

Scuola e della formazione delle classi dirigenti¹

di Daniele Checchi e Silvia Redaelli (Università di Milano)

*La circular natura, ch'è suggello
Alla cera mortal, fa ben sua arte,
Ma non distingue l'un dall'altro ostello...
Natura generata il suo cammino
Simil farebbe sempre ai generanti,
Se non vincesse il provveder divino.
Ora quel che t'era dietro, t'è davanti;...
Sempre natura, se fortuna trova
Discorde a sé, come ogn'altra semente
Fuor di sua region, fa mala prova:
E se il mondo laggiù ponesse mente
Al fondamento che natura pone,
Seguendo lui, avria buona la gente.
Ma voi torcete alla religione
tal che fu nato a cingersi la spada,
E fate re di tale ch'è da sermone:
Onde la traccia vostra è fuor di strada.
(Dante, Paradiso, canto VIII, 127-148)*

1. Introduzione

Quando si affronta il tema della formazione e selezione delle classi dirigenti, conviene innanzitutto interrogarsi a proposito di quale sia l'impatto che le classi dirigenti possono esercitare sul benessere della popolazione. Sebbene discutere della qualità della amministrazione e della sua misurabilità esuli dallo scopo di questo contributo, è comunque utile richiamare alcuni principi generali che si rintracciano in letteratura.

Il primo fa riferimento alle esternalità positive (o negative) che si producono nella organizzazione delle attività sociali a partire dalle caratteristiche di chi detiene posizioni di potere sia in ambito economico che politico. Un elemento cruciale al favorire processi di crescita economica è che la selezione delle élites ne garantisca l'elevata qualità.

Poiché nelle società moderne la scelta occupazionale avviene in buona parte sulla base delle predisposizioni innate degli individui e sulla base degli incentivi offerti dal mercato, è evidente come la struttura dei mercati (sia economici che politici) configuri la selezione degli individui più dotati in posizioni sociali che possono produrre maggior o minor beneficio per la collettività.² Se, per esempio, i mercati determinano remunerazioni elevate per l'attività imprenditoriale, gli individui più abili o competenti tenderanno a orientarsi verso la produzione di beni o servizi. Se la struttura sociale assicura maggiori guadagni attraverso l'appropriazione legale o illegale di risorse altrui, osserveremo gli individui migliori orientarsi ad attività di *rent seeking* (quali carriere politiche, militari, intermediazione, fino a sfociare in corruzione e attività illegali). In generale, in un contesto in cui le forze del mercato siano libere di funzionare, si dovrebbe osservare come i segnali, in termini di remunerazione delle varie scelte, determinino l'autoselezione degli individui in base alle loro caratteristiche/abilità in occupazioni che ne

¹ Il testo è tratto da Checchi D. e Redaelli S. *Scuola e Formazione delle classi dirigenti* in Gregory T. (a cura di) Treccani Terzo Millennio (2008)

² Si veda per esempio Murphy K., Shleifer A. e Vishny R. (1990), dove mostrano che la quota di individui che scelgono una professione manageriale (misurata dalla scelta di specializzazione in ingegneria) è correlata con il tasso di crescita del sistema economico, mentre l'opposto accade per la quota di coloro che scelgono posizioni di rendita (misurata dalla scelta di specializzazione in giurisprudenza).

massimizzano la "produttività". In un simile contesto, per analizzare l'impatto sul benessere sociale di una data classe dirigente, diviene cruciale l'analisi dei segnali e dei meccanismi che determinano la selezione e l'autoselezione degli individui all'interno delle posizioni di vertice nella gerarchia occupazionale.

Il secondo principio è invece riconducibile alla teoria della circolazione delle élites, riferibile a Vilfredo Pareto. Nell'analisi di questo studioso troviamo almeno due idee che è utile richiamare. Data una distribuzione originaria della ricchezza che è (parzialmente o totalmente) indipendente dalle capacità individuali, la stabilità sociale richiede un minimo di permeabilità nell'accesso alle posizioni apicali, per evitare che questo risultato venga conseguito attraverso il rovesciamento sociale.³ È evidente che l'accesso alla classe dirigente non può definirsi solo sulla base delle caratteristiche innate dell'individuo, ma si costruisce anche sulla base della trasmissibilità intergenerazionale degli elementi che caratterizzano lo status di una persona (tra cui la ricchezza e l'istruzione).⁴

