

# GENERARE CLASSE DIRIGENTE

prefazione di **Luca di Montezemolo**

**RAPPORTO LUISS 2008**

Una sintonia positiva  
da ritrovare  
con il Paese



Sulla scia del successo registrato dal Rapporto LUISS 2007 (*Generare Classe Dirigente. Un percorso da costruire*), la LUISS ha realizzato – sempre in collaborazione con l'Università Politecnica delle Marche, l'Alma Mater Studiorum Università di Bologna e la Società Ermeneia – il Rapporto LUISS 2008: centrato sulle sintonie positive e negative tra popolazione e classi dirigenti, con un confronto anche a livello europeo sulla domanda di politica, sul “potere rosa”, sugli equilibri tra meritocrazia educativa e meritocrazia professionale e sui ritardi della nostra leadership.

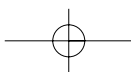
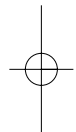
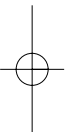
Il Rapporto 2008 mette l'accento sulle scelte necessarie per premiare nel Paese merito, interesse generale, responsabilità e sviluppo e ristabilire un circuito virtuoso della fiducia. Pone inoltre in luce la necessità di interpretare un cambiamento significativo di ciclo, del quale si avvertono i segnali e nel cui ambito risulta strategico investire soprattutto sulla “produzione di classe dirigente a mezzo di classe dirigente”. Ciò all'insegna di una sintonia positiva con il Paese, in grado di sostenere la voglia di crescita della parte più dinamica che in esso opera.

Ristabilire un circuito della fiducia tra popolazione e classe dirigente risulta allora una condizione di base per coniugare merito e sviluppo, valorizzando il traino innovativo dell'economia e rispondendo a una domanda esplicita di “buona politica”.

ISBN 978-88-8363-950-0

STUDI

RAPPORTO LUISS 2008



Rapporto LUISS 2008

# GENERARE CLASSE DIRIGENTE

Una sintonia positiva da ritrovare

*Prefazione di*  
Luca di Montezemolo



ISBN: 978-88-8363-950-0

© 2008 Il Sole 24 Ore S.p.A.

Sede legale e Direzione: via Monte Rosa, 91 - 20149 Milano

Redazione: via Patecchio, 2 - 20141

Servizio Clienti: tel. 3022.5680 (prefisso 02 oppure 06)

fax: 3022.5400 (prefisso 02 oppure 06)

e-mail: [servizioclienti.libri@ilsole24ore.com](mailto:servizioclienti.libri@ilsole24ore.com)

Pubblicato in accordo con

LUISS University Press - Pola s.r.l. a socio unico 2008

via Pola, 12 - 00198 Roma

Tel. 06/85225229

Fax. 06/85225236

[www.luissuniversitypress.it](http://www.luissuniversitypress.it)

e-mail: [lup@luiss.it](mailto:lup@luiss.it)

Prima edizione: marzo 2008

---

Tutti i diritti sono riservati.

L'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori, inesattezze; pertanto, l'utente è tenuto a controllare l'esattezza e la completezza del materiale utilizzato. L'Editore non si assume alcuna responsabilità per danni diretti o indiretti.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15 per cento di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le riproduzioni effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da AIDRO, Corso di Porta Romana n. 108, Milano 20122, e-mail [segreteria@aidro.org](mailto:segreteria@aidro.org) e sito web [www.aidro.org](http://www.aidro.org)

---

### **Responsabili del Progetto**

Pier Luigi Celli, Direttore Generale LUISS Guido Carli

Massimo Egidi, Rettore LUISS Guido Carli

### **Gruppo di lavoro**

Nadio Delai, Ermeneia (coordinamento scientifico)

Dario Antiseri, LUISS Guido Carli

Massimo Bergami, Alma Mater Studiorum e Alma Graduate School Università di Bologna

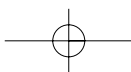
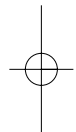
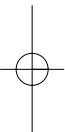
Mario Brutti, Ermeneia

Carlo Carboni, Università Politecnica delle Marche

Francesco Delzio, Giovani Imprenditori Confindustria

Raffaele De Mucci, LUISS Guido Carli

Alessandro Petti, LUISS Guido Carli (coordinamento organizzativo)



# Sommario

## **IX Prefazione**

*di Luca di Montezemolo*

## **XI Introduzione**

- |               |  |
|---------------|--|
| <b>XI</b>     | 1. Compiere un passo interpretativo ulteriore                        |
| <b>XIV</b>    | 2. Riconoscere la somiglianza tra popolazione e classe dirigente     |
| <b>XIX</b>    | 3. Sciogliere il meccanismo dell'oppositività per "slegare" il Paese |
| <b>XXIII</b>  | 4. Rispondere ai segnali di rovesciamento di ciclo                   |
| <b>XXVIII</b> | 5. Promuovere un leverage delle forze più dinamiche                  |

## **1. La difficoltà di staccarsi dal proprio passato**

- |           |  |
|-----------|--|
| <b>1</b>  | 1.1. Una doppia identità                 |
| <b>4</b>  | 1.2. Le contraddizioni del merito        |
| <b>13</b> | 1.3. L'interesse collettivo al plurale   |
| <b>23</b> | 1.4. Il traino innovativo dell'economia  |
| <b>25</b> | 1.5. La lenta modernizzazione dei valori |

## **2. Una classe dirigente non di puro rispecchiamento**

- |           |   |
|-----------|---|
| <b>29</b> | 2.1. Il percorso a ostacoli verso l'irrinunciabile traguardo del merito         |
| <b>40</b> | 2.2. Una visione condivisa di interesse collettivo da investire sul nuovo ciclo |
| <b>45</b> | 2.3. La difficoltà di essere classe dirigente e non solo "dirigenti"            |
| <b>53</b> | 2.4. Le possibili "palestre" della responsabilità                               |
| <b>61</b> | 2.5. L'esigenza di rispondere con un ruolo effettivo di leadership              |

## **3. Il posizionamento all'interno delle classi dirigenti europee**

- |           |  |
|-----------|--|
| <b>65</b> | 3.1. Un'esplicita domanda di politica  |
| <b>72</b> | 3.2. Vecchi leader per il Vecchio continente                                     |
| <b>76</b> | 3.3. Il futuro al potere rosa?   |
| <b>83</b> | 3.4. I diversi equilibri tra meritocrazia educativa e meritocrazia professionale |
| <b>89</b> | 3.5. I ritardi della nostra leadership   |



VIII Sommario

93	<b>4. Sulle tracce di una nuova classe dirigente</b>
93	4.1. La necessità di produrre classe dirigente a mezzo di classe dirigente
94	4.2. L'intuizione di aree e processi
97	4.3. Il merito come principio da far scendere nella realtà
99	<b>5. La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare</b>
100	5.1. Il meccanismo delle candidature multiple e delle liste bloccate
110	5.2. L'intreccio tra territorialità e candidati di bandiera
119	5.3. L'escamotage delle porte girevoli
<b>Allegati</b>	
129	1. La metodologia utilizzata
141	2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione
209	3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente

## Prefazione

Soltanto attraverso una sintonia positiva tra classe dirigente e Paese si può costruire una forza capace di generare “bene comune”, ciò che legittima una classe dirigente.

La grande sfida che abbiamo davanti è infatti la modernizzazione del sistema Italia, per liberare quelle energie positive e costruttive capaci di favorire la crescita e lo sviluppo. Un obiettivo che è possibile conseguire solo attraverso una grande assunzione di responsabilità da parte di un Paese che non voglia più procedere a due velocità: quella di chi, affrontando ogni giorno il mercato, corre e compete, e quella di chi invece si ferma e finisce con l'arretrare, rinchiuso nelle sue protezioni e nei suoi particolarismi.

La sfida della classe dirigente riguarda tutti. E si inserisce in questo quadro l'esigenza di liberare anche il sistema politico italiano, per renderlo più vicino ai cittadini e meno costoso; così come l'esigenza di sciogliere le rigidità della pubblica amministrazione, per assicurare le funzioni fondamentali del vivere civile e il rispetto delle regole.

Due fattori endogeni di crisi sono di ostacolo a che l'Italia diventi un Paese migliore, dove valgano soprattutto, insieme a valori e identità, il merito e la competizione, e anche un nesso preciso tra il merito stesso e la ricompensa. Questi fattori sono rappresentati:

- da una malattia del ricambio, prevalentemente italiana in ambito europeo, per cui il nostro Paese non riesce a selezionare una classe politica e più in generale una classe dirigente che sia, nel complesso, all'altezza dei tempi;
- da un ritardo persistente e non colmato nel settore della ricerca e dell'innovazione, cui corrisponde un'enorme lentezza e timidezza delle istituzioni politiche e culturali a prendere atto dei mutamenti in corso.

Il *Rapporto LUISS 2008* analizza le sintonie positive e negative tra popolazione e classi dirigenti attraverso un confronto anche a livello europeo: ne risulta un posizionamento dell'Italia per alcuni aspetti in coda all'Europa, ma non distante dai Paesi con sistemi più moderni. Ciò grazie soprattutto al traino innovativo dell'economia rispetto alla politica e anche a segnali ed energie diffusi che fanno pensare a una parziale inversione di ciclo.

C'è dunque bisogno di una “politica alta”, capace di tracciare grandi disegni, di inter-

## X Prefazione

pretare un cambiamento significativo di ciclo del Paese e di assicurare il giusto ricambio, *per generare classe dirigente a mezzo di classe dirigente.*

Non partiamo da zero in questo percorso, poiché il nostro è un Paese ricco di talenti, energie vitali di donne, uomini e giovani di assoluta eccellenza. Basti pensare alle nostre imprese che riescono a imporsi nel mondo e ad alcune università di grande livello – tra le quali la nostra – a testimonianza di un'Italia che eccelle.

Si colloca in questo quadro il ruolo che devono svolgere anche le università nel preparare le élite di domani: animare un sistema condiviso di conoscenze e professionalità insieme ai soggetti che sono chiamati a formare la parte economica, sociale e pubblica della classe dirigente.

In questo ambito, un'amministrazione attenta al merito e alla concorrenza tra soggetti responsabili deve avere come scopo precipuo la qualità dei servizi, perché solo un'amministrazione di qualità può concretizzare i diritti di cittadinanza. Diventa pertanto strategico ed essenziale il contributo che possono offrire il mondo dell'università e dell'istruzione in generale nel sostenere una pubblica amministrazione meritocratica.

Per premiare nel Paese merito, responsabilità e sviluppo, stabilendo un circuito virtuoso della fiducia, è però indispensabile compiere uno scatto di responsabilità e di orgoglio, operando, nonostante l'empasse istituzionale, per l'interesse collettivo.

Questa è la linea di frontiera dove si sviluppa il ricambio tra passato e futuro e, nel caso italiano, un ricambio nel quadro di una società ancora fragile, che impara a fatica come si fa a vivere rivoluzionandosi, come siamo abituati a fare noi imprenditori, in continuazione.

È ora di aprire per l'Italia una grande stagione di rinnovamento, che ci dia un Paese moderno, aperto al mercato, alla concorrenza, insieme efficiente e solidale. Ma perché ciò sia possibile occorre a tutti i livelli una classe dirigente all'altezza di questo compito. Capace cioè di *avere una visione* per il Paese, capace di *saper decidere* e anche capace di *dare attuazione concreta* agli impegni presi.

Questo è il Paese per il quale vale la pena battersi; questo il nuovo patriottismo da animare e sostenere.

*Luca di Montezemolo*  
*Presidente LUISS*

# Introduzione

## 1. Compiere un passo interpretativo ulteriore

Con questo secondo rapporto si tenta di affrontare, in una logica di continuità, il tema delicato della formazione, della selezione e del ricambio della classe dirigente italiana.

Molto si è discusso e si discute su questo argomento, anche se una particolare attenzione viene data all'élite politica del Paese, di cui si mettono in rilievo – giustamente – le serie carenze sul piano delle modalità di reclutamento, come pure su quello dell'eccessiva ampiezza di eletti e dei relativi costi per il contribuente.

Gli elementi “caldi” della denuncia e della critica alimentano dunque tale attenzione, contribuendo a colorare la cultura collettiva con i toni dell'antipolitica oppure, all'opposto, della rassegnazione a fare a meno della politica.

Al contrario, gli elementi “freddi” dell'analisi, dell'interpretazione e della proposta restano tendenzialmente al margine, preferendo non solo l'opinione pubblica, ma anche la stessa classe dirigente giocare il ruolo della denuncia, specie nei confronti di quei segmenti di élite che non siano il proprio, anche se non di rado è rilevabile un atteggiamento diffuso di autocritica generalizzata a parole, cui però stentano a far seguito le azioni concrete conseguenti.

Ebbene, la filosofia del presente rapporto annuale è quella di riportare l'attenzione proprio sugli elementi “freddi”, grazie a una duplice convinzione di fondo:

- la prima è che i temi della formazione, della selezione e del ricambio investono tutta la classe dirigente e non solo quella strettamente politica, senza fughe deresponsabilizzanti di sorta, in presenza di una società civile più forte e potente rispetto al passato (specie in alcune sue componenti);
- la seconda è che, piaccia o non piaccia, l'argomento richiede la pazienza dei tempi lunghi e dell'impegno progressivamente esteso alle diverse categorie di classe dirigente, nel creare, selezionare e ricambiare in maniera fisiologica i propri rappresentanti, all'insegna del merito e della competizione, piuttosto che in base all'appartenenza e alle relazioni.

