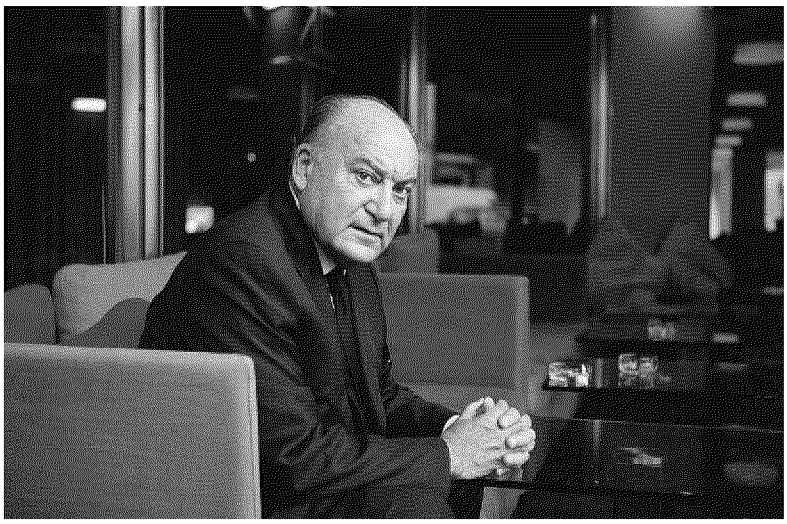
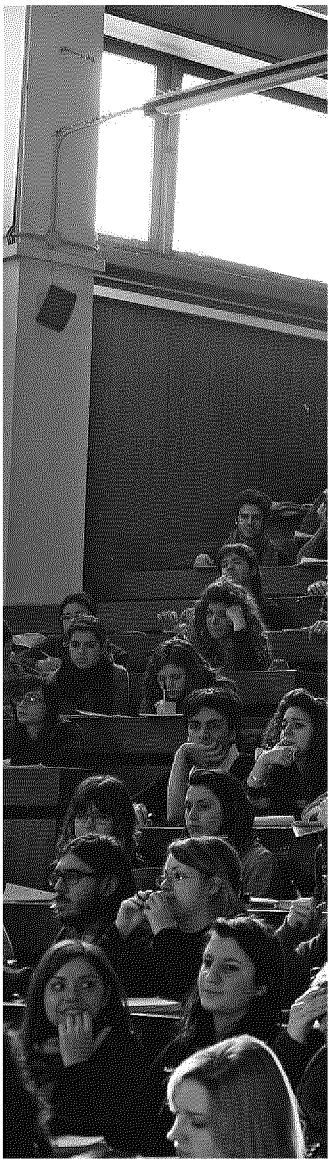
L'intervista





Italia senza MERITO

Mancanza di borghesia. Un ceto medio ipertrofico e clientelare. E un'università che serve solo ai baroni. Così si va avanti per raccomandazioni. L'impietosa analisi del presidente del Censis

COLLOQUIO CON GIUSEPPE DE RITA DI WLODEK GOLDKORN

Una borghesia inesistente e un ceto medio di dimensioni mostruose: autoreferenziale e familista. Un potere articolato in una serie di cerchi orizzontali, dove la cooptazione avviene non per capacità e sapere acquisito, ma per abilità a tessere relazioni personali e per appartenenza. E ancora: università ipertrofiche, dove i criteri di valutazione sono arbitrari e le esigenze della vita reale e del mercato tenute fuori. Ecco in estrema sintesi, le ragioni per cui in Italia la parola meritocrazia non ha cittadinanza, se non nei sogni e nelle utopie. Giuseppe De Rita, presidente del Censis, fresco autore (con Antonio Galdo) di "L'eclissi della borghesia", signore ottantenne di modi gentili e affabili, quando racconta questa Italia e quando spiega perché anche nel campo del sapere e della mobilità sociale siamo messi molto peggio della gran parte del mondo civile (e a poco servono le trovate del ministro Profumo su concorsi per i primi della classe), sembra un medico impietoso. Non si ferma ai sintomi, individua invece le vere ragioni della malattia ormai cronicizzata, per poi proporre una lunga faticosa via di guarigione. Con qualche speranza per il paziente.