L'analisi della formazione delle élites coinvolge quindi diverse dimensioni della stratificazione sociale. Noi ci soffermeremo in particolare sul ruolo che l'istruzione, attraverso le istituzioni formative, può giocare nel processo di selezione della classe dirigente, ben consci che si tratta di una visione parziale dell'intero fenomeno. Dopo aver fornito alcune indicazioni quantitative sulle caratteristiche della classe dirigente nei quattro principali Paesi europei (Italia, Francia, Germania e Regno Unito), ci soffermeremo sulle caratteristiche dei loro sistemi formativi per individuarne le proprietà che possono favorire una selezione più efficace delle potenziali élites. Nel terzo paragrafo passeremo in rassegna l'evidenza esistente sul caso italiano, mentre nel quarto e ultimo paragrafo affronteremo alcuni nodi problematici che hanno a che fare con la selezione delle classi dirigenti in una democrazia di mercato.

2. Quanto contano le élites nei Paesi europei

In questo lavoro, adottiamo una definizione di classe dirigente basata sulla classificazione dell'*International Standard Classification of Occupations* (ISCO-88, COM). Lo schema di classificazione ISCO si articola in base a due criteri, quello della specializzazione (*skill specialization*), che rileva i compiti e le mansioni relative a una data professione, e quello della

³ "...ce n'est pas seulement l'accumulation des éléments inférieures dans une couche sociale qui nuit à la société, mais aussi l'accumulation dans les couches inférieures d'éléments supérieures qu'on empêche de s'élever. Quand, à la fois, les couches supérieures sont pleines d'éléments inférieures et les couches inférieures pleines d'éléments supérieures, l'équilibre sociale devient éminemment instable, et une révolution violente est imminente." (Pareto 1966, pg.387).

⁴ Sempre citando Pareto: "Dans les sociétés modernes, les éléments de la stabilité sont donnés par la propriété privée et l'hérédité; les éléments de la mutabilité et de la sélection viennent de la faculté donnée à tous de monter autant que faire se peut dans la hiérarchie sociale... Si on pouvait d'une façon efficace supprimer quelque espèce de propriété privée, par exemple celle des capitaux, et, en partie ou en totalité, l'hérédité, on affaiblirait beaucoup l'élément de stabilité, et on renforcerait l'élément de mutabilité e de selection. On ne peut pas décider a priori si cela serait utile ou nuisible à la société." (Pareto 1966, pg.426-427). Egli era infatti cosciente che " ... tra altri motivi c'è quello che, in quasi tutti questi rami dell'umana attività i cartellini [l'indicatore di appartenenza all'élite] sono ottenuti direttamente da ciascun individuo, mentre, per la classe eletta, parte dei cartellini sono ereditari, come ad esempio quelli della ricchezza ... La ricchezza, le parentele, le relazioni giovano pure in molti altri casi." (Pareto 1964, pg.532). Pur da una prospettiva differente, anche Karl Marx era ben cosciente del legame esistente tra stabilità sociale ed accesso alle classi dirigenti: "Although the circumstances continually bring an unwelcome number of new soldiers of fortune into the field and into competition with the already existing individual capitalists, it also reinforces the supremacy of capital itself, expands its base, and enables it to recruit ever new forces for itself out of the substratum of society ... The more a ruling class is able to assimilate the foremost minds of a ruled-class, the more stable and dangerous becomes its rule" (Marx, *Capital*, vol.III - citato in Goldthorpe 1980, pg.5).

competenza (*skill level*), definita come capacità di svolgere i compiti relativi alla professione stessa. Questa seconda dimensione permette di ordinare le professioni in termini gerarchici, ed è riconducibile al livello di istruzione formale necessario allo svolgimento di una data professione (ILO, 1990).⁵ In base ai suddetti criteri, la classificazione ISCO si articola in base a nove grandi macro-gruppi secondo lo schema riportato nella Tabella 1 seguente.