Ciò significa rinunciare a un rapporto *una tantum*, per creare invece un appuntamento

## XII Introduzione

annuale, in funzione di un presidio costante nel tempo e di una trasversalità che passa all'interno delle diverse componenti di classe dirigente e delle diverse vicende della politica, ivi comprese quelle degli accadimenti elettorali e degli schieramenti che potranno successivamente assumere la responsabilità di governare il Paese.

Per tale motivo il tema specifico di quest'anno compie un passo avanti e affronta un'esigenza chiave, quella di *una necessaria "sintonia al rialzo" tra classe dirigente e Paese, senza la quale ci potranno essere ondate più che legittime di critica, ma non una sufficiente forza comune per cavalcare il futuro impegnativo che ci attende.*

Ciò non toglie che la "misura" delle inadeguatezze debba restare una componente costante per un rapporto che svolga bene la sua funzione nel tempo, accompagnando il processo di generazione continua di nuova classe dirigente.

Per quest'ultima ragione lo scorso anno si è voluto iniziare con l'analisi delle tante divaricazioni oggi esistenti:

- tra chi è giovane e vuole entrare a far parte della classe dirigente e chi è sempre più anziano (anche per le crescenti spinte demografiche) e vuole invece continuare a far parte della classe dirigente;
- tra chi effettivamente conta e chi dovrebbe invece contare tra le diverse categorie, con il conseguente formarsi di "ceti ristretti", pericolosamente chiusi su se stessi e tali da non favorire certo la mobilità sociale del Paese;
- tra qualità ideali e qualità reali possedute da parte della classe dirigente attuale, con la constatazione dell'esistenza di una "società delle conoscenze" piuttosto che di una (sin troppo citata) "società della conoscenza";
- tra formazione iniziale e formazione sul campo, tanto da mettere in evidenza con chiarezza il valore straordinario dell'esperienza maturata vicino ad altra classe dirigente di valore, rispetto alla sola preparazione scolastico-universitaria;
- tra identità e identificazione della classe dirigente intervistata, che poco si sente di far parte dell'élite del Paese, manifestando un distacco tra posizione effettivamente ricoperta e senso di appartenenza corrispondente ("la classe dirigente non si piace" si era detto in occasione della presentazione del *Rapporto 2007*).

Peraltro, una convergenza di opinioni tra popolazione e classe dirigente non manca, anche se si manifesta all'insegna di una comune critica verso quest'ultima, evidenziando l'esistenza di una "sintonia al ribasso", che si alimenta attraverso l'intreccio di un non valore oggettivo e di una non stima reputazionale, attribuiti da parte dell'opinione pubblica, cui si accompagna una non-autostima dichiarata da parte della stessa classe dirigente; con ciò dando origine a una sorta di circolo vizioso della sfiducia che sottrae, invece che creare, spinta collettiva verso un ulteriore sviluppo del Paese.

Il dibattito che si è venuto a creare attorno al *Rapporto 2007* ha fornito un buon riscontro alle analisi effettuate, ma ha anche evidenziato la presenza di alcuni possibili malintesi su cui appare utile far luce, per poter meglio procedere in un efficace percorso di generazione di nuova élite.

Il primo riguarda la (troppo) frequente sovrapposizione, nella percezione collettiva, tra dirigenza e classe dirigente.

Il nome dato alle cose può trarre in inganno, visto che essere inquadrati con un contratto da dirigente fornisce al massimo un'informazione di tipo "posizionale", ma non certo di tipo "sostanziale" o "reputazionale". Essere classe dirigente implica, infatti, esercitare effettivamente e consapevolmente un ruolo riconosciuto di interesse generale per il Paese, e non certo solo di interesse per la propria organizzazione, per la propria categoria, per il proprio ceto ristretto o, magari, solo per se stessi.

Il secondo malinteso porta a identificare più facilmente la classe dirigente con i protagonisti della politica e con coloro che occupano le posizioni di tipo istituzionale-elettivo.

Al contrario, l'élite si declina trasversalmente rispetto ai diversi ambiti: dall'economia alle istituzioni, dalla pubblica amministrazione alle associazioni di rappresentanza e ai partiti politici, dalla Chiesa al terzo settore. E la responsabilità di creare nuove leve spetta in egual modo a tutti i protagonisti, senza esclusioni di sorta. Il che non significa che non debba esercitarsi ogni diritto di critica verso i protagonisti della vita pubblica, ma che si debba accompagnare a questo anche un parallelo onere di qualificazione delle modalità di generazione della classe dirigente della propria specifica categoria.

Non ci si può scordare che una società articolata come la nostra ha bisogno di migliorare tutti i comparti delle classi dirigenti esistenti, per poter garantire una dialettica di livello più elevato, senza operare uno scarico (troppo comodo) di responsabilità sempre e solo sugli altri.

Il terzo malinteso è quello che induce gran parte degli intervistati, collocati posizionalmente in ambiti elevati, a distinguere se stessi rispetto all'appartenenza alla classe dirigente. È questa una tendenza strisciante verso la deresponsabilizzazione, magari rafforzata dall'oggettivo processo di verticalizzazione dei poteri che in questi ultimi quindici anni ha finito col chiedere più allineamenti automatici che non assunzione di responsabilità da parte delle persone collocate o da collocare in posizione gerarchica elevata.

Esiste dunque un pensiero arretrato da superare in tema di classe dirigente, che richiede di "scrostare" vecchie abitudini o facili deresponsabilizzazioni, siano esse quelle che inducono a godere dei privilegi, ma non ad assumersi gli oneri conseguenti, o quelle che fanno scattare una sorta di "tic collettivo" che induce a parlare solo o prevalentemente delle distorsioni della politica e non anche di quelle che fanno capo a se stessi e alla propria categoria.

Come si vede, il percorso da costruire è lungo e assai ampio e richiede la condivisione di un linguaggio comune: per capirsi meglio, per progettare con coerenza e incisività, per dare attuazione a quanto si è deciso di fare. Di qui in fondo è nata l'idea stessa di predisporre un apposito rapporto annuale sull'argomento.

Condivise le critiche e sciolti alcuni malintesi, restava però aperta l'esigenza di andare più a fondo, passando dal tema generale ad alcuni temi specifici che costituiscono altrettanti luoghi naturali di esercizio del ruolo da parte della classe dirigente. Per questo

#### XIV Introduzione

col *Rapporto 2008* si è deciso di affrontare l'intreccio tra i temi del merito, dell'interesse generale, della stessa resistenza della popolazione nel farsi governare, ma anche degli evidenti segnali di inversione di ciclo che bisogna saper interpretare e a cui si deve saper dare delle risposte, al fine di poter gradualmente ristabilire una sintonia positiva di intenti tra élite e Paese; con ciò si supera il rischio di pericolose divaricazioni che alimentano il circuito perverso della sfiducia e della stasi, invece che quello virtuoso della fiducia e dello sviluppo.

Ecco allora che si è proceduto attraverso una serie di analisi parallele, le quali:

- hanno messo a confronto opinioni, atteggiamenti e valutazioni della popolazione e contemporaneamente della classe dirigente;
- hanno analizzato la qualità della classe dirigente italiana in rapporto alla qualità della classe dirigente di altri Paesi europei;
- hanno esplorato cautamente la fenomenologia *ex ante* e non solo quella *ex post* (come di solito si fa), per quanto riguarda le aree e i processi di formazione e di selezione della classe dirigente, allo scopo di cogliere qualche "traccia" di nuova élite, che prende corpo in parallelo con la crescita del Paese (per evitare di cadere, tra l'altro, nella trappola delle biografie personali i cui portatori tendono sempre a disegnare un futuro denso di nubi, in quanto privato della loro personale abilità e della loro esperienza);
- hanno dedicato una riflessione critica allo specifico caso del ceto politico-parlamentare, per il quale permangono in funzione meccanismi pericolosamente basati su una selezione di appartenenza e con una mobilità "garantita".

Si è dunque voluto ragionare, in questo *Rapporto 2008*, sul salto di responsabilità che è richiesto oggi alla classe dirigente rispetto ai problemi del Paese (dedicando a questo scopo i primi quattro capitoli del presente testo), senza trascurare l'approfondimento dei meccanismi distorsivi di un caso specifico, quello relativo al ceto politico-parlamentare, cui è dedicato invece l'ultimo capitolo.

## 2. Riconoscere la somiglianza tra popolazione e classe dirigente

L'argomento della selezione sulla base del merito piuttosto che sulla base delle relazioni ha occupato una quota significativa del dibattito pubblico degli ultimi mesi, anche a partire da quanto messo in luce dal precedente *Rapporto 2007*.

L'analisi incrociata tra opinioni della popolazione e opinioni della classe dirigente permette questa volta di mettere in luce tre fenomeni di fondo.

Il primo è quello dell'*ambivalenza degli atteggiamenti*, che investe in parallelo entrambe le parti in causa. Non c'è alcun dubbio, infatti, che l'adesione al principio del merito risulti elevata sia per la popolazione (79,9% di consensi) sia, e ancor più, per la classe dirigente (96,7% di consensi), come evidenziano i dati riportati nella *tabella 1*.

Ma se il principio non si tocca, è altrettanto vero che:

- “nel concreto le relazioni e le raccomandazioni contano più del merito” e qui l’intensità del consenso tende a essere ancora analogamente intensa: 80,6% per la popolazione e 84,7% per la classe dirigente;
- e soprattutto, se la realtà è quella appena descritta, “ognuno può utilizzare legittimamente le relazioni di cui dispone per affermarsi”: in tal caso la classe dirigente sembra essere ancora più spregiudicata della stessa popolazione, con un livello di consenso pari al 66,2% rispetto al 39,7% della seconda.

L’ambivalenza tra principi e comportamenti si fa dunque evidente già da questi dati, anche se alcune differenze interne ai due campioni si fanno sentire, visto che l’adesione al principio del merito risulta essere una prerogativa più pronunciata per la componente più giovane, per quella più istruita, nonché per quella con un livello di istruzione più elevato rispetto al resto della popolazione. Per la classe dirigente, invece, il principio del merito trova adesioni maggiormente pronunciate da parte della componente femminile (oggi in graduale ascesa), nei protagonisti della rappresentanza politica e associativa, nonché nei dirigenti intermedi intervistati nell’indagine<sup>1</sup>.

Viceversa, il ricorso “legittimo” all’uso delle relazioni sembra essere uniformemente diffuso tra le diverse categorie della popolazione, venendo quasi a costituire un’implicita base comune del comportamento nazionale. Nella classe dirigente, al contrario, alcune differenze sono più manifeste; sono infatti le donne, rispetto agli uomini, le persone con un bagaglio formativo più limitato e i soggetti residenti nel Mezzogiorno che sottolineano il valore e l’uso necessario delle conoscenze più che del merito<sup>2</sup>. Ma la suddetta ambivalenza diventa ancora più chiara se si guarda alle altre opinioni contenute nella *tabella 1*.

Qualora dal principio del merito, largamente accettato a parole, si passi all’applicazione a se stessi e/o ai membri della propria famiglia, si riconosce la difficoltà ad accettarne la declinazione concreta; ciò avviene in maniera ancora più pronunciata da parte della classe dirigente (73,9% di consensi) che non da parte della stessa popolazione (60,5% di consensi).

In tutto questo si riconosce una duplice “debolezza”:

- quella insita nell’incoerenza della classe dirigente, poiché quest’ultima si dichiara favorevole al principio del merito, ma poi non lo applica a se stessa, preferendo il principio dell’appartenenza;
- e quella insita nella parallela incoerenza della popolazione, la quale ammette “di non essere molto diversa rispetto alla classe dirigente, poiché si sente più protetta dal principio dell’appartenenza”.

I risultati delle indagini sottolineano dunque il difficile passaggio dall’affermazione del

<sup>1</sup> Si vedano le tabelle di dettaglio contenute nei *paragrafi 2 e 3 degli Allegati*.

<sup>2</sup> *Ibidem*.



## XVI Introduzione

Tabella 1 L'ambivalenza delle opinioni sul merito (giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo"; %)

<i>Fenomeni</i>	<i>Popolazione</i>	<i>Classe dirigente</i>	
<i>La contraddizione tra principio del merito e utilizzo delle relazioni</i>			
“Credo che la valorizzazione del merito possa migliorare le condizioni del Paese e aumentare le opportunità per i cittadini”	79,9	96,7	
“Nel concreto in Italia le relazioni e le raccomandazioni contano più del merito”	80,6	84,7	
“Penso che ognuno possa utilizzare legittimamente le risorse e le relazioni di cui dispone per affermarsi”	39,7	66,2	
<i>Le contraddizioni tra principio e applicazione a se stessi del merito</i>			
“È facile essere d'accordo sul principio del merito, ma è più difficile per le persone accettarlo per se stesse e/o per i membri della propria famiglia”	60,5	73,9	
“A sua volta la classe dirigente (nella politica, nell'economia, nel sociale, nella cultura) si dichiara favorevole rispetto al principio del merito, ma poi non lo applica a se stessa”	77,5	91,3	
“La verità è che la classe dirigente non è abituata ad applicare il criterio del merito, preferendo quello dell'appartenenza (a un gruppo, a un partito, a un sindacato, a una famiglia, a una squadra aziendale ecc.), da cui ci si sente più protetti”	77,4	92,0	
“Anche la popolazione non è molto diversa rispetto alla sua classe dirigente, perché non è abituata a sua volta ad accettare il criterio del merito, preferendo quello dell'appartenenza, da cui ci si sente più protetti e garantiti”	69,1	85,4	
<i>La divaricazione tra i settori che privilegiano il merito</i>			
Massimo riconoscimento	– Piccola e/o media impresa	1° 51,2	1° 81,6
	– Professioni	2° 49,9	2° 74,7
	– Grande impresa	3° 49,6	3° 71,7
Minimo riconoscimento	– Associazioni sindacali	16° 24,5	16° 31,0
	– Politica	17° 24,0	18° 16,0
	– Pubblica amministrazione	18° 22,9	17° 18,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

principio all'applicazione concreta del merito, ammettendo i limiti della popolazione, ma ancora di più quelli della classe dirigente, la quale peraltro è ancora più severa con se stessa; il meccanismo della sintonia "al basso" dunque risulterebbe palese, alimentando così l'ipotesi dell'esistenza di un circolo vizioso della sfiducia, rafforzato dalle spinte critiche della popolazione e da quelle autocritiche da parte della stessa classe dirigente, com'è stato ricordato nel precedente paragrafo.

