

Presentato alla LIUC il quarto rapporto sulla classe dirigente

Pubblicato: Venerdì 28 Maggio 2010

“Un vuoto narrativo caratterizza oggi la nostra società rispetto alla classe dirigente, che deve imparare non solo a fare e ad interpretare meglio, ma anche a narrare, superando una sostanziale afasia che da troppo tempo la affligge”. Parole chiare quelle pronunciate oggi da **Nadio Delai**, Coordinatore scientifico del **Quarto Rapporto “Generare classe dirigente”** e Presidente Ermeneia, nel corso del convegno dal titolo “*Classe Dirigente al bivio: ricostruire la fiducia nel pubblico e nel privato*”.

Il convegno, organizzato dalla LIUC in collaborazione con Management Club e con il contributo di Federmanager e Fondirigenti, è stato promosso per presentare sul territorio i principali risultati del Quarto Rapporto “Generare Classe Dirigente”, sintesi delle attività di ricerca, approfondimento e dibattito sviluppate ogni anno dall’Associazione Management Club insieme alle università LUISS e LIUC.

“La nostra classe dirigente – continua Delai – deve andare incontro ad un necessario **ricambio**, che può avvenire solo sulla base del **conflitto**. Dobbiamo inoltre tornare all’idea di una classe dirigente che arriva ad essere tale solo al termine di un *cursus honorum*, che non si caratterizza soltanto per una formazione di alto livello ma soprattutto per la presa di coscienza che il suo operato **deve rappresentare gli interessi dell’intera collettività**. Deve quindi essere classe dirigente nella testa e nell’anima, trovare una sintesi al rialzo con il proprio popolo, e soprattutto non limitarsi a replicare quanto fatto in precedenza, perché il tanto auspicato ritorno all’economia reale non significa arretrare, ma fare un salto in avanti”.

Il rapporto “Generare classe dirigente” ha affrontato quest’anno il tema delle élite europee di fronte alla **crisi globale**.

L’analisi, condotta in diversi paesi e trasversale rispetto ai settori dell’economia e della società, ha reso evidenti i problemi delle classi dirigenti nel gestire mutamenti. E’ stata effettuata una comparazione tra tre *case-studies*, rispettivamente su **Francia, Germania e Regno Unito, e l’Italia**. L’impatto della crisi sulla vita dei diversi Paesi è stato e sarà rilevante e per questo si è voluto allargare il campo di osservazione guardando innanzitutto a realtà a noi prossime e a cui spesso si fa riferimento.

Il capitolo del rapporto a cura dell’Università Carlo Cattaneo – LIUC, ed in particolare dal professor **Gianfranco Rebora**, Ordinario di Organizzazione aziendale insieme a Eliana Minelli e Chiara Morelli, docenti di Organizzazione aziendale, intitolato “*L’evoluzione dei meccanismi di formazione, selezione e incentivazione del management*” è particolarmente incentrato sulla *media impresa italiana*, con un focus su aspetti quali l’influenza della crisi sul pensiero manageriale.

“La recente crisi economica – ha detto Rebora – può essere analizzata da diversi punti di vista, da quello del giornalismo economico alle *business school* fino all’area delle risorse umane. In comune, alcune conclusioni quali la necessità di superare la centralità del valore degli azionisti in favore della soggettività all’interno dell’azienda. E’ necessario inoltre che i leader siano sempre più flessibili, aperti, presenti e focalizzati sulle persone che si trovano a guidare, anche per poter riacquistare ai loro occhi una certa credibilità. Inoltre, la complessità che una fase di crisi come questa porta con sé deve essere declinata come una risorsa, guardando all’esperienza di chi emerge proprio nella competizione”.

Renato Cuselli, il Presidente di Management Club e Fondirigenti, ha richiamato gli scopi del Management Club, “che vuole promuovere un nuovo modello di classe dirigente più inclusiva e aperta, che favorisca la cultura del merito e che sappia ricostruire il capitale di fiducia tramite flessibilità, innovazione, solidarietà, radicamento sul territorio”.

Da parte di Giorgio Ambrogioni, Presidente di Federmanager, un’amara constatazione sul fatto che

sempre più spesso si pensa che per entrare a far parte della cosiddetta classe dirigente sia necessario possedere soltanto competenze specifiche, “mentre è **assolutamente indispensabile anche la componente valoriale**, per tornare ad una visione elitaria in senso etico”.

Ambrogioni ha fatto riferimento ad un recente sondaggio che descrive la nostra classe dirigente come **troppo autoreferenziale**: “Per invertire la rotta – ha spiegato – è indispensabile rimettere l’uomo al centro del nostro operare e introdurre così un nuovo modello di partecipazione”. Innovazione, internazionalizzazione, introduzione di nuovi modelli di governance aziendale sono secondo Ambrogioni le parole chiave per intraprendere questo cammino.

[Redazione VareseNews](#)

redazione@varesenews.it