Tabella 1: Macro-gruppi occupazionali

GRANDI GRUPPI	LIVELLO DI COMPETENZA
Gruppo 1 Legislatori, dirigenti, imprenditori	Non previsto
Gruppo 2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	Laurea o un titolo di studio postuniversitario
Gruppo 3 Professioni tecniche	Diploma quinquennale o diploma universitario
Gruppo 4 Impiegati	Qualifica professionale o conseguimento dell'obbligo scolastico
Gruppo 5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	Qualifica professionale o conseguimento dell'obbligo scolastico
Gruppo 6 Artigiani, operai specializzati e agricoltori	Qualifica professionale o conseguimento dell'obbligo scolastico
Gruppo 7 Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	Qualifica professionale o conseguimento dell'obbligo scolastico
Gruppo 8 Professioni non qualificate	Alfabetizzazione di base
Gruppo 9 Forze armate	Non previsto

All'interno del primo macro-gruppo, che identifica le posizioni di vertice nella gerarchia occupazionale, la classificazione ISCO distingue tre sottocategorie. Nella prima, che per brevità chiameremo "legislatori", sono classificati i membri dei corpi legislativi e di governo, i dirigenti amministrativi e giudiziari della pubblica amministrazione e di organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale. Nella seconda, sono classificati gli imprenditori, gli amministratori e i direttori di grandi aziende private nei vari settori dell'economia, dall'industria ai servizi, mentre nella terza categoria gli imprenditori, i gestori e i responsabili di piccole imprese. Per quanto riguarda la nostra analisi, identificheremo gli appartenenti alla classe dirigente negli individui che ricoprono occupazioni nelle prime due sottocategorie così da comprendere nella nostra definizione esponenti della classe dirigente politica ed economica. Per garantire la piena comparabilità dei risultati fra i Paesi considerati, escludiamo il terzo sottogruppo poiché (solo) nel caso italiano esso risulta essere particolarmente influenzato dai piccoli imprenditori artigiani. Rispetto ai recenti studi di Carboni e del Rapporto Luiss (2007, 2008), il primo basato

⁵ I quattro livelli di educazione formale presi in considerazione da questa classificazione sono laurea, o titolo di studio universitario; diploma quadriennale o diploma universitario; qualifica professionale o conseguimento dell'obbligo scolastico; alfabetizzazione di base.

su informazioni estratte dal *Who's Who*, e il secondo su indagini ad hoc, il nostro approccio permette in primo luogo una analisi comparativa a livello internazionale rispetto alle caratteristiche fondamentali della classe dirigente del nostro Paese.

Allo scopo di determinare la consistenza numerica e qualitativa delle classi dirigenti, utilizzeremo due fonti di dati, l'*European Community Household Panel* (ECHP), un'indagine longitudinale sulle condizioni di vita delle famiglie condotta a partire dal 1994 e fino al 2001 e l'indagine campionaria da cui è stata sostituita a partire dal 2004: l'EU-SILC (*Statistics on Income and Living Conditions*). Entrambe le indagini, progettate e realizzate con le stesse modalità in tutti i Paesi dell'Unione Europea mediante un modello di rilevazione standardizzato, si prestano a un'analisi comparativa a livello internazionale. Ai fini della nostra analisi utilizzeremo due periodi di riferimento, il 1995 (ECHP) e il 2005 (EU-SILC) in modo da avere una fotografia dell'evoluzione della classe dirigente per Germania, Italia, Francia e Regno Unito con riferimento all'ultimo decennio.⁶ Definiti i membri della classe dirigente, si può notare (Tabella 2) che a fronte di un incremento complessivo dal 5,47% al 5,99% sul totale dei Paesi considerati, la variazione temporale della classe dirigente sia fra loro differenziata. Notiamo infatti una diminuzione per Germania e Italia e un incremento per Francia e Inghilterra, spiegabile con il maggior dinamismo economico fatto registrare nel decennio considerato.

Tabella 2: Classe dirigente (% sulla popolazione occupata)

Paese	ECHP 1995	EU-SILC 2005
Germania	4.45	3.24
Francia	4.72	5.38
Italia	3.90	3.32
Regno Unito	8.81	12.50
Totale	5.47	5.99
Numerosità campionaria	22.457	47.690

Grazie alla disponibilità dei dati individuali, possiamo scendere nel dettaglio dell'identità di questa classe dirigente, e in particolare analizzare alcune delle caratteristiche fondamentali spesso al centro delle critiche rivolte alla classe dirigente italiana, in particolare quella di essere relativamente vecchia, poco istruita e con una sovra-rappresentazione della componente maschile rispetto alle classi dirigenti degli altri Paesi europei considerati.