Il secondo fenomeno che emerge è quello della *divaricazione tra mondo dell'economia e mondo dei sistemi pubblici (pubblica amministrazione e politica)*.

L'individuazione dei luoghi in cui il merito è rispettivamente riconosciuto di più, oppure riconosciuto di meno, ribadisce una percezione diffusa che peraltro corrisponde anche alla realtà dei fatti:

- le aziende hanno affrontato in questi ultimi anni un severo processo di riposizionamento competitivo e di ristrutturazione interna sotto la spinta contemporanea dell'euro, che ha cancellato la svalutazione competitiva, di una severa concorrenza internazionale e di un andamento difficile del ciclo economico;
- la politica e la pubblica amministrazione, invece, stentano a trovare una loro strada di parallela revisione e adeguamento, coerente con quanto l'economia manifesta per sé e richiede, a loro volta, agli altri protagonisti della vita collettiva.

Si ritiene, dunque, che il merito giochi un ruolo determinante all'interno delle imprese e delle professioni (primi tre settori indicati) e svolga invece un ruolo marginale all'interno del sindacato, della politica, della pubblica amministrazione (ultimi tre settori menzionati), come evidenzia la terza parte della *tabella 1*.

Il terzo fenomeno rilevante è quello dell'*intreccio tra cultura collettiva, regole e fiducia* quale condizione concreta per creare meccanismi "condivisi" ed efficaci nell'applicazione concreta del principio del merito (*tab. 2*).

Nell'insieme è il caso di ricordare l'osservazione avanzata in precedenza: esiste una sostanziale somiglianza di fondo tra opinioni della popolazione e opinioni della classe dirigente, con un'accentuazione dei giudizi che risultano ancora più incisivi e severi da parte di quest'ultima. Più in dettaglio, si possono esaminare ora i tre gruppi di item.

Il primo gruppo (riguardante la cultura collettiva) sottolinea l'esigenza di riconoscere un mutamento necessario di contesto e di obiettivi che richiede di:

- riconoscere che il nostro Paese non è più quello di un tempo (povero, poco istruito, poco informato ecc.), e quindi può permettersi di introdurre il criterio del merito per migliorare le prestazioni complessive (94,7% di accordo da parte della classe dirigente contro il 79,6% della popolazione);
- accettare che il merito "fa bene" anche e specialmente a chi si trova in condizioni sociali deboli, poiché esso rappresenta l'unico modo per poter emergere e sollecitare una mobilità sociale che oggi si presenta in rallentamento (90,9% della classe dirigente contro il 77,7% della popolazione);
- accettare che l'applicazione del criterio del merito non possa riguardare sempre e solo gli altri, ma debba investire anche se stessi e la propria famiglia (97,7% di consensi da parte della classe dirigente contro l'82,8% della popolazione).

Il secondo gruppo di item concerne specificamente l'esigenza di temperare regole e fiducia, in modo da poter rendere effettiva l'estensione del merito. Si afferma infatti che:

- servirebbe creare dei meccanismi di incentivo appositi, in grado di valorizzare i talenti delle persone più che la loro "appartenenza" (97,9% di consensi da parte della classe dirigente contro l'80,8% della popolazione);
- questo implicherebbe di poter stabilire delle regole chiare in base a cui decidere chi è meritevole e chi no: nella scuola, nell'università e sul lavoro, nelle professioni, nella

## XVIII Introduzione

selezione della classe dirigente (95,8% di consensi da parte della classe dirigente contro il 74,9% della popolazione);

- naturalmente tutto ciò implicherebbe anche l'esistenza di un livello sufficiente di fiducia nei confronti di coloro che devono definire i criteri del metodo e le relative modalità di applicazione (92,1% di consensi nella classe dirigente contro l'81,6% nella popolazione).

Il terzo gruppo di item, infine, cerca di contemperare la necessità di aprire il mercato (e quindi di sostenere il merito e la mobilità delle persone, giovani o anziane che siano) con

**Tabella 2 I necessari meccanismi "condivisi" per poter applicare il merito (giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo"; %)**

Fenomeni	Dati	
	Popolazione	Classe dirigente
<i>Cultura collettiva</i>		
Servirebbe riconoscere che il nostro Paese non è più quello di una volta (povero, non istruito, poco informato ecc.) e quindi introdurre con decisione il criterio del merito farebbe bene al Paese	79,6	94,7
Servirebbe accettare che il merito "fa bene" a chi si trova in condizioni sociali deboli, perché è l'unico modo per poter emergere e avere nuove opportunità sociali e professionali	77,7	90,9
Servirebbe accettare che l'applicazione del criterio del merito non può riguardare solo gli altri, ma anche se stessi e la propria famiglia	82,8	97,7
<i>Regole e fiducia</i>		
Servirebbe cambiare nella società il modo di valorizzare i talenti delle persone: con meno "appartenenza" e più merito, creando meccanismi di incentivo che vadano in questa direzione	80,8	97,9
Servirebbe dare delle regole chiare in base alle quali decidere chi è meritevole e chi no (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)	74,9	95,8
Servirebbe potersi fidare di coloro che devono definire i criteri del merito e quindi applicarli (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)	81,6	92,1
<i>Libero mercato e interesse generale</i>		
Servirebbe aprire una stagione che privilegia il libero mercato e quindi anche il merito e la mobilità delle persone, che ne rappresentano la logica conseguenza	63,0	86,4
Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di poter scegliere i bravi, siano essi giovani o anziani, e non accettare solo il principio dell'età (in entrambe le categorie ci sono i meritevoli e i non meritevoli)	72,6	92,5
Servirebbe accettare che una società che premia il merito promuove in realtà l'interesse collettivo (perché è meglio per tutti avere insegnanti bravi, medici bravi, ingegneri bravi, classe dirigente brava ecc.)	80,9	97,3

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

l'interesse generale. Di essa, in realtà, si parla e non solo di una pur essenziale competizione individuale, visto che si riconosce che:

- merito e mobilità avrebbero bisogno dell'apertura di una vera e propria stagione che privilegi il libero mercato (86,4% della classe dirigente contro il 63% della popolazione);
- in tema di ricambio tra giovani e anziani una nuova classe dirigente non deve tanto mirare all'applicazione del principio automatico dell'esclusione sulla base dell'età matura, ma deve poter scegliere i bravi, siano essi giovani o anziani, poiché in entrambe le categorie ci sono i meritevoli e i non meritevoli (92,5% da parte della classe dirigente contro il 72,6% della popolazione);
- in ultima analisi, tutto ciò implica riconoscere che una società che premia il merito promuove in realtà l'interesse collettivo, poiché è meglio per tutti avere a disposizione insegnanti bravi, medici bravi, ingegneri bravi, classe dirigente brava e così via (97,3% di consensi da parte della classe dirigente contro l'80,9% da parte della popolazione).

Non basta dunque guardare al principio del merito, se non si scende coerentemente nel concreto: per stabilire regole, per instaurare fiducia, per declinare coerenza individuale con interesse generale.

Senza una buona saldatura complessiva tra le suddette componenti e senza un'estensione ai settori sinora meno coinvolti (come la pubblica amministrazione e la politica), finirà per sopravvivere una doppia tipologia di meccanismi: quella della selezione virtuosa per tutti, che alimenta innovazione, competizione e sviluppo da parte di chi la adotta, e quella della selezione avversa che opera in direzione opposta, sostenendo posizioni di conservazione, di protezione e di privilegio dei pochi.

### **3. Sciogliere il meccanismo dell'oppositività per “slegare” il Paese**

Un'applicazione estesa del merito finisce dunque per portare acqua al mulino di una migliore vita collettiva: una maggioranza più che elevata di popolazione (8 intervistati su 10) e ancor più di classe dirigente (la quasi totalità) riconosce i vantaggi di una selezione virtuosa. In base a essa, si verrebbe più facilmente a realizzare una sorta di convenienza reciproca, almeno nei termini minimi ricordati dall'ultimo item della precedente *tabella 2*. Se tutti accettassero di essere giudicati in base al merito, si correrebbe il rischio (positivo) di vivere tutti meglio, anziché lamentarsi – come adesso – delle inadeguatezze altrui, salvo essere assai “comprensivi” con quelle proprie e del proprio circuito di appartenenza.

In tutto ciò è rinvenibile un primo germe di consapevolezza verso l'interesse generale, sia pure passando per la constatazione quantomeno delle reciproche convenienze. Ma c'è un'idea diffusa di interesse generale che la classe dirigente dovrebbe perseguire?

Va detto che forse con la crescita progressivamente condivisa e con l'uscita dalle condizioni straordinarie del primo sviluppo si è perso gradualmente questo tipo di sensibilità, se solo 4 italiani su 10 riconoscono che l'interesse generale è “quello definito in base a

## XX Introduzione

scelte condivise democraticamente, a cui possono essere sacrificati gli interessi dei singoli individui e/o dei singoli gruppi” (*tab. 3*, prima parte), con un’accentuazione in più di tale riconoscimento rispetto alla media del campione da parte delle persone di età intermedia e di istruzione medio-alta<sup>3</sup>.

La restante parte della popolazione manda a sua volta segnali diversi, poiché:

- un intervistato su 4 ritiene che basti effettuare una (improbabile) sommatoria di singoli interessi individuali;
- un intervistato su 4 si rende conto che bisogna trovare un compromesso tra interessi differenti, ma più per convivere in pace che non per far evolvere il Paese nel suo insieme;
- un intervistato su 10, infine, identifica addirittura l’interesse generale con quello dei ceti dirigenti.

In conclusione, il 60% degli italiani non percepisce con chiarezza il valore di un interesse comune che investa l’intera collettività a cui poter sacrificare, quando serve, gli interessi dei singoli e/o dei gruppi.

La percezione del valore dell’interesse generale fornita dalla classe dirigente sposta la quota del precedente 40% della popolazione al 74% (come del resto è ragionevole pensare quando si prendono in considerazione le opinioni dell’élite).

Anche altre definizioni, peraltro non pienamente appropriate, vanno a costituire una parte rilevante del gruppo della classe dirigente: se esse sono poco meno del 25%, ciò non depone certo bene per la preparazione e la selezione della medesima.

Se poi si deve far prevalere un determinato interesse rispetto ad altri (si veda la *tab. 3*, seconda parte), la situazione migliora lievemente, visto che le proporzioni precedenti del 40% (nel caso della popolazione) e del 74% (nel caso della classe dirigente) salgono rispettivamente al 57,4% e all’84,7%.

Ma certo il “richiamo” del proprio gruppo sociale, del proprio territorio, della propria generazione e del proprio genere, cioè del sociale più prossimo al singolo individuo (quello del segmento o addirittura del frammento in cui si è inseriti), si fa sentire in maniera che non si può certo definire marginale.

Inoltre, se si compie un passo ulteriore verso la declinazione concreta dell’interesse generale (si veda la *tab. 3*, terza parte), l’adesione al principio della necessaria prevalenza di quest’ultimo si abbassa al 17,8%. A esso si può accostare (sia pure con prudenza) un 4,5% che è favorevole, “perché accetta la volontà di chi governa”, e un altro 48,5%, il quale però finisce col mascherare – vicino a giuste esigenze di protezione della salute e dell’ambiente – molti se e molti ma, come l’attualità ci ricorda ogni giorno. E infatti una parte degli intervistati (il 15% circa) accetta di “scoprirsi” e di dichiarare la propria contrarietà, variamente intesa (compresa quella destinata a giocare il consenso in termini di “scambio” a favore del proprio territorio).

<sup>3</sup> Si vedano le corrispondenti tabelle nel *paragrafo 2* degli *Allegati*.

