

ELITE IN CRISI E SENZA DIRIGENTI

Di Pier Luigi Celli

Parliamo di élite pensando a quelle posizioni dirigenti che detengono il potere organizzativo di condizionare la vita di un numero rilevante di persone e di intere strutture operative. Si tratta, in genere, di un riferimento a posizioni in grado di mediare interessi, tra l'individuale e il collettivo. Il termine ha connotazioni plurime, ma consente di orientarsi su alcuni significati che possono ben sintetizzarne il senso, inteso qui come linea guida per l'intervento di un contesto dato ma anche come missione più ampia.

In primo luogo, élite richiama la capacità di riconoscere l'interesse generale come ambito di esercizio del proprio potere. In secondo luogo, fa riferimento al perseguimento dell'eccellenza come modalità comportamentale e operativa. In terzo luogo, élite è, insieme, attenzione privilegiata a valutare i meriti e la capacità di misurarsi in continuazione. Ma, al di là delle controversie possibili sul valore identificatorio del termine e di quello politico e sociale della categoria che lo incarna, sono abbastanza evidenti oggi alcune condizioni critiche che di fatto ne degradano la portata.

1. C'è una crisi rilevante di élite, che si esprime nella debolezza di guida su temi di rilevanza generale, nella difficoltà di composizione degli interessi e di orientamento rispetto a virtù civili in cui il bene condiviso funziona da collante e da sfondo interpretativo.
2. L'indebolimento e la frammentazione delle élite è il passo successivo: incapaci di farsi carico, di interpretare e di far avanzare il cambiamento, con l'emergere di ceti di parte che si autoalimentano e con lo svilupparsi di aberranti «spiriti di squadra», in cui predomina l'arroganza della propria posizione, strettamente connessa alla debolezza delle ragioni da esporre e alla fuga da ogni confronto.
3. La rottura di quasi tutti i percorsi formativi, che potevano portare alla costruzione dei canali di riproduzione e di rifornimento dei ceti dirigenti, accompagna progressivamente questo processo di degrado.

Si sono inaridite le scuole, quelle formali e strutturate, ma soprattutto hanno perso *appeal* le scuole informali, quelle non legate ai luoghi ma alle persone, quei maestri, carichi di responsabilità e carisma, in grado di preparare sul campo le élite di sostituzione. Non basta infatti la conoscenza (e neppure la competenza, più o meno specialistica) a definire la qualità e il peso di un candidato alla posizione di comando. Servono pratiche, saperi, intelligenze articolate e saggezza. Che nascono lentamente e si articolano attraverso confronti, prove, errori e correzioni. Qualcosa che solo la guida di un «maestro», proprio là dove concretamente si opera, può riuscire ad orientare, assistere e sviluppare, fino alla maturazione. Il problema che oggi abbiamo davanti, nella sua banalità espressiva, è che si sta affermando la prassi di produrre (e riprodurre) élite senza scuola e senza maestri. Non solo per questioni di tempo (più nessuno ha voglia di passare anni a imparare). Semplicemente perché è arduo trovare che si occupi di te come un investimento da fare, quando è tanto più semplice chiedere fedeltà e riconoscere, per questa scorciatoia potenzialità di sviluppo e meriti da premiare. Quando le identità diventano mobili e gli scambi attengono prevalentemente al mondo degli interessi personali o settoriali da tutelare, è abbastanza chiaro che le élite assumono profili commerciali, più che politici o sociali, e le stesse élite economiche sono tentate di imboccare le scorciatoie familistiche, sia in termini dinastici, sia di famiglie da collocare. Una tentazione per rimediare ai guasti dell'esempio negativo della politica, potrebbe essere quella di affidare al mercato la produzione dei gruppi dirigenti, nella speranza che le regole del mercato aiutino a imporre i valori più desiderabili. Avviene già in impresa, nelle banche e anche in alcune istituzioni, attraverso il filtro delle grandi scuole di consulenza. E' indubbio che le qualità etiche, la maestria nel metodo e il dominio sulle variabili operative e strumentali, hanno consentito, in momenti di crisi acuta, un adeguato rifornimento di risorse, da spendersi anche socialmente.

Ma non sempre leadership e carisma (che sono, alla lunga, determinanti anche per una democrazia compiuta) nascono dal rigore e dalla razionalità delle culture quantitative. Per cui sarebbe auspicabile integrare questa, che è una fonte benemerita, con altri percorsi e altre risorse, magari complementari; Proviamo a indicare cosa servirebbe e a misurare la depressione che ci prende osservando la realtà. Avremmo bisogno di luoghi (e di persone) che consentissero:

«di sbagliare/di fare pratica, senza essere subito condannati»; «di avere la sicurezza che le regole sono dichiarate, chiare e non manipolabili dall'alto»; «di parlare e di discutere senza riverenze, e senza timori di ritorsione»; «di non doversi preoccupare sempre dei temi di consanguineità (biologica, politica, amicale)»; «di non tollerare indefinitamente un establishment senza passione e senza autorevolezza»; «di tornare a condividere, finalmente, qualche risorsa simbolica comunitaria. Che maestri sono oggi disponibili che insegnino a non fare patti faustiani e a ridare dignità all'arte di stare al proprio posto, senza aspettare le solite chiamate?

Da "CORRIERECONOMIA" IUNEDÌ 8 OTTOBRE 2007