Tabella 3: Età media: popolazione e classe dirigente

Paese	Popolazione		Classe dirigente	
	1995	2005	1995	2005
Germania	41.7	44.1	44.2	45.4
Francia	40.6	42	43.5	43.3
Italia	41.4	42.4	46.9	45.8
Regno Unito	41.7	43.9	42.9	43.1
Totale	41.4	43.2	43.9	43.8

Come emerge dalla Tabella 3, la classe dirigente italiana risulta essere la più vecchia fra quelle dei Paesi considerati, sia nel 1995 che nel 2005, con un'età media, rispettivamente, di 47 e 46 anni. A seguire, in ordine progressivo di anzianità, si trovano la classe dirigente tedesca,

⁶ Il campione utilizzato comprende tutti gli individui occupati di età maggiore di 25 anni, per un totale di 70.147 osservazioni distribuite fra i Paesi partecipanti all'indagine nelle due rilevazioni. Nell'analisi utilizziamo pesi campionari per ottenere figure rappresentative dell'intera popolazione nei rispettivi periodi e Paesi.

francese e quella inglese, che in media risulta essere di 5 anni più giovane rispetto a quella italiana nel 1995, e di quasi 3 anni nel 2005. In particolare, rispetto alle corrispettive europee, la classe dirigente italiana detiene il primato in termini di percentuale di appartenenti con più di 60 anni. Tale quota nel 1995 (2005) rappresentava più del 17 per cento (9 per cento) del totale, a fronte di una percentuale intorno al 4 per cento (5 per cento) negli altri Paesi (Figura 1). Analogamente, nel 1995 la quota di “under 30” nella classe dirigente italiana risulta in assoluto la più bassa a livello europeo, record superato nel 2005 solo dalla classe dirigente tedesca che risulta essere quella maggiormente interessata da un progressivo invecchiamento.

In generale, per ciascuno dei Paesi considerati, la classe dirigente risulta essere relativamente più vecchia rispetto al totale della popolazione di occupati. Ciononostante, a fronte di un generale invecchiamento della popolazione dal 1995 al 2005, e con la sola esclusione della Germania, l’invecchiamento medio della classe dirigente è stato significativamente inferiore, se non in controtendenza come per Francia e Italia.⁷ La diversa composizione per fasce di età ha una connessione diretta con i livelli di istruzione, in quanto Paesi a recente scolarizzazione di massa (come l’Italia) tenderanno a presentare livelli di istruzione mediamente inferiori nelle classi di età più anziane. Poiché la classe dirigente italiana è sostanzialmente più “anziana” rispetto a quelle degli altri Paesi europei, seppure con limitati segni di progressivo ricambio a vantaggio delle nuove generazioni, non ci stupiremo nel riscontrare che essa è contemporaneamente meno istruita delle altre classi dirigenti europee.

Tabella 4: Distribuzione per livello di istruzione di popolazione occupata maggiore di 25 anni e classe dirigente (%)

	Ed. Primaria		Ed. Secondaria		Ed. Terziaria	
	Popolazione	Classe dirigente	Popolazione	Classe dirigente	Popolazione	Classe dirigente
GER 1995	21.22	10.66	52.50	40.71	26.28	48.63
2005	6.08	1.75	48.91	32.58	45.01	65.66
FR 1995	29.34	7.15	44.26	28.61	26.40	64.24
2005	15.37	7.53	52.93	34.51	31.70	57.96
IT 1995	50.08	35.28	38.97	42.05	10.95	22.68
2005	41.28	26.16	42.08	42.66	16.63	31.18
UK 1995	35.75	18.77	35.69	39.20	28.56	42.03
2005	14.93	4.83	45.71	43.46	39.36	51.71

Come appare evidente dalla Tabella 4, in termini di istruzione, la classe dirigente italiana rispecchia pienamente i bassi livelli riscontrabili nella popolazione di cui è tratta. Nel 1995, a fronte di quote di popolazione occupata con educazione terziaria superiori al 25% negli altri Paesi europei, l’Italia esibiva un modesto 11%. La situazione della popolazione occupata italiana è migliorata nell’arco dell’ultimo decennio, grazie all’ingresso nel mercato del lavoro di nuove generazioni con livelli di istruzione superiori, con un incremento intorno al 50% della quota di laureati, una performance comunque inferiore rispetto all’incremento del 70% osservato per esempio in Germania.