Tabella 3 La difficoltà di percepire e rispettare l'interesse generale (%)

Fenomeni	Dati	
	Popolazione	Classe dirigente
<i>La definizione di interesse generale</i>		
È la somma di tutti gli interessi individuali	24,4	11,9
È l'interesse dei dirigenti e del loro ceto di appartenenza	10,5	1,7
È un compromesso tra i diversi interessi dei singoli e/o dei gruppi, necessario per mantenere la pace sociale	24,1	10,4
È un interesse della collettività in quanto tale, definito in base a scelte condivise democraticamente, al quale possono essere sacrificati gli interessi dei singoli individui e/o dei singoli gruppi	40,1	73,7
Altro/Non saprei	0,9	2,3
Totale	100,0	100,0
v.a.	2.080	471
<i>L'interesse da far prevalere</i>		
L'interesse del gruppo sociale di appartenenza (lavoratori dipendenti, imprenditori, professionisti ecc.)	9,7	2,3
L'interesse del territorio nel quale si vive e/o si lavora (della città, della provincia, della regione ecc.)	15,5	9,1
L'interesse della propria generazione (giovani, adulti, anziani ecc.)	11,4	1,5
L'interesse del proprio genere (donne, uomini ecc.)	5,4	1,3
L'interesse generale della collettività con il quale gli altri tipi di interessi si debbono coordinare	57,4	84,7
Altro/non saprei	0,6	1,1
Totale	100,0	100,0
v.a.	2.080	471
<i>La resistenza nell'applicazione dell'interesse generale (nel caso il proprio comune decidesse di costruire un termovalorizzatore o di far passare il tracciato di una nuova ferrovia ad alta velocità)</i>		
Favorevole, purché l'ambiente e la salute dei cittadini siano sufficientemente tutelati	48,5	–
Favorevole, l'interesse generale è più importante di quello particolare	17,8	–
Favorevole, purché il mio territorio riceva qualcosa in cambio	5,8	–
Favorevole, ma solo perché accetterei la volontà di chi mi governa	4,5	–
Contrario, perché l'interesse e la salubrità della comunità locale prevale sulle scelte calate dall'alto	10,2	–
Contrario, occorrerebbe fare pressione per praticare ipotesi alternative (per esempio, spostare in altri territori le infrastrutture progettate)	3,9	–
Non risponde	9,3	–
Totale	100,0	–
v.a.	2.080	–

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

## XXII Introduzione

Pertanto, bisogna anche osservare come il fatto che un 40% di popolazione interpreti correttamente, almeno sul piano teorico, l'interesse generale non costituisca un risultato così negativo, se si considerano i tradizionali atteggiamenti che caratterizzano i rapporti tra governanti e governati. La successiva *tabella 4* dà conto di una consapevolezza diffusa di tali atteggiamenti. Infatti, poco meno di 2/3 degli intervistati all'interno del campione della popolazione e ancor più della classe dirigente (8 su 10 rispetto all'intero campione) riconoscono l'esistenza di un intreccio che vede operare contemporaneamente:

- uno spirito "oppositivo" in senso assoluto da parte di quella che potrebbe esser chiamata l'"Italia dei veti" (si veda l'item 1);
- uno spirito "oppositivo", in funzione più decisamente "scambista", come in realtà più spesso avviene (item 2);
- uno spirito antistatuale basato su una tradizione culturale radicata nel Paese (item 3);
- uno spirito di protezione che si preferisce declinare in proprio rispetto al merito applicato effettivamente, cui non ci si affida con facilità (item 4).

La conseguenza è che si riconosce la presenza di una tentazione diffusa volta a trovare soluzioni per conto proprio, cioè per piccoli gruppi e/o per interessi ristretti, ammettendo esplicitamente che "l'Italia è un Paese che non ama farsi governare" (item 5).

Il processo di frammentazione sociale e di un parallelo non governo corre tuttavia il rischio di alimentare una domanda di decisionismo di tipo reattivo (item 6), cui affidare il compito di "mettere ordine", unitamente a una spinta verso l'antipolitica (item 7), che non riesce a tramutarsi facilmente in effettiva rappresentanza di interessi: riuscendo con ciò a essere trattata politicamente in modo appropriato, passando dal momento "caldo" della protesta al momento "freddo" della mediazione e della proposta.

Tuttavia, non bisogna farsi troppo coinvolgere dagli atteggiamenti dichiarati dagli intervistati per almeno tre buone ragioni.

La prima è che esiste una sorta di "dualità" all'interno della popolazione, tra una parte che si identifica con il non merito, con gli interessi particolari e con la spinta oppositiva, e una parte che invece si sente ed è più pronta a convergere verso una dimensione di interesse condiviso e di rappresentanza organizzata.

Del resto questa doppia identità costituisce il punto centrale emerso dall'indagine sulla popolazione, la quale ribadisce l'esistenza di due fotografie distinte<sup>4</sup>:

- un'Italia che è per l'appunto divisa sul merito, mettendo in campo raccomandazioni e conoscenze in vista di un'elusione delle regole, che protegge e si fa proteggere in funzione di vantaggi individuali e localistici;
- e un'Italia che continua a migliorare le proprie capacità concorrenziali e le proprie

<sup>4</sup> Si veda il *capitolo 1*.

Tabella 4 Un Paese oppositivo da “slegare” (%)

Affermazioni	Popolazione			Classe dirigente		
	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo
L'Italia è un Paese in cui si preferisce “opporsi” piuttosto che “proporre”, anche perché è molto più facile adottare la prima soluzione (es. TAV, inceneritori, discariche ecc.)	24,3	43,1	67,4	45,9	43,5	89,4
L'Italia è un Paese che preferisce “opporsi”, in vista di ottenere qualche riconoscimento economico (come territorio, come gruppo, come singolo)	18,2	38,6	56,8	33,5	42,8	76,3
L'Italia è un Paese in cui per tradizione la popolazione non guarda allo Stato con rispetto e con fiducia	19,7	44,2	63,9	42,5	43,7	86,2
L'Italia è un Paese che preferisce trovare il modo di “farsi proteggere” piuttosto che “competere” liberamente	19,3	42,6	61,9	40,4	39,7	80,1
L'Italia è un Paese che in fondo non ama farsi governare, perché pensa che le soluzioni vadano trovate ciascuno per conto proprio (per piccoli gruppi, per ristretti interessi ecc.)	13,7	38,7	52,4	31,4	38,2	69,6
L'Italia è un Paese che di tanto in tanto cerca un uomo forte che possa “mettere ordine” in un Paese sgovernato	17,4	40,4	57,8	29,5	32,0	61,5
L'Italia è tentata spesso dall'antipolitica, sperando in soluzioni semplificate (es. politica cattiva/italiani buoni) e senza costi per il Paese	14,8	36,3	51,1	29,1	39,7	68,8
L'Italia è un Paese da “slegare” da troppi vincoli burocratici che ne limitano un'efficace azione di governo	32,0	39,8	71,8	62,4	27,0	89,4

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.



## XXIV Introduzione

competenze, avendo cambiato pelle e sostanza, con un miglioramento delle proprie capacità competitive evidenti.

La seconda ragione è la presenza rilevabile in parallelo di una domanda crescente e incisiva di politica, rispetto ad altri Paesi europei, mentre la fiducia verso le istituzioni non risulta essere molto dissimile rispetto ai nostri partner.

In particolare, si è potuto verificare come i tassi di sfiducia verso le istituzioni e verso il governo siano piuttosto elevati in quasi tutte le maggiori realtà europee, a eccezione dei Paesi del Nord-Europa: i ritardi della leadership italiana sembrano riflettere quelli propri di gran parte dell'Europa continentale. Tuttavia, va detto che il problema dell'invecchiamento delle leadership e della marginalità della componente femminile appare con maggior chiarezza a differenza tra noi e gli altri. A tale proposito, però, va detto che la gerontocrazia ha un prevalente volto politico, così come avviene anche per quanto riguarda i ritardi nella crescita della quota femminile all'interno delle diverse leadership, ma specialmente in quelle della politica e delle istituzioni pubbliche<sup>5</sup>.

La terza ragione, infine, è legata al fatto che si avverte esplicitamente l'esigenza di "slegare" il Paese dai troppi vincoli che limitano a un tempo la vita collettiva e la stessa azione di governo (*tab. 4*, item 8). È come se esistesse nello stesso tempo la voglia di proteggerci e la voglia di slegarci, con un confronto che da un lato disegna una vera e propria realtà duale e, dall'altro, fa convivere le due esigenze all'interno degli stessi gruppi e degli stessi individui.

Si può dunque rilevare, in conclusione, come venga ribadita la percezione di un Paese che stenta a declinare i suoi microinteressi con l'interesse generale, preferendo spesso il gioco dei veti incrociati e dello scambio continuato: con ciò trovandosi prigioniero all'interno di un dilemma irrisolto che ha a che fare con la percezione di un livello di fiducia inappropriato nei confronti della classe dirigente, salvo avvertire nel contempo l'esigenza di uscire da una situazione bloccata, liberando le energie di cui si dispone.

#### 4. Rispondere ai segnali di rovesciamento di ciclo

Se è corretto dire che il Paese registra le proprie ambivalenze, è altrettanto vero che manda segnali di movimento, sostenuti da una diversità di atteggiamenti e di comportamenti.

C'è una parte, infatti, che ha intrapreso la strada della scommessa sul proprio futuro e ce n'è un'altra che stenta a uscire dall'esistente così come è stato sino a oggi sperimentato. E questo vale per l'economico come pure per il sociale, contribuendo a configurare "due anime" del Paese o forse addirittura tre, considerando coloro che sono ancora in mezzo al guado, avendo compiuto alcuni passi, ma non essendo riusciti ancora a toccare l'altra sponda.

Tutto ciò viene confermato a titolo di esempio da:

---

<sup>5</sup> Si veda il capitolo 3, in particolare le tabelle 3.1 e 3.2.

- un’oggettiva polarizzazione delle imprese che grazie al loro forte processo di riposizionamento e di ristrutturazione, avvenuto negli ultimi 3-4 anni, hanno riguadagnato capacità competitiva oppure sono state espulse e/o marginalizzate (a cui si aggiunge un corpo intermedio di aziende ancora in corso di aggiustamento, dovendo esse sfruttare più ambiti di revisione sul piano dell’innovazione di prodotto e di processo, della ricerca di nuovi mercati, della crescita dimensionale o della stipula di opportune alleanze);
- il formarsi di un evidente dualismo di atteggiamenti nel sociale, che appare con tutta evidenza dall’indagine sulla popolazione qui riportata, da cui si evince – come si è già sottolineato – una differenziazione di visioni su merito, interesse generale, disponibilità a farsi governare, ma anche un forte bisogno contemporaneo di sciogliere i vincoli che ci legano e di riprendere il cammino.

Si è dunque in presenza di un tessuto sociale che si ridisegna e si rafforza in alcuni punti, e che si smaglia e si confonde sino a farsi “poltiglia” in taluni altri.

È chiaro che la forza insita nel Paese va riconosciuta innanzitutto nelle sue componenti più dinamiche, presenti in ogni settore e comparto, per poter così dare fiato ancora maggiore a chi corre (e rischia) e ha bisogno di sentirsi riconosciuto e sostenuto.

Ma ci sono elementi ulteriori che concorrono nel ritenere valida questa ipotesi di Italia duale, su cui l’azione della classe dirigente deve farsi determinata, dalla politica alla rappresentanza degli interessi, dalla pubblica amministrazione alla ricerca, dall’azienda ai territori.

Si ha la sensazione che negli ultimi quindici anni siano venuti a compimento più cicli in parallelo, che ora richiedono passaggi quasi dovuti, nel senso che hanno ormai esaurito la loro forza propulsiva e hanno bisogno di passare al ciclo successivo. Di questa tendenza sembra di poter cogliere più di qualche riscontro nelle opinioni sia della popolazione sia della classe dirigente (*tab. 5*).

A titolo esemplificativo e pur nella sua parzialità, si considerino i primi due item attorno ai quali la popolazione si spacca in due parti e la classe dirigente si sente coinvolta in almeno i 2/3 dei casi:

- si conviene sul cambio di segno tra il ciclo dei diritti e il ciclo dei doveri (item 1), che oggi trova applicazione in una società più evoluta in cui il “chieder conto” può e deve trovare nuova cittadinanza;
- come pure si conviene sul cambio di segno tra il ciclo della non regola e il ciclo di una maggiore etica diffusa (item 2), poiché in fondo si scopre non solo il valore dell’altro e il disvalore dell’eccesso, ma anche la convenienza di una maggiore fiducia circolante rispetto alla contrapposizione anche violenta di opinioni e di posizioni che abbiamo sperimentato in questi anni.

E soprattutto si consideri il livello di consenso ancora più elevato sia per la popolazione

## XXVI Introduzione

sia per la classe dirigente, qualora si richiamino le condizioni per poter attivare il capitale della fiducia, chiedendo alla stessa classe dirigente (*tab. 5*) di:

- applicare il merito innanzitutto a se stessa, per poterlo applicare successivamente agli altri, secondo una logica di reciprocità dovuta e riconosciuta dagli stessi intervistati appartenenti all'élite del Paese (item 3);
- apparire adeguata e non solo di esserlo (item 4), poiché sostanza e forma alimentano entrambe la reputazione;
- “misurare” la quantità dell'apparire (item 5), in considerazione del fatto che esiste una legittima domanda circa la credibilità di “chi dice” rispetto a “chi fa”, e il sospetto che il troppo apparire possa corrispondere al poco decidere e al poco attuare evidentemente tende a crescere.

Ci sono dunque elementi che attengono al compimento di uno o più cicli della cultura collettiva, ma anche di uno o più cicli della cultura della classe dirigente, frutto di un lungo periodo in cui ha vinto la personalizzazione e la verticalizzazione dei poteri, con l'inevitabile apporto mediatico di sostegno, mentre si è riscontrata l'estrema difficoltà nel tradurre in decisione e realizzazione conseguente gli impegni presi.

Cogliere i segnali di cambiamento di ciclo tuttavia non basta: serve svolgere un ruolo attivo di classe dirigente che sia in grado di fornire risposte sintoniche con quella parte del Paese che vuole fare sviluppo ulteriore, nell'economia come pure nella società.

Non può essere espressione (al ribasso) della parte meno vitale della nostra convivenza, mentre è necessario saper interpretare (al rialzo) la parte più dinamica del Paese. Si tratta di compiere un esercizio di rappresentanza che sappia slegare e promuovere piuttosto che imprigionare e proteggere la realtà esistente.

