito o in ambiti diversi.

1 F. Ferrarotti, "Il Sole24Ore", 15 ottobre 2005.

management” influiscono i ritmi di lavoro particolarmente serrati richiesti dal ruolo.⁷ L’eloquente titolo dell’introduzione della ricerca di Carboni, “Una classe dirigente mediocre?”, introduce il secondo tratto che RENA denuncia come caratterizzante del potere in Italia, per l’appunto la mediocrità. A tale proposito, Carboni mostra come il meccanismo di selezione dei nuovi ingressi nelle élite del nostro paese sia più spesso una cooptazione, dunque proceda per relazioni personali. E, aggiungiamo, il potere accumulato e non generativo implica quelle dinamiche di dipendenza personale tristemente note come trasversali ai diversi ambiti – il cui rifiuto gioca un ruolo importante nella decisione di andare all’estero da parte di quelli che i giornalisti chiamano “cervelli in fuga” –, tanto più forti quanto più le affiliazioni richiedono fedeltà piuttosto che competenza, o prestigio ereditato piuttosto che merito. Eppure, RENA si dice «non figlia della frustrazione, ma dell’entusiasmo» e, in effetti, i percorsi dei membri della Rete sono straordinari e straordinariamente diversi. Il che rimanda, però, ai criteri di selezione all’ingresso, a chi seleziona e, soprattutto, al problema dell’esclusione, dunque a chi non viene ammesso. Sappiamo che qualsiasi gruppo è formato sulla base di criteri di appartenenza, più o meno espliciti, che il più delle volte non possono essere universalizzati; ma il caso specifico, in cui l’esclusione equivale a un giudizio di non eccellenza professionale, centra una

7 Sui ritmi del top management italiano e francese, vedi L. Gherardi, “Dentro lo spazio dei flussi. Mobilità internazionale del management e rispazializzazione”, in “Dialoghi Internazionali. Città del Mondo”, n. 8, Bruno Mondadori, Milano 2008, pp. 64-75; sul legame tra ritmo e potere, vedi Id., “Ereditare la libertà sul proprio tempo e spazio”, in “Dialoghi Internazionali. Città del Mondo”, n. 10, Bruno Mondadori, Milano 2009, pp. 50-65.

delle questioni che occupano la ribalta della scena filosofica e sociologica contemporanea, quella dell’eccellenza in regime democratico. Nel discorso di RENA, eccellenza compare come sinonimo di merito, e comunemente merito equivale a impegno più talento, ma in quale misura? Un arenaista intervistato, manager, ci ha detto: «L’eccellenza è il contrario di accontentarsi. Deve esserci anche l’ambiente che ti stimola. Io sono abituata a leggere diecimila volte lo stesso documento prima di mandarlo, controllo le virgole. Stiamo parlando di sostanza, le virgole sono un esempio, ma uno che ha tanto talento, però sbaglia tutte le virgole, non farà niente nella vita. Per eccellere nel mio mondo, se uno ha più coerenza e disciplina e impegno rispetto al talento, farà meglio rispetto a chi ha talento ma non disciplina. Magari nel mondo artistico è diverso. Poi, se uno ha solo impegno, diventa un bravo ragioniere ma non altro». Sì, nel mondo artistico, in senso ampio, è diverso, perché idealmente a prevalere sull’impegno, che in quest’ambito si preferisce chiamare passione, è il talento come dono innato – il riferimento è qui a *L’élite artiste* di Heinich⁸ –, che è meno computabile, perché per definizione non si esprime nella ripetizione o nell’esercizio “scolastico”, e spesso neppure nella monetizzazione dell’output che pure viene effettuata, per esempio nel mercato dell’arte. Questo rende più facile il gioco di chi voglia disconoscere il talento, per quanto le differenze di talento possano risultare evidenti – e pesanti come chili, ha detto qualcuno – a chi sappia relativizzare le proprie preferenze stilistiche all’interno di una

8 N. Heinich, *L’élite artiste*, Gallimard, Paris 2005.

disciplina, oltre che, in caso, le proprie competenze. «Certe disuguaglianze sono arbitrarie, ma altre sono inevitabili: come le differenze di talento»⁹ scrive Sennett, sociologo di talento ma, per sua stessa ammissione, musicista di non grande talento,¹⁰ che sostiene che esse debbano essere riconosciute, pena la silenziosa quanto violenta, ingiusta e operante tirannia dei mediocri in un ambito che selezionano mediocri, anche per non esserne oscurati. Le differenze di talento, però, non devono mai costituire la condizione del rispetto,¹¹ che va accordato alle persone indipendentemente dalle loro capacità, capacità che, tra l’altro, sono ritenute misurare il valore di una persona solo sotto un determinato rapporto, in un certo ambito – chioserebbero Luc Boltanski e Laurant Thévenot

9 R. Sennett, *Rispetto. La dignità umana in un mondo di diseguali*, il Mulino, Bologna 2004.

10 *Ibidem*.

11 La domanda provocatoria con cui Sennett introduce il tema del rispetto non vincolato a differenze di talento è la seguente: «Certamente nella società esiste un ideale di rispetto: solo considerandoci come eguali noi affermiamo il rispetto reciproco. Possiamo dunque rispettare solo chi è eguale a noi e quindi può contare sulla nostra stessa forza?» (ivi, p. 34).

– che insistono sulla molteplicità delle grandezze possibili per le persone.¹² La performance professionale, per esempio, così come le doti personali che possono influenzarla, si tratti di impegno, di talento o di altre variabili, non esaurisce la grandezza di qualcuno – la cui dignità sarebbe altrimenti ridotta a una conseguenza.

È dunque estremamente importante sottolineare che la critica di RENA non traduce mai un disprezzo per le persone, quanto semmai per il sistema¹³ italiano. Nelle parole degli aironauti intervistati, RENA è un modo per non chiudersi nel proprio mondo e, al tempo stesso, un network che può aiutare a cambiare, composto da giovani che lavorano in campi diversi, ma che hanno tutti la stessa passione negli occhi per quello che fanno.

12 L. Boltanski, L. Thévenot, *De la justification*, Gallimard, Paris 1999.

13 Clan di vertice, problema più esteso, specchio della società: «Così, mentre criticiamo il deficit di meriti delle classi dirigenti scopriamo dalla World Values Survey che tra gli italiani il merito, come criterio di selezione, riscuote un consenso inferiore di quello riscosso tra la popolazione degli altri paesi europei. La società italiana è vecchia, provinciale e istruita più o meno esattamente come la sua élite» (C. Carboni C., op. cit., p. XV).