La classe dirigente italiana, come d’altronde tutte le classi dirigenti dei Paesi considerati, risulta relativamente più istruita rispetto alla popolazione, con una percentuale di laureati circa doppia. Ciò nonostante, nel 2005 la percentuale di classe dirigente italiana laureata si attesta

⁷ Per Francia e Italia si rileva una diminuzione dell’età media della classe dirigente dello 0,46 e del 2,35 per cento, rispettivamente (Tabella 3).

al 31%, mentre negli altri Paesi tale quota supera la metà del gruppo. Da rilevare anche come l'Italia sia l'unico Paese europeo che nel 2005 esibisce ancora una quota di classe dirigente con un livello di educazione primaria superiore a due cifre (26,16%). Appare chiaro da questi numeri come il tema della formazione della classe dirigente italiana, e più in generale dell'istruzione in Italia, sia particolarmente rilevante. Il tema della formazione si collega direttamente a quello della mancanza di ricambio della nostra classe dirigente, soprattutto considerando che le generazioni più giovani sono progressivamente sempre più istruite.

Un ulteriore spunto per l'analisi ci viene dalla Figura 3 dove si è disaggregata la frazione di laureati nei vari Paesi e per i due periodi di riferimento in base al sesso. Il quadro che ne emerge evidenzia come, con la sola eccezione della Germania, la popolazione occupata femminile sia sensibilmente più istruita rispetto alla controparte maschile, avendo una maggiore quota di individui laureati fra le sue fila. Inoltre, se si analizza il trend temporale, a esclusione della Francia, la crescita della frazione di laureati dal 1995 al 2005 è stata significativamente maggiore per le donne (vedi tabella 5).

Tabella 5: Percentuale femminile nella popolazione occupata e nella classe dirigente

Paese	Popolazione		Classe dirigente	
	1995	2005	1995	2005
Germania	42.2	44.4	14.7	18.5
Francia	43.0	46.9	22.9	33.0
Italia	36.3	39.0	15.2	23.9
Regno Unito	44.2	47.7	27.2	36.4
Totale	41.7	44.6	21.2	31.2

A dispetto di un tasso di istruzione tendenzialmente più elevato dei colleghi uomini, le donne continuano a essere sottorappresentate sia all'interno della classe dirigente che nella popolazione occupata, in particolar modo per quanto riguarda l'Italia e la Germania. A parziale riconoscimento del maggiore incremento del livello di istruzione, la crescita della componente femminile nella classe dirigente è stata superiore a quella rilevata all'interno della popolazione occupata. In particolare, dal 1995 al 2005 l'Italia ha registrato l'incremento maggiore, pari a circa il 57%.

Possiamo quindi riassumere questa sezione richiamando che i quattro Paesi analizzati presentano diverse modalità di selezione delle classi dirigenti, giocate tra le credenziali educative (maggiormente rilevanti per Francia e Gran Bretagna) ed esperienza/anzianità (maggiormente rilevante per Germania e Italia). In tutti i Paesi le donne sono in posizione di svantaggio nell'accesso alle classi dirigenti, nonostante siano più istruite delle loro controparti maschili. Possiamo ora ad analizzare quali caratteristiche dei sistemi formativi possano essere responsabili di questo risultato.

3. L'Italia e la sua classe dirigente

Le principali caratteristiche della nostra classe dirigente sono state recentemente approfondite nel volume curato da Carlo Carboni (2007), e nei due Rapporti Luiss (2007, 2008). L'analisi di Carboni, seguendo un metodo posizionale, identifica i membri della classe dirigente attraverso l'analisi di circa 5500 curricula tratti dal *Who's Who* di personaggi "famosi" che ricoprono posizioni di vertice in diversi ambiti di attività: economico, politico, istituzionale, culturale, scientifico e religioso. Il quadro che ne emerge, consistentemente con quanto rilevato dalla

nostra analisi e confermato anche, su diverse fonti di dati, dai Rapporti Luiss, è quello di una classe dirigente ad assoluta prevalenza di uomini (circa l'88%), tendenzialmente vecchia (l'età media si aggira sui 61 anni) e caratterizzata da un tasso di ricambio relativamente basso (2/3 di coloro che risultano nel *Who's Who* del 2004, erano già presenti nella rilevazione del 1998). Per quanto riguarda il livello di istruzione, lo studio di Carboni evidenzia un progressivo incremento della percentuale di classe dirigente in possesso di una laurea: tra il 1990 e il 1998 la percentuale passa dal 66% al 78% per poi arrivare all'87% nel 2004. Un ulteriore spunto di analisi riguarda la tipologia di laurea posseduta, che vede una sostanziale prevalenza di lauree in giurisprudenza e in settori umanistici, a scapito di lauree in ambito scientifico-economico.