A parole almeno, i rappresentanti della classe dirigente intervistata sembrerebbero essere largamente consapevoli di tale cambio di ciclo, sui piani più diversi (*tab. 6*):

- quello dell'interpretazione dei processi reali, per ritrovare la capacità di “scendere nella società”, uscendo da rappresentazioni ormai ampiamente logorate, antiche e meno antiche (item 1);
- quello della valorizzazione dell'intreccio tra merito e responsabilità, poiché la spinta a selezionare i migliori non deve far dimenticare l'esigenza di perseguire una coesione sociale adeguata (item 2);
- quello della promozione della cultura dell'interesse collettivo che si è progressivamente smarrita nel corso del tempo per perdersi nella frammentazione o addirittura nell'indistinzione sociale (item 3);
- quello del riconoscere (e superare) i difetti che si rimproverano al Paese e che sono pericolosamente somiglianti a quelli della stessa élite, come quest'ultima è pronta ad ammettere (item 4);
- e quello di saper esercitare il proprio ruolo con sufficiente generosità, per pensare all'interesse generale del Paese, ma anche per impegnarsi nella produzione di nuova

**Tabella 5 L'importanza di interpretare i cambiamenti di ciclo (giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo"; %)**

<i>Atteggiamenti</i>	<i>Popolazione</i>	<i>Classe dirigente</i>
Comincia a diffondersi oggi una sensazione che il ciclo dei diritti debba essere completato da un ciclo dei doveri (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nella classe dirigente)	57,1	64,1
Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il ciclo delle non regole, del non rispetto dell'altro e dell'eccesso (nei comportamenti, nei valori, nella voglia di apparire) abbia bisogno di essere riequilibrato da un ciclo di maggiore etica diffusa	58,5	67,5
Una buona classe dirigente deve saper applicare innanzitutto a se stessa i principi del merito e quindi essere legittimata nel "premiare" le componenti del Paese che sono più disponibili a loro volta a declinare lo stesso principio	71,9	92,3
Una buona classe dirigente deve non solo essere tale, ma anche apparire tale	63,4	83,9
C'è la sensazione che il ciclo dell'apparire (specie in Tv) abbia esaurito il suo percorso e che sia meglio fidarsi di chi fa piuttosto di chi parla troppo	58,9	65,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.**Tabella 6 I compiti fondamentali di una classe dirigente al servizio di un Paese in trasformazione (%)**

	<i>Molto d'accordo</i>	<i>Abbastanza d'accordo</i>	<i>Molto + Abbastanza d'accordo</i>	<i>Poco d'accordo + Per niente d'accordo + Non esprime un giudizio</i>	<i>Totale</i>
Saper riconoscere che sovente è la stessa classe dirigente a dover superare gli stessi difetti evocati per la popolazione	53,3	27,0	80,3	19,7	100,0
Saper interpretare il Paese nei suoi processi reali, al di fuori di schemi ideologici antichi e nuovi	61,3	18,7	80,0	20,0	100,0
Saper valorizzare gli atteggiamenti collettivi che esprimono un desiderio di più merito, più responsabilità, più rispetto dell'altro	62,7	28,2	90,9	9,1	100,0
Saper coinvolgere il Paese sui temi dell'interesse collettivo, senza cadere prigionieri degli interessi localistici, di categoria o di piccolo gruppo	62,3	29,5	91,8	8,2	100,0
Saper esercitare la virtù della "generosità" che diventa non solo spirito di servizio in termini generali, ma anche impegno nel creare una leva di nuova classe dirigente che sostituirà quella attuale	48,3	38,6	86,9	13,1	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

## XXVIII Introduzione

classe dirigente, onere questo fondamentale per chi svolge funzioni di direzione generale della società (item 5).

Non basta dunque riconoscere i propri limiti e quelli dell'intera società, bensì è necessario interpretare una domanda politica più evoluta ed esigente che metta in gioco lo stesso modo di essere e di apparire della classe dirigente.

## 5. Promuovere un leverage delle forze più dinamiche

L'analisi condotta nel presente rapporto si è svolta per cerchi concentrici, mettendo sotto osservazione (in progressione) il merito, l'interesse generale, la resistenza del Paese a farsi governare, i segnali di cambiamento di ciclo, nonché le responsabilità che ne derivano per la classe dirigente sul piano dell'interpretazione delle componenti più dinamiche del Paese, oltre che sul piano del proprio ruolo e della propria identità.

Si tratta, come si vede, di una sorta di esame per temi successivi sempre più ampi a partire dal circolo vizioso della sfiducia che sembra caratterizzare i rapporti tra Paese e rispettiva classe dirigente, per poi individuare un percorso che possa condurre verso una sintonia di segno positivo, in cui si interrompa la catena che lega la critica la quale a sua volta si tramuta in non-fiducia, alimentata dalla non autostima dichiarata da parte della stessa élite.

Per questo si è voluto “scendere” all'interno di alcuni ambiti chiave, in cui c'è la possibilità di esercitarsi in un ruolo di leadership positiva oppure in un ruolo di puro adeguamento “al basso” da parte della classe dirigente.

L'esame del ruolo del merito ha messo in rilievo, innanzitutto, *una sostanziale somiglianza tra popolazione ed élite, all'insegna di un fenomeno di ambivalenza.*

Infatti, per entrambe le parti:

- il principio del merito non si discute, ma si riconosce che le relazioni contano e se ne rivendica anzi un uso “legittimo”; e soprattutto si ha più di qualche problema ad applicare il merito a se stessi e al proprio gruppo sociale;
- la stessa élite viene giudicata (e a sua volta si autocritica) proprio perché si finisce con l'utilizzare più lo strumento dell'appartenenza che non quello del merito;
- la massima applicazione del merito ha luogo – nell'immagine degli intervistati – per quei soggetti che affrontano direttamente il mercato, mentre quella minima riguarda la politica e la pubblica amministrazione;
- viene infine ribadita la necessità di trovare dei meccanismi adeguati di applicazione concreta del merito, i quali però non possono essere distinti dall'esigenza di stabilire un reale circuito di fiducia che renda credibili le regole individuate e la loro concreta applicazione.

In questo quadro esiste un oggettivo pericolo di blocco, generato da una sintonia al basso tra popolazione e classe dirigente, all'insegna del circuito vizioso suddetto, che lascia un

ampio spazio ai ceti ristretti e alla promozione dei relativi interessi (in alto) e induce alla rincorsa individuale della propria tutela da parte di un sociale frammentato o addirittura ridotto a “poltiglia” (in basso).

Che il Paese assomigli alla propria classe dirigente e che ci sia un pericolo di un blocco al ribasso, con tutti i rischi che questo comporta, viene ribadito poi dalla *propensione verso l'oppositività e verso una certa resistenza a farsi governare*. La popolazione percepisce come abbastanza distante il tema dell'interesse generale, e quando deve affrontare una decisione concreta che mette in gioco quest'ultimo (come, per esempio, la realizzazione di un termovalorizzatore sul proprio territorio o il passaggio sul medesimo di una linea dell'alta velocità), tende più a sfuggire e a difendersi che non a pensare alle esigenze collettive. Senza contare che è presente una diffusa tentazione a “opporsi” piuttosto che a “proporre”, a mettere veti e a imporre “scambi”, specie nei confronti di uno Stato che non gode di particolare rispetto e fiducia. Ma una carenza di rapporti fiduciari rende ancora più difficile una decisione efficace, che a sua volta diminuisce ulteriormente il livello di fiducia in circolazione, salvo poi manifestare più o meno sotterraneamente una domanda di decisionismo spinto (quanto illusorio), per poter uscire dall'impasse sui vari problemi presenti in agenda, ma mai risolti.

A fronte di tutto ciò, *sono stati rilevati dei segnali che fanno pensare a un rovesciamento di ciclo*, che possono e devono essere utilizzati per uscire dall'ambivalente intrecchio al ribasso tra popolazione e classe dirigente, il quale favorisce il non governo dei problemi del Paese.

Tanto per esemplificare:

- esiste un'energia diffusa che porta a una divaricazione tra coloro che si confrontano con le logiche di mercato e con un'incisiva competizione internazionale, provvedendo a riposizionarsi e a riconvertirsi, e coloro invece che non sanno, non possono o non intendono rimettersi in gioco, magari godendo di qualche protezione in più;
- esiste anche una divaricazione soggettiva nel sociale (con una spaccatura quasi sempre in due delle opinioni della popolazione), com'è emerso costantemente dalle indagini condotte per il rapporto, per quanto riguarda merito, interesse generale e resistenza a farsi governare;
- come pure esiste una forte e diffusa esigenza di “slegare” il Paese dai propri vincoli oggi esistenti (più del 70% della popolazione e quasi il 90% della classe dirigente dichiarano questa convinzione);
- non va dimenticata, infine, la percezione di un graduale spostamento di baricentro dal ciclo dei diritti al ciclo dei doveri, come pure dal ciclo delle non regole al ciclo di un'etica maggiormente diffusa: su tale percezione convergono più di metà della popolazione e circa i 2/3 della classe dirigente.

Ecco allora presentarsi un'opportunità, oltre che una necessità per quest'ultima, di interrompere il consolidato circolo vizioso della non stima e della non autostima, per dar vita a un circuito virtuoso, basato invece su una sintonia positiva col Paese. Ma questo impli-

## XXX Introduzione

ca una conversione di sostanza e di forma che investe almeno quattro piani distinti. Il primo è quello della stessa *identità e del ruolo della classe dirigente, che richiede un palese scatto di responsabilità e di orgoglio*.

Il fatto che il Paese sia portatore di profonde ambivalenze nei confronti del merito e dell'interesse generale e sia caratterizzato da una scarsa "resistenza" a farsi governare non può certo costituire un'attenuante, bensì deve rappresentare un campo di esercizio "al rialzo" per l'azione della classe dirigente.

E parallelamente non basta prendere atto che la somiglianza con il Paese sia elevata da parte dell'élite, al punto da continuare a esprimere – da parte di quest'ultima – un'autocritica ancora più severa della stessa popolazione e, soprattutto, una non identificazione con la classe dirigente presa nel suo insieme; infatti, meno del 5% delle persone intervistate si sente portatore della stessa identità e tale percentuale arriva al 20%, se solo si considera anche la "moderata" identificazione.

C'è bisogno perciò di assumersi la responsabilità di migliorare la sostanza di ciò che si è attraverso una buona selezione e un adeguato ricambio della classe dirigente, per poter sciogliere l'iceberg della non-sfiducia nei propri confronti e gestire al meglio la fase selettiva che l'attuale sviluppo richiede. Senza contare che c'è bisogno di riattivare l'intera filiera delle responsabilità anche ai livelli intermedi, se si vuol passare dalla continua enunciazione delle decisioni da prendere alle decisioni vere e proprie, e da queste ultime all'*execution* in quanto tale, di cui il Paese ha fondamentale necessità in molti e distinti campi.

Ma serve contemporaneamente ritrovare l'orgoglio di esercitare la propria funzione e di assumersi la propria identità, senza nascondersi dietro una troppo prudente identificazione con la leadership del Paese (all'insegna del "ci sono, ma non c'entro"). Anche perché il confronto fra le nostre leadership e quelle di altri Paesi europei mostra come i casi di sfiducia, in particolare verso le istituzioni e il governo, siano piuttosto elevati in quasi tutte le maggiori realtà nazionali, a eccezione del Nord-Europa. Perciò, gli atteggiamenti dell'élite italiana riflettono in qualche modo quelli di gran parte dell'Europa continentale.

Il secondo piano di conversione di sostanza e di forma riguarda *la scelta consapevole di promuovere un leverage della parte più attiva del Paese*.

La caratteristica dello sviluppo attuale è di essere molto selettivo e di tendere a differenziare, se non addirittura a polarizzare, i diversi protagonisti, secondo una modalità che introduce una frattura rispetto alla fase precedente, in cui vigeva invece una logica di sviluppo aperto a tutti, secondo modalità tipicamente inclusive.

In tal senso la creazione di una sintonia positiva tra popolazione e classe dirigente risultava molto più facile, generando un immediato circolo virtuoso, in cui tutti i protagonisti esercitavano ruoli convergenti e diretti a far crescere quello che tutti in fondo si aspettavano.

Al contrario, la sintonia da ritrovare oggi risulta molto più difficile, poiché si tratta di governare una realtà molto più diversificata al suo interno e molto più aperta verso il mondo esterno, con l'inevitabile formarsi di meccanismi selettivi piuttosto che di meccanismi inclusivi, come si verificava un tempo.

La conseguenza è che non si può pensare di interpretare la nuova fase di sviluppo che viviamo (e che vivremo) senza sostenere con determinazione coloro che corrono e che scommettono sul proprio futuro, all'interno di ogni ambito, sia esso quello dell'impresa, della pubblica amministrazione, dell'alta formazione, della cultura, delle libere professioni o del terzo settore.

Senza un sostegno dato ai forti, non sarà possibile generare i risultati necessari per trasformare l'intero Paese, anche nelle sue componenti più lente, prudenti o in difficoltà.

Il terzo piano di impegno è, di conseguenza, quello di *tener conto delle esigenze di inclusione, dopo aver promosso e sostenuto i meccanismi di competizione selettiva*. Essere buona classe dirigente significa guardare all'intero ciclo dello sviluppo, tenendo presente il senso dell'interesse generale, nel cui ambito c'è posto per il merito e per la competizione, ma anche per l'estensione imitativa degli atteggiamenti più dinamici presenti nel Paese, sino a ragionare con e per chi non riesce a stare pienamente al passo o addirittura è già finito in situazioni di marginalità o di vera e propria esclusione.

Se si è operato bene sul fronte dello sviluppo, provvedendo a sostenere la parte competitiva e a promuoverne l'espansione nell'economico come pure nel sociale, è necessario completare la strategia, per comprendere all'interno di quest'ultima gli interventi per le componenti più deboli, che devono entrare a pieno titolo nelle preoccupazioni di una classe dirigente che si pensa, con orgoglio e con responsabilità, parte della direzione complessiva del Paese.

Il quarto piano di impegno è quello di *garantire la produzione stabile di nuova classe dirigente*, in modo da costruire un'élite di ricalzo da parte dell'élite attuale.