Partiamo da un'ipotesi. Viviamo in un'epoca in cui le reti di potere, di comunicazione, di scambi, non sono verticali ma orizzontali. Una volta si diceva: «Sono stati assunti due democristiani, un comunista, un socialista e uno bravo». Oggi, in assenza di veri partiti, di organizzazioni forti, nella frammentazione della vita sociale anche la cooptazione avviene a prescindere dai meriti e in base a considerazioni di tipo lobbistico, familistico, di clan.

«È un'ipotesi giusta, ma non vale solo per l'Italia. Tutto il potere mondiale è ridotto a circuiti orizzontali, ad anelli simili a quelli intorno a Saturno e che non comunicano tra di loro. Il primo anello è la finanza internazionale; subito dopo c'è l'anello europeo: la burocrazia di Bruxelles. Anche in Italia abbiamo a che fare con circuiti orizzontali, a partire dal governo: le ragioni per cui sono stati scelti i ministri, in fin dei conti, sono la conoscenza reciproca e uno stile di vita comune. Pure i rapporti tra governo e partiti sono orizzontali. Non si capisce se l'esecutivo debba tener conto di quello che dice il Pd o il

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



UN'AULA DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA. A SINISTRA: GIUSEPPE DE RITA, PRESIDENTE CENSIS

Foto: L. Cendamo - Blackarchives, M. Lombezzi - Contrasto

Pdl, oppure dei commenti degli importanti editorialisti dei grandi giornali».

Una definizione della parola orizzontale?

«È sinonimo del "relazionale". Ma attenzione: è l'orizzontalità a creare la relazione perché fuori dal circuito di cui fai parte non c'è salvezza. Infatti, a cosa pensano i politici? Al sistema di alleanze, questione di relazioni. La tragedia di questo momento è che l'unica verticalità la danno i mercati».

Cosa hanno a che fare i mercati con la mancanza di meritocrazia in Italia?

«Parto da lontano. Una volta, un leader del Pci che andava a Mosca si recava in visita dal suo imperatore. Lo stesso valeva per un capo della Dc che faceva un viaggio a Washington. Ambedue adattavano poi gli ordini ricevuti alla realtà italiana. Facevano, in altre parole, una serie di mediazioni: da quella nella direzione del partito e giù giù fino alla sezione o alla parrocchia. La verticalità dei mercati è invece diversa, in basso arrivano solo ordini perentori, senza mediazione e senza dialettica. Ma come si può, senza una dialettica politica e sociale - verticale per la sua natura - parlare di merito e di mobilità verso l'alto?».

Perché in Italia la situazione è peggiore? Perché da noi la pratica della corruzione, l'andare avanti per raccomandazioni è più radicata che in altri Paesi occidentali?

FUORI DAL CIRCUITO DELLE RELAZIONI NON C'È SPERANZA. MA ESISTE UNA CHANCE DI SALVARCI: A PATTO CHE SI TORNI AL VERO MERCATO E CI SIA UNO SCATTO DI ORGOGLIO

«Perché non abbiamo avuto una borghesia come classe generale. Abbiamo avuto invece la "cetomedizzazione"».

Scusi?

«Abbiamo fatto crescere a dismisura il ceto medio. Tra il 1971 e il 1981 i capannoni sono passati da 500 mila a 950 mila. Aggiunga il pubblico impiego, ed ecco la grande bolla del ceto medio, l'85 per cento della popolazione. Aveva capito tutto Pasolini quando diceva: questo è l'imborghesimento, non la creazione di una classe borghese. L'élite da noi non è diventata borghesia. Invece in Germania quella classe si è formata attorno all'ethos militare, in Inghilterra attorno a quello finanziario e in Francia a quello amministrativo. In tutti e tre i casi esiste il senso dello Stato. Da noi no».