Un aspetto fondamentale nello studio delle classi dirigenti ha necessariamente a che fare con i suoi processi di formazione. L'Italia si caratterizza per l'assenza di serbatoi di formazione delle élites quali per esempio le *grandes écoles* in Francia e centri di eccellenza di rinomata tradizione sul modello Oxbridge per il Regno Unito. Come nota Sapelli in un recente studio, la mancanza di specifici centri di formazione, insieme al venir meno del ruolo formativo storicamente svolto dai partiti di massa, ha contribuito al declino della classe dirigente italiana che, facendosi portatrice di istanze particolaristiche, è venuta meno al perseguimento dell'interesse generale e alla visione complessiva del benessere della società. Sia nell'ambito politico che in quello economico, la selezione della classe dirigente appare operare principalmente attraverso meccanismi di cooptazione e/o relazionali piuttosto che tramite meccanismi di mercato basati sul merito.

A conferma di queste critiche, ricerche in ambito sociologico hanno analizzato i meccanismi di "selezione" delle classi superiori attraverso lo studio della mobilità intergenerazionale della classe dirigente stessa. Schizzerotto (1993 a, b) fornisce una prima analisi dei processi di mobilità e della struttura di classe delle posizioni al vertice della gerarchia occupazionale. Nel contesto sociale italiano, a sua volta caratterizzato da un livello assai modesto di mobilità intergenerazionale, la classe dirigente (imprenditori, politici, liberi professionisti, dirigenti) si contraddistingue per una sostanziale chiusura alle prospettive intergenerazionali di accesso ad essa a partire da posizioni non privilegiate, e per una sostanziale ereditarietà soprattutto delle posizioni imprenditoriali e professionali collegata alla trasmissione intergenerazionale di capitali e di attività ben avviate.

Il problema della selezione della classe dirigente in un contesto caratterizzato da un elevato tasso di auto-reclutamento, diviene dunque quello del favorire un accesso basato sul merito, favorendo quindi una maggiore mobilità sociale e un maggior ricambio all'interno della classe dirigente stessa.

Fra le molte possibili concause, il declino della classe dirigente italiana, da più parti evidenziato, può essere ricondotto, da un lato, all'incapacità del sistema universitario di fornire segnali e incentivi adeguati alla selezione degli studenti migliori, e, dall'altro, all'incapacità della classe dirigente esistente di rinnovarsi per accogliere i migliori prodotti del sistema universitario stesso.

A testimonianza indiretta di quest'ultimo punto si può notare come il mercato del lavoro italiano, a tutti i livelli, si caratterizzi per una scarsa capacità sia di attrarre giovani lavoratori di talento dall'estero, sia di trattenere i propri (il cosiddetto fenomeno del *brain drain*), con chiare conseguenze negative nel lungo periodo in termini di potenziali di crescita economica.

Evidenza in tal senso può essere trovata nello studio di Becker, Ichino e Peri (2003), da cui abbiamo tratto i dati riportati nelle Tabelle 7 (a, b). L'Italia, fra i paesi considerati, risulta essere quello meno in grado di attrarre laureati stranieri: solo lo 0.3% a fronte dell'1,7% della Gran Bretagna, e risulta invece essere quello maggiormente esposto all'emigrazione verso l'estero dei propri laureati, il 2,3% contro lo 0.6% dei laureati tedeschi⁸.

Tabella 7a: Percentuale di laureati stranieri residenti in ciascun Paese (a)

	1992	1994	1996	1999
Italia	0.5%	0.3%	0.3%	0.3%
Francia	1.3%	1.5%	1.4%	1.4%
Germania	1.3%	1.5%	1.5%	1.4%
Regno Unito	1.5%	1.5%	1.6%	1.7%

(a) Indici calcolati come stock di laureati esteri (EU12) relativo allo stock di laureati residenti in ciascun Paese

Tabella 7b: Percentuale di laureati di ciascun Paese residenti all'estero(b)

	1992	1994	1996	1999
Italia	2,2%	2,2%	2,5%	2.3%
Francia	0,9%	0,8%	1.0%	1.1%
Germania	0,4%	0.5%	0,6%	0,6%
Regno Unito	1.2%	1.2%	1.2%	0.9%

(b) Indici calcolati come stock di laureati nazionali residenti all'estero in uno dei Paesi EU12

Nota: Tabelle tratte da Becker, Ichino, Peri (2003).