Nel *Rapporto 2008* si è ribadito come tale formazione avvenga in gran parte attraverso l'affiancamento ad altra classe dirigente<sup>6</sup>. Naturalmente c'è dapprima un problema di preparazione e, poi, un successivo problema di effettiva presa in carico delle responsabilità da parte dei nuovi venuti, coinvolgendo il tema del ricambio dell'élite esistente e quello dei relativi meccanismi di selezione e di fisiologica sostituzione.

Essere esposti pienamente al mercato aiuta, anche se non garantisce sempre una buona selezione e promozione. Essere all'interno di realtà come quelle politico-istituzionali o come quella della pubblica amministrazione di solito non aiuta affatto, com'è stato ben dimostrato dall'analisi dei meccanismi operanti specificamente nel caso del ceto politico-parlamentare. All'interno di quest'ultimo, il merito consiste ancora nella capacità di entrare nel circuito dei partiti e nel guadagnarsi la fiducia degli apparati. Il ricambio a questo punto diventa molto più limitato e, in caso di fine mandato, può tramutarsi in una mobilità "*intra moenia*", all'interno dei confini dell'area controllata dai partiti stessi. Ed è per questo che sono stati illustrati i tre meccanismi antimerito che oggi continuano a essere in azione: quello delle candidature pubbliche e delle liste bloccate, quello che intreccia territorialità e candidati bandiera e quello delle cosiddette "porte girevoli", che consentono di restare ben protetti all'interno del sistema<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Si vedano le *tabelle 4.1 e 4.2*.

<sup>7</sup> Si veda il *capitolo 5*.



## XXXII Introduzione

Guardando agli interessi complessivi del Paese, serve probabilmente lanciare un piano straordinario, volto ad affrontare a un tempo merito educativo, merito professionale e ricambio, investendo sia il pubblico sia il privato in uno sforzo congiunto, diretto a “slegare” il sistema nel suo insieme.

Non è pensabile, infatti, che il traino di una “buona” economia basti a generare automaticamente una corrispondente “buona” politica. Bisogna giocare invece su un coerente sistema di echi al rialzo, che accolgano e inviino contemporaneamente al Paese i segnali appropriati per sostenere un ciclo che muta.

Naturalmente tutto questo significherebbe aprire una stagione di particolare impegno nella qualificazione degli aspetti formativi a tutti i livelli, ma anche della qualificazione dei meccanismi concreti di applicazione del merito sul piano professionale. Nel quadro di tale sforzo “produrre classe dirigente a mezzo di classe dirigente” costituirebbe un esercizio particolarmente utile in se stesso (viste le convinzioni a questo proposito sia della popolazione sia della classe dirigente), ma anche utile a dimostrare nei fatti che i principi si applicano innanzitutto a se stessi, per essere poi legittimati ad applicarli al Paese. Tenendo conto che bisogna trasmettere impulsi coerenti, se si vuole trasferire energia a chi investe la propria personale energia, creando con ciò un'alleanza per trainare effettivamente lo sviluppo, meno facile di oggi rispetto a quello del passato.

Deve in altre parole potersi realizzare quel circuito virtuoso, evocato da Emmanuel Levinas, quando cita (e commenta) la *Repubblica* di Platone: “In quanto capo, nessun capo si prefigge e ordina ciò che è utile a se stesso, ma ciò che è utile a colui che comanda. Comandare significa fare la volontà di colui che obbedisce. L'apparente eteronomia è in realtà autonomia, perché la libertà del comandare non è una forza cieca, ma un pensiero ragionevole. La volontà non può ricevere l'ordine di un'altra volontà se non perché ritrova quest'ultima in se stessa”.

Essere élite del Paese richiede perciò di cimentarsi con la costruzione di una sintonia positiva e promozionale nei confronti di quest'ultimo, sapendo sfruttare al rialzo (e non al ribasso) le energie in esso presenti.

Per questo si può ben dire che, se costituisce regola generale il fatto che il Paese si scelga la propria classe dirigente, a condizione che i processi risultino basati sul merito, sulla mobilità e su una democrazia trasparente, la classe dirigente non può scegliere il proprio Paese. Al contrario essa deve guidare quest'ultimo, mettendo a frutto al meglio le risorse, le speranze e l'impegno a svilupparsi che esso sa esprimere e su cui ha bisogno di trovare riconoscimento esplicito, oltre che un continuo e generoso esercizio di rilancio al futuro.

# 1. La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

## 1.1 Una doppia identità

Tra società italiana e le sue classi dirigenti sembra intercorrere – più che una complicità – una somiglianza stretta negli orientamenti, nella declinazione dell'importanza di alcuni valori come il merito e il bene collettivo, nella valutazione dello stato del Paese. Una somiglianza nel bene e nel male che porta entrambi a condividere vizi e virtù. Dall'affresco sociale dipinto dalla nostra indagine sulla popolazione italiana, da un canto si evidenzia il “malumore” per il “tappo” politico-amministrativo che vincola la vita e lo sviluppo del Paese; dall'altro, emerge un certo vitalismo della valvola socio-economica, collegato con la propensione imprenditoriale e al mettersi in proprio, la cui spinta, in passato, è stata determinante per rendere il Paese industriale e moderno.

Il profilo socio-economico del Paese – il *Paese delle imprese e dei saperi* – emerge nella sua positività, che racchiude un buon potenziale. Da un lato, abbiamo l'Italia che indulge nei ritardi di preparazione e di garanzia delle condizioni per una maggiore e migliore crescita, che protegge e si fa proteggere, l'Italia che glissa il merito mettendo in campo raccomandazioni e conoscenze per eludere le regole, che ha un concetto di interesse collettivo a suo uso e consumo, cioè in funzione di vantaggi individuali, corporativi, localistici. Un'Italia quindi destinataria di critiche assai simili a quelle mosse alla parte di classe dirigente che ostenta più autoreferenzialità elitaria che capacità di visione e di guida propria delle leadership: è la loro (brutta) immagine riflessa nello specchio. Dall'altro, c'è un'Italia che, a dispetto della prima, continua ad andare e a migliorare le proprie capacità concorrenziali e le proprie competenze. È l'Italia che sta cambiando pelle, quella che ottimisticamente ci fa pensare che il bicchiere sia “mezzo pieno” e che ci fa ritenere che, se ci fosse un gioco di squadra tra le classi dirigenti e nella società fosse diffusa una logica di sistema, il bicchiere si riempirebbe ulteriormente.

L'immagine risultante è appunto un'Italia a due velocità, che potrebbe assumerne un'unica e superiore, se solo si attivassero le necessarie sinergie, venissero messi in campo quegli incentivi e quei progetti riformatori ritenuti indispensabili per ispirarsi a valori come il merito e l'interesse collettivo, due importanti binari per far correre la modernizzazione del Paese. Come ha sostenuto Luca di Montezemolo, ci sono gli italiani, ma manca l'Italia, cioè l'efficienza del sistema Paese.

## 2 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

Questo aspetto duale della società italiana – un classico nei nostri studi socio-territoriali (il Nord e il Sud) – si ritrova in numerose dimensioni riguardanti la stratificazione sociale, quella informativa e quella culturale-valoriale della popolazione. Per esempio, c'è chi scende e c'è chi sale, come ha mostrato di recente l'ISTAT a riguardo della distribuzione del reddito presso le famiglie italiane, sottolineando la penalizzazione del ceto medio dipendente a fronte di un netto miglioramento dei redditi dei ceti medi indipendenti. È un probabile riflesso del declino della società di massa di ceto medio, dalla quale si sono staccati, negli ultimi quindici anni, spezzoni professionali del ceto medio professionale e imprenditoriale, che sono andati a ingrossare status agiati con consumi e stili di vita distintivi (ormai circa 1 italiano su 4) nei piani alti della stratificazione socio-economica; dall'altra parte, sono scivolati verso i piani inferiori pezzi di ceti impiegatizi dipendenti appartenenti in genere a famiglie monoreddito, spesso "in bolletta" sotto la pressione della perdita del potere di acquisto delle proprie retribuzioni. Anche il ceto più elevato, negli ultimi venti anni, ha aumentato di proporzione almeno raddoppiandola. C'è dunque chi è "sceso" e chi è "salito": c'è uno stato di "deprivazione relativa" che spinge quote di ceto medio dipendente (in prevalenza) verso il basso e c'è un "imborghesimento" che ha proiettato ceti medi professionisti e autonomi verso l'alto.

È anche di interesse rilevare, dalla lettura delle *tabelle 7-11* (si vedano gli *Allegati*), che la cultura e l'informazione televisiva si confermano come coppia incontrastata. Se i 4/5 della popolazione ascoltano spesso i tele- e i radiogiornali, 1/4 non legge mai i giornali quotidiani, più di 1/3 non legge mai libri e i 2/5 non usano mai Internet. Questi cittadini con minor accesso all'informazione sono più spesso donne over 55 e meridionali. Il titolo di studio discrimina – tra informati (e competenti) e disinformati – molto più della condizione professionale. Il 40% dei laureati legge più di 10 libri l'anno e i quotidiani ogni giorno e usa Internet quotidianamente; chi si è fermato a un diploma di media inferiore lo fa circa 3 volte meno. Ancora una volta emerge un'Italia che è tagliata fuori dai grandi processi di modernizzazione nell'educazione, nella comunicazione, nell'informazione, e un'altra Italia che cura la crescita delle sue competenze e la sua *capability*, la capacità di trasformare le risorse in scelte di libertà e benessere<sup>1</sup>.

Anche De Rita ha insistito recentemente (presentando il *Rapporto 2008* del CENSIS) su questa doppia identità di un'Italia divisa tra minoranze vitali (speriamo in crescita) e la "poltiglia di massa". Soprattutto le gravi difficoltà attraversate dalla seconda regione italiana per popolazione, la Campania, e da una città-immagine come Napoli hanno riproposto con crudezza l'Italia che non va e che appare avvilita in modo desolante in un vortice di egoismo sociale e istituzionale. Al Sud, la stagione dei nuovi sindaci e dello sviluppo locale ha segnato amaramente il passo e oggi, come hanno sottolineato Quadrio Curzio e Fortis (*Il Sole 24 Ore*, 2 gennaio 2008), il PIL pro capite è inferiore a quello del Portogallo; dal canto suo, la classe politica meridionale non ha mai abbandonato il mercato politico clientelare. C'è, però, un Nord che, pur non senza malesseri, continua a macinare benes-

<sup>1</sup> A. Sen, *La libertà individuale come impegno sociale*, Laterza, Bari, 2007.

sere e numeri da record. Il PIL pro capite del nostro Centro-Nord è leggermente superiore a quello inglese e di almeno 5.000 euro superiore a quello spagnolo. Inoltre, il nostro Centro-Nord ha esportato nei primi sei mesi del 2007 all'incirca quanto la Gran Bretagna: dunque è superficiale parlare di declino senza tenere conto della doppia identità italiana, che ha anche un "volto geopolitico".

Il merito è il grande assente nel Paese: secondo la popolazione, è applicato in maniera insufficiente in 2/3 della società italiana. Eppure, sempre secondo i nostri cittadini, se fosse applicato, favorirebbe l'interesse collettivo, perché avremmo persone affidabili e selezionate mediante criteri impersonali. Il merito, per gli italiani, costituirebbe anche un'opportunità per emergere proprio per quanti hanno un'estrazione modesta, solleciterebbe positivamente le nostre motivazioni al miglioramento e sarebbe un "registro" attendibile delle nostre concrete aspettative di ascesa sociale.

La popolazione nel suo complesso ritiene perciò che il merito possa portare a un miglioramento del Paese, ma è disillusa dalla sua applicazione, fino a ritenere che, in fondo, esso sia un concetto astratto e difficile da digerire, anche in misura maggiore di quanto avviene in ampi spezzoni di classe dirigente. La popolazione afferma che, nel nostro sistema, il merito alberga nella piccola e media impresa e nel professionismo, cioè in quel lavoro autonomo la cui incidenza ha sempre contraddistinto l'Italia socio-economica da gran parte dell'Europa. Ma secondo la popolazione, c'è riconoscimento del merito anche nel nostro sistema d'istruzione: è un segnale importante per provvedere a riparare i guasti nel motore senza ricorrere a una sua drastica sostituzione, visto che – sorpresa piacevole – mantiene una sua credibilità.

Il merito è riconosciuto soprattutto dai ceti medio-alti e alti. È più di frequente approvato da chi ha accesso a buone fonti socio-economiche ed educative. Si tratta di una parte dell'Italia "ottimista", che assomma a circa 1/3 della popolazione. Il merito, invece, scatena mal di pancia quando è in gioco la carriera o un posto di lavoro, quando insomma tocca in modo tangibile gli interessi individuali. È quello che accade anche alle nostre élite che, alla logica impersonale del merito, preferiscono quella dell'appartenenza che sorregge e incentiva l'autoreferenzialità.

L'interesse collettivo, come vedremo, ha diversi significati presso la popolazione, ma è fondamentalmente segnato dalla cultura democratica radicata nel Paese. A esso fanno riscontro orientamenti all'individualismo e all'elitismo. Nel complesso, l'interesse collettivo ha un'intonazione democratica, nel cui ambito l'individualismo è portatore di critica. Ma è noto che la nostra democrazia è proprio il risultato di queste continue collisioni e collusioni tra *ethos* collettivo ed *ethos* individuale: da un lato c'è la teoria di un impegno sociale per la libertà individuale, dall'altra c'è la necessità di un collettivo in cui l'individuo possa comunque riconoscersi. L'ibridazione di collettivo e individuo nelle moderne democrazie è arrivato a tal punto che un ossimoro come *élite democratiche* non è più tale, avendo un preciso riscontro realistico nello stato delle cose. Per la popolazione, l'interesse collettivo riguarda più spesso temi ambientali, generazionali, qualità della vita. Tuttavia, l'opinione è che, in Italia, l'interesse collettivo resti una bella parola sotto la quale si nascondono interessi particolari. Questo tono pessimista potrebbe essere spezzato se le

#### 4 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

classi dirigenti dessero l'esempio, seguendo il bene della comunità nazionale e applicando il merito con i necessari incentivi.