Invece da noi?

«È stato il trionfo del soggettivismo ▸

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

L'Intervista

Dammi il curriculum e ti dirò chi sei

DI MAURIZIO MAGGI

Meglio in formato elettronico e lungo al massimo due pagine. Con le esperienze professionali elencate in ordine "anti-cronologico" (partendo dalla più recente). E, se proprio non si resiste alla tentazione della foto, con un sobrio primo piano e non in costume o al pub mentre si beve con gli amici. Piace così, ai responsabili del "recruiting" (quelli che selezionano il personale) delle aziende, il curriculum vitae ai tempi della mega-crisi. La caccia al posto di lavoro comincia nel 99 per cento dei casi da questo documento che, magari anche a causa del nome in latino, per qualcuno puzza di vecchio. Ma che è tutt'altro che sorpassato. Anzi, giurano i guru delle risorse umane, è sempre più importante. Quindi, va fatto bene: la concorrenza aguzza l'ingegno e pure lo stile. E alle imprese, in questo periodo di vacche magrissime, ne giungono a vagonate. Non è il caso di essere sciatti o spacconi o, peggio ancora, bugiardi. Il "cv" potrebbe finire nel cestino e l'ingaggio a qualcun altro. Dice Paola Feliziani, che da anni legge quelli indirizzati all'Enel (93 mila elettronici, l'anno scorso, più qualche migliaio ancora di carta): «La qualità media dei curriculum è migliorata, i candidati sono più informati e sanno che il "cv" è il biglietto da visita, il primo contatto con l'azienda a cui bussano. Se è redatto in maniera semplice e con le notizie rilevanti che spiccano, facilita il nostro lavoro».

Al colosso delle piastrelle Marazzi, di curriculum ne arrivano 20-25 al giorno. «Ma quelli fatti bene non superano il 15-20 per cento», sottolinea Gianpiero Mayer. «Se impostati correttamente fanno sì che la persona, a parità di competenze e carriera, venga esaminata per prima: un vantaggio che può rivelarsi decisivo se la società ha fretta di coprire un buco», sostiene Alessandro Arborio Mella del gruppo alberghiero Accor. Anziché scarpinare lasciando la letterina nelle portinerie o spendere quattrini in carta, buste e francobolli, l'aspirante 2012 naviga al computer. Quasi tutti i siti Internet aziendali mettono in bella evidenza, sulla propria home page, la finestrella "Lavora con noi". «La ricerca tramite il proprio sito sta diventando lo strumento principale nel reclutamento», rivela Paolo Citterio, presidente del Gruppo direttori del personale, che a proposito di come dev'essere redatto un "cv" raccomanda: «Dev'essere circoscritto e chiaro, evidenziare le esperienze di lavoro attuali e precedenti, sincero e assoluto: disprezzo per le élite, ognuno padrone di sé, libero di decidere ciò che è buono e bello. Il coronamento di tutto questo, ma si è trattato di un processo che è passato anche per il Sessantotto, è stato Berlusconi. Ecco, in termini storici e strutturali le ragioni per cui da noi la meritocrazia non c'è. Oggi, la cooptazione non avviene in base a delle capacità ma in virtù di relazioni interpersonali. In certi ministeri mi sembra di avere a che fare con degli zombi, con gerarchie non trasparenti, informali, non intellegibili. Aggiungo che anche l'antipolitica è l'espressione della stesso fenomeno: è la rabbia di chi è stato escluso da certi circuiti, senza alcun sistema di pensiero verticale. Al posto della meritocrazia abbiamo l'appartenenza. Stai con me o non stai con me? Vale anche per la gente che viene da McKinsey o dalla Bocconi».

Vogliamo parlare di mancanza della meritocrazia nei nostri atenei?

«L'università italiana è passata da 3 mila professori quando mi sono laureato io negli anni Cinquanta, a 60 mila oggi. E sono "cetomedizzati" pure loro. Lavorano nell'orizzontale, con i loro concorsi, i consigli di facoltà. Posso dire una cattiveria?».