Considerazioni aggiuntive devono essere fatte in merito ai peculiari processi di selezione che riguardano la classe dirigente in ambito politico. In un ambito democratico quale quello italiano, la capacità del sistema di selezionare un politico di "qualità"⁹ dipende da un lato dai meccanismi che determinano la selezione dei potenziali candidati, dall'altro dai meccanismi che influenzano gli stessi risultati elettorali. Tali temi sono stati estensivamente analizzati nella letteratura di *Political Economy*. Riprendendo il lavoro di Timoty Besley (2005), il pool dei potenziali candidati dipende dalla relativa attrattività dell'attività politica in rapporto alle opportunità di mercato. Se l'attività politica consente l'appropriazione di rendite elevate e garantisce sostanziosi benefici economici, il pool di coloro che vorranno concorrere alla competizione elettorale sarà necessariamente vasto, comprendendo anche soggetti la cui motivazione etica all'attività politica e all'impegno saranno inferiori a quelli che si osserverebbero in un contesto in cui il rendimento dell'attività politica sia allineato a quello di altre occupazioni sul libero mercato. Un interessante spunto di riflessione in tal senso si trova in un recente contributo di Gagliarducci, Nannicini e Naticchioni (2007). Analizzando il caso italiano, gli autori evidenziano come la possibilità istituzionalmente garantita di continuare a esercitare in contemporanea all'attività parlamentare una professione nel settore privato

⁸ Un dato quest'ultimo che rappresenta solo una stima al ribasso del fenomeno, dal momento che esclude come potenziale Paese di destinazione gli Stati Uniti che rappresentano il principale bacino di attrazione per i laureati più brillanti.

⁹ Nella letteratura sul tema, la "qualità" di un politico viene misurata sia in termini di caratteristiche osservabili del candidato stesso, quali ad esempio il capitale umano posseduto, sia in termini di risultati da esso prodotti nell'attività politica una volta eletto (ad esempio, numero di proposte di legge avanzate, tasso di assenteismo nei lavori parlamentari).

influenzi negativamente la qualità dei politici eletti e la loro produttività politica. Oltre che dall'attrattività dell'attività politica, la selezione dei potenziali candidati dipende anche dalla relativa probabilità di successo nella competizione elettorale di politici "cattivi" e politici "buoni". Idealmente, la selezione dovrebbe sempre favorire i candidati potenzialmente migliori. Tuttavia, quando i candidati vengono scelti dai partiti, e nel caso in cui questi ultimi siano interessati anche all'estrazione di rendite, la qualità dei candidati potrebbe essere ritenuta di intralcio al conseguimento di interessi di parte o ancora, all'interno dei partiti, la selezione dei candidati potrebbe operare tramite criteri di conoscenza personale piuttosto che attraverso il criterio del merito. Chiaramente anche la qualità e la libertà dell'informazione influiscono sulla selezione dei potenziali candidati. Da ultimo, la selezione della classe politica dipenderà dalla sua *accountability*, ossia da come il sistema politico obbliga la sua classe dirigente a rispondere del proprio operato, tipicamente attraverso le opportunità di essere rieletta e rimanere in carica.

4. Spunti conclusivi

L'analisi che abbiamo presentato nelle pagine precedenti suggerisce l'esistenza di una relazione tra selezione delle classi dirigenti e l'assetto del sistema formativo, in particolare a livello terziario. Tuttavia ogni sistema di segnalazione, per essere efficace, deve essere validato dal sistema politico e/o dal sistema economico-produttivo, in quanto la selezione che esso produce deve essere funzionale ai ruoli che devono essere ricoperti.