L'indagine ha affrontato principalmente quattro temi: il merito, l'interesse collettivo, lo stato del Paese e la modernizzazione dei valori, con un questionario che prevedeva valutazioni interpretative e normative.

### 1.2 Le contraddizioni del merito

Il merito ha avuto sempre un posto di rilievo nel nostro pensiero sociale del Novecento, ma anche nella cultura assiale della Destra e della Sinistra, come nelle famiglie ideologiche democristiane e social-comuniste. Tra queste, l'appartenenza e il merito si fondevano poiché, sulla base della prima, si applicavano criteri selettivi del secondo: ciò valeva all'interno di queste famiglie ideologiche intese come e vere proprie Chiese, ma era pur sempre applicato, anche nella distorsione del dualismo sub-culturale bianco e rosso. Con il dissolvimento delle famiglie (ideologiche), è rimasta solo l'appartenenza per affinità a piccoli gruppi d'opinione, prodotti dai numerosi "divorzi" tra personalità. L'aspetto selettivo del merito si è andato disperdendo nella discrezionalità della selezione dei "seguaci" e nella scelta delle "volpi" che danno man forte ai "leoni". Come scritto nel *Rapporto LUISS 2007*, questa discrezionalità ha preso sempre più le vie di una cooptazione che minimizza il merito a vantaggio della fedeltà e dell'appartenenza, soprattutto in quelle élite per cui l'autoreferenzialità è regola: élite carenti di quella circolazione di cui scriveva Vilfredo Pareto. Ma presto vedremo che, anche tra le classi dirigenti, c'è chi il merito lo guadagna sul campo, costretto dalla concorrenza e dalla competizione. E viene ripagato in reputazione.

In effetti, esiste un concetto dinamico di merito che legittima classi dirigenti *via professionale* sul campo e un volto del merito acquisito *via educativa*. I criteri di selezione in base al merito vennero introdotti nell'Europa occidentale nel secondo dopoguerra, a spezzare un'educazione universitaria basata sul censo. Si trattò di un tentativo che, a ben vedere, si incontrò con una meritocrazia professionale, quella applicata sul campo, che diede buoni frutti nella stagione della ricostruzione e del boom economico. Questa rappresentò anche una fase virtuosa delle nostre classi dirigenti, che creavano la loro legittimazione sul campo, mentre introducevano criteri selettivi nell'apprendimento codificato. Ma, come ricordava Pareto, la circolazione delle élite può divenire asfittica, se chi merita tende all'immobilità, a seguire interessi familistici, corporativi, localistici, a creare relazioni di rango, in breve, a rappresentare élite autoreferenziali. In questo caso, il reclutamento delle élite avviene con una cooptazione che prescinde dai meriti effettivi. È questo un tema dolente non solo della politica, ma anche delle grandi burocrazie pubbliche e dei grandi monopoli.

Nella società italiana l'eclissi del merito, determinata dall'interposizione delle raccomandazioni e delle conoscenze (sulle quali viaggiano la fedeltà e la conoscenza), è avvenuta anche a causa di un'università colpevole, agli occhi dell'opinione pubblica, di essersi distratta dal merito, in base al quale professori e studenti dovrebbero essere seleziona-

ti e valutati come classi dirigenti potenziali. Questo non da oggi, ma dal '68, quando i giovani, gruppo di massa, per primi tentarono di porsi al di fuori delle due tradizionali famiglie ideologiche cattolica e social-comunista, e, per primi, espressero insofferenza verso il merito, per lo meno verso il sistema meritocratico vigente. Il diciotto politico è la storica icona dell'avvenuta prima picconatura al merito in cambio di un automatismo di promozione per "solidarietà sociale". Ma molte altre ne seguirono negli anni. Guardando alle ampie crepe determinate in passato da queste ripetute "picconature", l'opinione pubblica di oggi si è più volte soffermata sul "mal di merito" che sembra attanagliare il Paese: ha congetturato, ipotizzato, con urti e conversazioni tra gli opinionisti, ma senza conoscere l'opinione degli italiani in proposito. E questo è ciò che intendiamo chiarire nel presente paragrafo.

Il merito, secondo una tabella che successivamente analizzeremo in dettaglio (*tab. 1.18*), è sostenuto come uno dei tre valori più rilevanti solo dal 3,7% della popolazione. Altri dunque sono i valori che caratterizzano la nostra società, ma c'è da chiedersi come sia composto questo "zoccolo duro" sociale del merito. Chi lo sostiene come valore primario? In primo luogo, coloro che hanno una visione "elitista" dell'interesse collettivo, cioè coloro che pensano che l'interesse collettivo si risolva in quello dei dirigenti (6%), e poi gli italiani delle regioni centrali (5,7%) e quindi la popolazione in prevalenza di città medio-piccole (il granitico municipalismo del Centro Italia, culla del localismo virtuoso). La visione elitistica dell'interesse collettivo è correlata in gran parte con altre due caratteristiche importanti, la stratificazione sociale e il profilo educativo-informativo. Il merito, infatti, è maggiormente sostenuto dagli italiani che si collocano nel ceto medio, ma che in realtà appartengono a fasce di reddito medio-alto e alto (4,5%). Spesso perciò fanno parte della borghesia, la quale oggi agli imprenditori e ai manager somma grandi e nuovi professionisti con competenze tecniche, intellettuali e simboliche, e anche gran parte dei 400.000 professionisti della politica, tra cariche elettive e *authorities* nazionali e locali e relativi consulenti: una classe borghese che è ormai il 10% della popolazione (era attorno al 4% circa trenta anni fa). Non a caso, il merito è un valore tra i tre più importanti se si è in grado di aprire i cassetti positivi della vita e avere prospettive migliori di quelle dei genitori (5,5%).

Il merito è in primo piano anche tra i laureati (4,9%), tra chi legge all'incirca ogni giorno i giornali quotidiani (5,6%): in sintesi, tra la "cittadinanza competente". Il merito è meno sostenuto tra i giovanissimi (3,3%) e quindi da chi usa ogni giorno Internet (2,9%), tanto da far ritenere che, ricordando l'avversione al merito dei giovani del '68 o del movimento della "pantera" dei primi anni Novanta, l'attenzione a questo valore sia connesso al ciclo di vita: in sostanza, i giovanissimi sarebbero prematuramente colpiti da disillusione rispetto al merito o, comunque, avrebbero ben altri valori rispetto ai più anziani, tra i quali il valore del merito ha più di frequente un ruolo di primo piano (4,5%). Questi dati ci consentono di fare un primo passo avanti nella descrizione della somiglianza tra società e classi dirigenti: entrambe non hanno il merito tra i loro valori principali, ma esso è senza dubbio più diffuso tra gli strati con largo accesso a risorse socio-economiche, educative, informative, in sintesi nella fascia alta della popolazione, dove sono più dense le classi dirigenti.

## 6 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

La *tabella 1.1* mostra come la popolazione ritenga che in Italia le relazioni di raccomandazione contino più del merito (80,6%) e che il Paese non si stia muovendo verso la sua valorizzazione (56%). Con queste premesse, non sorprende che il merito sia visto come un concetto astratto dalla maggioranza della popolazione (56%). Qui finisce fortunatamente il realismo pessimista e inizia la speranza che il merito sia la chiave per migliorare le condizioni del Paese e aumentare le opportunità per i cittadini (79%). Di fatto, siamo di fronte a una percezione intrisa di un realismo pessimista che tuttavia lascia aperta la porta alla speranza, alla fiducia, come vedremo nel capitolo comparativo.

È interessante notare che solo i giovanissimi (18-24 anni) si discostano in modo significativo dalle percentuali medie: credono in misura maggiore al beneficio che dal merito trarrebbe il Paese (88,5%); con realismo, sottolineano che, nel concreto, per affermarsi si devono usare tutte le risorse e le relazioni disponibili individualmente (43,5% contro una media del 39,7%), cioè tutto il *capitale sociale personale*. I giovanissimi sono un po' meno convinti (71,1%) che tutto ruoti attorno a relazioni e raccomandazioni.

Da un'analisi più approfondita dei dati, risulta inoltre che il Sud è leggermente più convinto del Centro-Nord che il Paese stia muovendo verso la valorizzazione del merito. Non a caso, questo parere è condiviso maggiormente da chi ritiene che un giovane d'oggi abbia magre prospettive, inferiori a quelle dei genitori.

Nella *tabella 1.2* balza agli occhi che il riconoscimento del merito è inverso al livello di istruzione dell'istituzione: è meno riconosciuto all'università (43,5%) che nelle scuole elementari (49,6%), e ancor meno nel mondo della ricerca (38,7%). Detto che la presenza del merito è un indicatore importante della reputazione, della fiducia, della mobilità e, quindi, della legittimazione delle diverse classi dirigenti, l'università deve dare un contributo a un doppio livello:

- come grande meccanismo livellatore e di progresso sociale, bacino di saperi cognitivi e tecnici per cogliere migliori opportunità nel campo dell'apprendimento codificato;
- come fonte di legittimazione educativa delle classi dirigenti, con un sistema punteggiato da eccellenze o sul modello delle *grandes écoles* francesi o delle *research universities* anglo-statunitensi.

L'essenziale è che, accanto a una stretta selettiva di merito, già possibile con le lauree *magistralis* di secondo livello e valorizzando le metodiche valutative, ci siano adeguati investimenti premiali per le nascenti scuole di dottorato. È necessario che le nostre università tornino a costituire un alveo importante di legittimazione educativa delle classi dirigenti. Sarebbe un grande passo avanti per migliorare il Paese.

La popolazione riconosce merito soprattutto al mondo dei piccoli e medi imprenditori (51,2%), delle professioni (49,9%), della cultura (43,5%) e della grande impresa (41,5%). È meno riconosciuto (o sconosciuto) nei mass media (32,6%) e nella magistratura (31,1%). È proprio misconosciuto nella pubblica amministrazione (24%) e nella politica (22,2%). Inoltre, 1/3 della popolazione pensa che le classi dirigenti tengano conto del merito e i "conti tornano": solo in 1/3 o poco più della nostra società il merito fun-

Tabella 1.1 Valore e applicazione del merito (%)

Affermazioni	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei dare un giudizio	Totale
Nel concreto in Italia le relazioni e le raccomandazioni contano più del merito	41,7	38,9	80,6	7,7	2,5	9,2	100,0
La valorizzazione del merito può migliorare le condizioni del Paese e aumentare le opportunità per i cittadini	34,3	45,6	79,9	7,9	2,1	10,1	100,0
Il merito è un concetto astratto	15,1	40,9	56,0	25,0	8,1	10,9	100,0
Ognuno può utilizzare legittimamente le risorse e le relazioni di cui dispone per affermarsi	10,4	29,3	39,7	28,3	18,6	13,4	100,0
L'Italia si sta muovendo verso la valorizzazione del merito	4,7	21,8	26,5	38,8	17,8	16,9	100,0

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008.



## 8 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

Tabella 1.2 Riconoscimento del merito nei diversi ambiti (%)

Ambiti	Molto riconosciuto e apprezzato	Abbastanza riconosciuto e apprezzato	Molto + Abbastanza riconosciuto e apprezzato	Poco riconosciuto e apprezzato	Per nulla riconosciuto e apprezzato	Non saprei dare un giudizio	Totale
Piccola e/o media impresa	8,7	42,5	51,2	23,5	6,2	19,1	100,0
Professioni	8,9	41,0	49,9	24,7	6,0	19,4	100,0
Scuola elementare	9,6	40,0	49,6	28,2	6,0	16,2	100,0
Scuola media inferiore	6,8	42,3	49,1	29,7	5,5	15,7	100,0
Scuola superiore	6,5	39,9	46,4	32,2	5,5	15,9	100,0
Università	9,0	34,5	43,5	31,2	6,1	19,2	100,0
Cultura	6,9	36,6	43,5	31,3	5,8	19,4	100,0
Grande impresa	8,0	33,5	41,5	28,7	7,5	22,3	100,0
Ricerca	8,7	30,0	38,7	33,5	8,2	19,6	100,0
Finanza/banche	7,7	30,6	38,3	26,5	7,5	27,7	100,0
Lavoro dipendente	5,1	31,0	36,1	38,2	11,4	14,3	100,0
Classe dirigente	7,6	26,8	34,4	28,3	12,0	25,3	100,0
Mass-media	5,5	27,1	32,6	32,8	11,6	23,0	100,0
Magistratura	6,7	24,4	31,1	30,6	11,5	26,8	100,0
Associazioni sindacali	4,0	23,9	27,9	30,4	12,7	29,0	100,0
Associazioni datoriali	3,2	21,3	24,5	27,4	9,1	39,0	100,0
Pubblica amministrazione	3,8	20,2	24,0	36,4	19,9	19,7	100,0
Politica	5,2	17,7	22,9	31,1	23,1	22,9	100,0

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008.

zione o comunque ha un riconoscimento. Il merito riguarda le minoranze vitali, mentre è visto con sospetto e persino deriso dalla “poltiglia di massa” che, in fondo, ammira le virtù dei furbi.