Prego.

«La loro orizzontalità la esportano fuori. Fanno politica in un modo simile ai consigli di facoltà. Ma torniamo al nostro discorso. Io ho fatto parte, dal 2000 al 2005, del Comitato di valutazione universitaria. Sono arrivati sul mio tavolo le proposte per 3.600 corsi di laurea nuovi: una follia. Ne furono autorizzati oltre 2 mila. Ecco la fine del merito: la struttura che dovrebbe presiedere alla formazione del

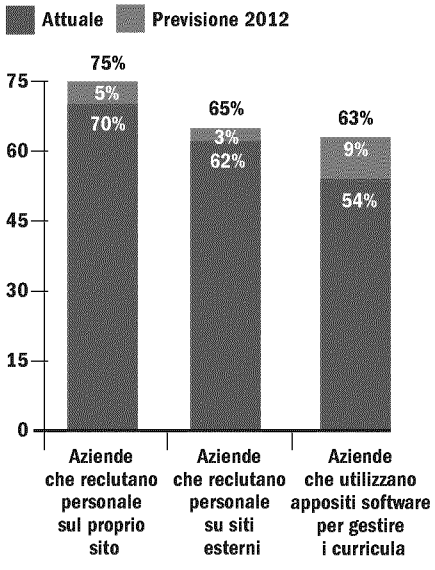
propositivo. Se ci ho messo un anno in più a laurearmi perché intanto lavoravo per mantenermi devo scriverlo. E se sogno di entrare in Ferrari perché le macchine sono la mia passione da sempre e ho scelto ingegneria pensando a Maranello, lo devo mettere nel curriculum vitae che spedisco alla casa del Cavallino rampante». Aggiunge Arturo Artom, fondatore del Forum della meritocrazia: «Un neolaureato deve farsi avanti, andare ai convegni o scrivere direttamente ai capi del personale, non aver paura di sintetizzare in poche righe, accanto al "cv", un proprio progetto per l'azienda in cui aspira a lavorare».

La cosa che più fa arrabbiare i selezionatori è scoprire che il candidato bluffa. Chi si vende con troppo entusiasmo rischia: «Se uno scrive "ho grandi capacità di leadership, trasformo i vincoli in opportunità" senza riscontri reali nella carriera, a me non va per niente», dice Federico Ott della Landi Renzo. La balla più frequente nei "cv" inviati alla società turistica UvetAmex, riguarda la conoscenza perfetta dell'inglese, poi regolarmente smascherata con il test scritto. Per Girolamo D'Alleo del gruppo Randazzo-Optissimo (900 curriculum al mese) l'errore più clamoroso è quello di inviare il "cv" per una posizione per la quale non si hanno i requisiti richiesti. Errore da "taglio" immediato. L'ideale è candidarsi quando si sa che esistono posizioni vacanti.

Ma può avere successo anche l'invio di una mail di candidatura spontanea. Se si decide di bombardare a tappeto, è opportuno personalizzare il "cv", o la lettera

Così si trova lavoro

Valori in %
(Campione composto da 109 aziende italiane medio-grandi)



Fonte: Osservatori Politecnico Milano

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



DALL'ALTO IN SENSO ORARIO: GIORGIA TARCHINI, FABIO LONGO, MARIANO CORSO E PAOLO CITTERIO

d'accompagnamento. Facendo capire a chi leggerà che chi scrive sa di cosa si occupa l'azienda e perché assumere proprio lui e non altri mille. «La varietà dei curriculum si è assottigliata da quando ha fatto irruzione il cosiddetto "curriculum europeo", un format standard che li rende tutti uguali», si lamenta da Mendrisio, Canton Ticino, Giorgia Tarchini dell'outlet Fox Town. Sull'"europeo" ferve il dibattito: c'è chi lo considera un aiuto per gli esaminatori, sicuri di trovare al volo i dati salienti del profilo dello scrivente, e chi pensa che abbiano troppo contribuito all'appiattimento. «C'è parecchio copia-e-incolla e si vede al volo», afferma Guido Dealessi di Manutencoop per il quale il cambiamento più simbolico riguarda il profilo degli speditori di "cv": «Prima ce li mandavano quasi solo gli operai. Ora si fanno vivi anche ex direttori ed ex amministratori delegati».