Una funzione essenziale assoluta, seppure indirettamente, dalle istituzioni formative, è quella della omogeneizzazione dei sistemi valoriali e della creazione di reti di relazioni inter-personali. Provenire da istituzioni di eccellenza deputate alla formazione della classe dirigente diventa così un segnale che si autoconferma. La modalità con cui questo può avvenire dipende dalla forma specifica che i quasi-mercati dell'istruzione assumono nei diversi paesi. Nel caso degli Stati Uniti, e in misura minore in Gran Bretagna, la selezione all'ingresso avviene sia sulla base del merito che sulla base della capacità/possibilità di pagare le rette d'accesso. All'altro estremo, nel caso francese è la regolazione pubblica del processo selettivo che assicura un risultato analogo. Nel caso tedesco sembrano esservi meccanismi di validazione della selezione centrati sul prestigio individuale dei professori a cui è associata la formazione. Nel caso italiano non sembra invece rintracciarsi alcun percorso privilegiato legato alla formazione delle élite. Per questo motivo la creazione di networks relazionali avviene attraverso circuiti alternativi che esulano dalle istituzioni precipuamente deputate alla formazione. Per assurdo, anche questo sistema di reclutamento della classe dirigente si fonda su meccanismi di validazione. In assenza di processi formativi comuni, il network di relazioni fiduciarie necessarie allo svolgimento delle attività dirigenziali tende a essere assicurato dal senso di appartenenza a partiti, organizzazioni o dinastie di potere. In un mondo dove non è possibile segnalare le proprie capacità, non più il criterio del merito ma quello della semplice "appartenenza" fornisce *ipso facto* informazioni sulle caratteristiche non osservabili degli aspiranti membri alla classe dirigente.

Da questo punto di vista lo stesso istituto della "raccomandazione", che nel contesto estero assume la veste di conferma di segnali oggettivi (la lettera di *reference* di un docente di una università prestigiosa a proposito di un laureato della stessa università è un segnale che si autorafforza), si trasforma nel contesto italiano in un segnale di appartenenza a una rete relazionale autoreferenziale, cui appartiene sia il raccomandante, che il raccomandato.

Chiaramente, non vi sarebbe nulla di scandaloso in questo sistema qualora vi fosse la possibilità di una validazione esterna della capacità gestionale degli appartenenti alla rete stessa. Tuttavia, in assenza di riscontri oggettivi, il sistema di selezione della classe dirigente italiana rischia il collasso. Alla luce di queste considerazioni, riteniamo che favorire lo sviluppo di istituzioni formative d'élite ad accesso strettamente meritocratico (di cui pure esistono esempi illustri quali la Normale di Pisa) rappresenti la politica più efficace per sconfiggere il clientelismo e il familismo che affliggono la selezione di molta della classe dirigente nel nostro Paese e ne impediscono il rinnovamento.

Riferimenti bibliografici

Becker S. O., Ichino A. Peri G. (2003), *How Large is the 'Brain Drain' from Italy?*, CESifo Working

Carboni C. (ed.) 2007. *Élite e classi dirigenti in Italia*, Laterza Editori, 2007.

Eurybase 2007. *The Information Database on Education Systems in Europe*. Brussels
(<http://www.eurydice.org>)

Gagliarducci, Nannicini S., Naticchioni T., P. 2007. *Outside income and moral hazard: the elusive quest for good politicians*, IZA Discussion Paper N. 3295.

Gagliarducci, S.-Nannicini, T.-Naticchioni, P. 2008. *Electoral rules and politicians' behavior: a micro test*, IZA Discussion Paper N. 3348.

Pareto V. (1964), *Trattato generale di sociologia*, Edizioni di Comunità 1964 (1^a ediz. 1916)

Pareto V. (1966), *Manuel d'economie politique*, Droz, Geneve 1966 (1^a ediz. 1909)

Rapporto Luiss, 2007, *Generare classe dirigente*, Luiss University Press – Il Sole 24 Ore. Roma.

Rapporto Luiss, 2008, *Generare classe dirigente*, Luiss University Press – Il Sole 24 Ore. Roma.

Sapelli G. (2004). *Élite e destino italiano*, in Toniolo, Visco (ed), *Il declino economico dell'Italia*, Bruno Mondadori, 2004.

Schizzerotto A. 1993a. *Le classi superiori in Italia: politici, imprenditori, liberi professionisti e dirigenti*, Polis, 1993 (VII), 1.

Schizzerotto A. 1993b. *La porta stretta: classi superiori e processi di mobilità*, Polis, 1993 (VII), 1.