Oltre alle pagine dedicate nei siti delle imprese, la ricerca punta sempre più a servirsi dei social network come Linkedin, ritenuto utilissimo da un cresente numero di selezionatori, e dei motori di ricerca di "job posting" come Infojob, Miojob o Monster. Mariano Corso, docente alla School of Management del Politecnico di Milano, dice che con i social network si è diffusa l'abitudine al social marketing: «Il "cv" messo in Rete è strumento dinamico, che serve pure a chi un'occupazione già ce l'ha. Però ai miei studenti dico sempre di non "lasciarsi andare", di essere "veri" ma di non barare né sbracare. Il recruiter ci mette un attimo a controllare uno dei tuoi 500 contatti su Linkedin e a scoprire che non ti conosce neppure». Da Linkedin arriva circa il 4 per cento dei 1.300 neo assunti annui della società di consulenza Accenture, che riceve 30 mila curriculum l'anno. «L'obiettivo è di arrivare al 10 per cento», dice il capo delle risorse umane, Fabio Longo, che crede molto anche nel sistema chiamato "Referral". Ovvero, la raccomandazione interna. «Il 24 per cento dei nuovi entrati in Accenture è stato segnalato da dipendenti, ci piacerebbe salire al 40». Segnalazioni alla luce del sole, che valgono quattrini a chi le fa. Un sistema in voga nelle multinazionali Usa. Molto meno da noi, dove raccomandare con trasparenza è una chimera.

sapere, diventa orizzontale, per far comodo ai baroni. Il meccanismo fondamentale della vita umana, la mobilità verticale è stato sostituito da quello orizzontale: la moltiplicazione delle cattedre. Sono stato recentemente a una cerimonia in un'università del centro Italia. Si festeggiavano, come se fosse un matrimonio, cento laureati in Scienza della comunicazione. A cosa servono queste lauree? Al ceto medio che preme per avere il figlio dottore, non importa come. Ed ecco spiegato il disastro dei nostri atenei».

E i sistemi di valutazione dei professori?

«Sono inesistenti, arbitrio puro. Pensi al modo con cui si fanno le commissioni di concorsi, tra amici e parenti. In Italia manca quello che io chiamo la fedeltà all'oggetto: se sono un chimico devo pensare alla chimica».

È l'idea di lealtà che si trova in "Linea d'Ombra" di Conrad. Il capitano del vascello deve riportare la nave a Singapore perché questo è il suo lavoro.

«Qui invece il capitano pensa a chi è l'armatore e i suoi amici. Perché ci sia la meritocrazia occorre il know how di sistema: non è essere bravi tecnicamente, ma saper agire dentro il sistema globale. Noi quella capacità l'abbiamo persa (tranne poche eccezioni). Il nostro riferimento è un sistema povero, la piccola Italia. E un sistema povero favorisce clientele, corruzione, familismo».

Il ministro Profumo propone di premiare i migliori della scuola.

«E rimane sostanzialmente dentro il meccanismo di orizzontalità, perché il riferimento è sempre il sistema piccolo».

Nelle università professori in pensione continuano a insegnare gratis.

«Appunto. Un sistema povero. Tengono il posto occupato, finché il figlio non sarà in grado di prenderlo».

Come uscirne?

«Con il mercato, lo facciamo del resto noi al Censis da 50 anni. E se io fossi il presidente del Consiglio, direi agli italiani: diamoci un compito, ripaghiamo il nostro debito, costi quel che costi. Lo dico perché l'Italia ogni volta che ha perso la sovranità ha avuto uno scatto d'orgoglio. Possiamo risorgere, se vogliamo». ■

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.