Secondo la popolazione, il riconoscimento del merito è in primo luogo un problema della politica e della pubblica amministrazione, ma in parte anche del mondo associativo che ci rappresenta e dei media che ci tengono in connessione come una mente collettiva, un *brain frame interconnettivo*. In secondo luogo, la tabella mostra che, nella cultura sociale nazionale, si è consolidata l’idea che fare in proprio sia virtuoso e che, pertanto, chi lo fa merita, perché è costretto a misurarsi con una concorrenza. Questo vale tanto nell’ambito economico quanto in quello culturale. In terzo luogo, i dati mostrano che la percezione dell’applicazione del merito riguarda – in forma curiosamente discendente – l’intero sistema dell’istruzione italiano: un punto di credibilità non trascurabile visto che interessa 2 italiani su 3 (al netto dei “non saprei dare un giudizio”) e un punto di partenza per riformare il nostro sistema d’istruzione con prudenza e attenzione, guardando al medio periodo. Nell’indicare la politica e la pubblica amministrazione come i sistemi da riformare in base al merito, il Nord, in particolare il Nord-Est, appare il più convinto di questo, assieme ai lavoratori dipendenti.

La doppia identità della società italiana si sposa con il tipico dilemma del bicchiere “mezzo pieno o mezzo vuoto”. Infatti, i disponibili, *senza se e senza ma*, all’applicazione del merito sono poco meno di 1/3 nel caso si tratti di una bocciatura a un esame universitario, mentre le difficoltà ad accettare nel concreto il merito salgono quando esso riguarda il posto di lavoro. Un posto di lavoro targato da una raccomandazione non può essere rifiutato in nome del merito (28,3%) e, comunque, induce il nostro campione a una risposta imbarazzata (32,4%) o riservata (i “non saprei” sono il 21,5%). Questa disponibilità maggiore a voltare le spalle al merito, in particolare nei casi di carriera e di offerta di lavoro, è spiegabile non solo con la maggiore entità della posta in gioco (rispetto, per esempio, alla bocciatura a un esame universitario), ma forse anche con la convinzione disincantata che nel mondo del lavoro, in definitiva, il merito conta solo parzialmente e dato che tutti fanno così... Il risultato, insomma, della *tabella 1.3* è che, da un lato, gli italiani dicono sì al merito in larga maggioranza (il bicchiere mezzo pieno), ma, dall’altro, esprimono difficoltà a farlo (il bicchiere mezzo vuoto). Per il merito va dunque pagato un “prezzo”.

Anche nell’immaginario, la popolazione non si vede tanto diversa dalle sue classi dirigenti riguardo al merito. A parere della prima, le seconde adottano il merito a parole, ma non lo applicano (77,5%, *tab. 1.4*), guardano all’appartenenza (77,4%, ma nel Nord-Est in misura anche maggiore) come del resto fa anche la popolazione (69,1%). È una riconferma della difficoltà della nostra cultura sociale maggioritaria a confrontarsi con il merito, che, d’altra parte, per funzionare necessita di competizione, incentivi alla mobilità, fiducia: tutti ingredienti di cui il Paese oggi scarseggia.

Le classi dirigenti si comportano dunque come la società: entrambi hanno difficoltà ad accettare il merito quando riguarda loro direttamente. Inoltre, a smentire il dibattito degli opinionisti sulla gerontocrazia italiana, il 72,6% degli intervistati ritiene che la mo-

10 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

**Tabella 1.3 Accettazione o meno dell'applicazione concreta del merito, secondo l'esperienza diretta o indiretta dell'intervistato (%)**

<i>Eventi</i>	<i>No, non sono disponibili</i>	<i>Disponibili, ma con difficoltà</i>	<i>Disponibili, senza problemi</i>	<i>Non saprei dare un giudizio</i>	<i>Totale</i>
Il rifiuto di un posto di lavoro ottenuto tramite raccomandazione	28,3	32,4	17,8	21,5	100,0
L'esclusione da una promozione sul lavoro nell'ambito privato	26,9	45,7	12,8	14,6	100,0
L'esclusione da un concorso per un posto di lavoro nel pubblico impiego per non aver ottenuto il punteggio sufficiente	22,9	46,4	17,6	13,1	100,0
L'esclusione da una borsa di studio per non avere ottenuto il punteggio sufficiente	15,0	48,1	23,0	13,9	100,0
La bocciatura di un figlio che non va bene a scuola	13,3	49,4	26,9	10,4	100,0
La bocciatura per scarsa preparazione nell'ambito di un esame all'università	9,4	47,6	31,5	11,5	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008*.

Tabella 1.4 Difficoltà ad accettare il merito come popolazione e come classe dirigente (%)

Affermazioni	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei dare un giudizio	Totale
A sua volta la classe dirigente (nella politica, nell'economia, nel sociale, nella cultura) si dichiara favorevole rispetto al principio del merito, ma poi non lo applica a se stessa	39,1	38,4	77,5	8,0	2,0	12,5	100,0
La verità è che la classe dirigente non è abituata ad applicare il criterio del merito, preferendo quello dell'appartenenza (a un gruppo, a un partito, a un sindacato, a una famiglia, a una squadra aziendale ecc.), da cui ci si sente più protetti	42,1	35,3	77,4	9,0	1,5	12,1	100,0
Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di poter scegliere i bravi, siano essi giovani o anziani, e non accettare solo il principio dell'età (in entrambe le categorie ci sono i meritevoli e i non meritevoli)	33,2	39,4	72,6	12,6	2,1	12,7	100,0
Anche la popolazione non è molto diversa rispetto alla sua classe dirigente, perché non è abituata a sua volta ad accettare il criterio del merito, preferendo quello dell'appartenenza, da cui ci si sente più protetti e garantiti	18,4	50,7	69,1	15,9	2,3	12,7	100,0
È facile essere d'accordo sul principio del merito, ma è più difficile accettarlo per se stessi e/o per i membri della propria famiglia	13,0	47,5	60,5	21,3	5,7	12,5	100,0
Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di imporre l'uscita dalla vita attiva a 60 anni, indipendentemente dal merito, per lasciare il posto ai giovani	24,2	35,7	59,9	21,5	4,5	14,1	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008*.

## 12 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

Tabella 1.5 Valutazione di alcune proposte destinate a favorire il merito (%)

Proposte	Concordo	Non concordo	Non saprei dare un giudizio	Totale
Incentivi economici e fiscali per agevolare il rischio di impresa tra i giovani	73,6	12,0	14,4	100,0
Abolire il valore legale del titolo di laurea	73,1	10,2	16,7	100,0
Licenziare i funzionari pubblici condannati in via definitiva (penalmente e amministrativamente)	70,4	12,7	16,9	100,0
Ridurre la pressione fiscale per le imprese virtuose (eco-compatibili, bilanci regolari, sicurezza e qualità del lavoro)	68,9	13,6	17,5	100,0
Introdurre efficaci sistemi di incentivi premianti nei percorsi di carriera (effettivo controllo dei risultati del lavoro)	67,2	13,6	19,2	100,0
Premiare il merito nei concorsi pubblici (pubblica amministrazione e professioni), affidandoli a valutatori terzi per garantire trasparenza	66,1	12,5	21,4	100,0
Inasprire i controlli fiscali per evitare la concorrenza sleale nel mondo delle imprese	64,5	15,3	20,2	100,0
Introdurre meccanismi che favoriscano un maggiore inserimento delle donne ai vertici economici e istituzionali (per esempio, quote rosa)	63,6	16,5	19,9	100,0
Più liberalizzazioni per favorire maggiore concorrenza	58,0	19,4	22,6	100,0
Aumentare le borse di studio per gli studenti universitari meritevoli, con particolare riferimento a quelli delle famiglie meno abbienti	56,6	18,9	24,5	100,0
Limitare a un massimo di due mandati l'eleggibilità dei politici (parlamentari, sindaci, consiglieri regionali ecc.) per favorire il ricambio	35,1	31,9	33,0	100,0
Abolire gli ordini professionali (giornalisti, notai, commercialisti ecc.)	19,6	49,5	30,9	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008*.

dalità migliore per assicurare ricambio della classe dirigente sia scegliere i bravi, i meritevoli, indipendentemente dalla loro età.

Entrando in una dimensione normativa (*tab. 1.5*), chiedendoci quali possano essere le proposte che favorirebbero il merito, su dodici da noi suggerite tra le possibili, le prime quattro che compongono un “pacchetto condiviso” per favorire il merito, secondo gli intervistati, sono:

- incentivi economici e fiscali per agevolare il rischio di impresa tra i giovani (73,6%);
- abolizione del valore legale del titolo di laurea (73,1%);
- licenziamento dei funzionari pubblici condannati in via definitiva, penalmente e amministrativamente (70,4%);
- riduzione della pressione fiscale per le imprese virtuose (68,9%).

La popolazione appare poi in disaccordo con l'abolizione degli ordini professionali (49,5%) e, in parte, con la limitazione ai due mandati elettorali per i politici (31,9%). Da notare che, mentre l'abolizione del valore legale del titolo di laurea, sostenuto soprattutto al Nord-Est (81,5%), costituirebbe per la popolazione un'opportunità per immettere concorrenza e competizione nel sistema universitario, l'abolizione degli ordini professionali è rifiutata poiché essi sono probabilmente percepiti dalla popolazione (soprattutto dai laureati, 71,1%) come un ulteriore filtro regolativo meritocratico; pertanto, gli ordini andrebbero mantenuti proprio nella logica della valorizzazione del merito e dei codici deontologici. Le necessarie e discusse liberalizzazioni incontrano il consenso della maggioranza (56,6%, soprattutto al Nord con il 63,1%), ma non sono tra le prime proposte, a causa non tanto dei contrari, ma della numerosità degli incerti.

Ma si sa, il merito è questione di cultura sociale e nella *tabella 1.6* possiamo osservare il parere della popolazione sui principi culturali maggiormente necessari a guidare l'applicazione del merito: innanzitutto, l'accettazione impersonale dei criteri meritocratici (82,8%), poi regole certe di applicazione nei vari ambiti (81,6%) e, infine, la convinzione che l'introduzione del merito favorisca l'interesse collettivo perché è meglio per tutti avere insegnanti bravi, medici bravi, ingegneri bravi, brava classe dirigente eccetera. Ma è anche interessante il merito inteso come opportunità per emergere, condizione per distinguersi. Certo, l'applicazione del merito richiede anche un clima culturale di fiducia verso i valutatori (74,9%), che oggi appare in parte compromesso in molti settori in cui il merito è sconosciuto o misconosciuto; anzi, potrebbe costituire addirittura una minaccia per la norma degli automatismi di carriera.

### 1.3 L'interesse collettivo al plurale

L'interesse collettivo di un Paese è un altro valore di “alta quota”, poiché supera le distinzioni, assialmente opposte, tra Destra e Sinistra. Naturalmente, a destra e a sinistra se ne hanno concezioni diverse. Tra la popolazione, possiamo delineare almeno quattro orientamenti in proposito, come risulta dalle distribuzioni percentuali della *tabella 1.7*. La presenza maggioritaria dei *democratici puri*, coloro che vedono lo spazio pubblico in funzione dell'interesse collettivo pur riconoscendo la necessità di un impegno sociale per la libertà individuale, è la garanzia della solidità di cui gode la democrazia nella nostra cultura sociale (40,1%, meno di 2

14 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

Tabella 1.6 Condizioni culturali necessarie per passare dal principio all'applicazione pratica del merito (%)

Condizioni	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per niente d'accordo	Non saprei dare un giudizio	Totale
Servirebbe accettare che l'applicazione del criterio del merito non può riguardare solo gli altri, ma anche se stessi e la propria famiglia	43,1	39,7	82,8	5,0	0,9	11,3	100,0
Servirebbe dare delle regole chiare in base alle quali decidere chi è meritevole e chi no (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)	39,8	41,8	81,6	5,7	1,3	11,4	100,0
Servirebbe accettare l'idea che una società che premia il merito promuove in realtà l'interesse collettivo (perché è meglio per tutti avere insegnanti bravi, medici bravi, ingegneri bravi ecc.)	44,6	36,3	80,9	5,8	0,8	12,5	100,0
Servirebbe cambiare nella società il modo di valorizzare i talenti delle persone: con meno appartenenza e più merito, creando meccanismi di incentivo che vadano in questa direzione	42,3	38,5	80,8	6,0	1,1	12,1	100,0
Servirebbe riconoscere che il nostro Paese non è più quello di una volta (povero, non istruito, poco informato ecc.) e quindi introdurre con decisione il criterio del merito farebbe bene al Paese	35,4	44,2	79,6	7,4	1,0	12,0	100,0
Servirebbe accettare che il merito "fa bene" a chi si trova in condizioni sociali deboli, perché è l'unico modo per poter emergere e avere nuove opportunità sociali e professionali	37,3	40,4	77,7	8,5	1,1	12,7	100,0
Servirebbe potersi fidare di coloro che devono definire i criteri del merito e quindi applicarli (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)	35,4	39,5	74,9	9,6	1,9	13,6	100,0
Servirebbe aprire una stagione che privilegia il libero mercato e quindi anche il merito e la mobilità delle persone, che ne rappresentano la logica conseguenza	23,4	39,6	63,0	12,0	1,6	23,4	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008*.

Tabella 1.7 Definizione dell'interesse collettivo che la classe dirigente dovrebbe perseguire (%)

Definizione	%
È un interesse della collettività in quanto tale, definito in base a scelte condivise democraticamente, al quale possono essere sacrificati gli interessi dei singoli individui e/o dei singoli gruppi ( <i>democratici</i> )	40,1
È la somma di tutti gli interessi individuali ( <i>individualisti</i> )	24,4
È un compromesso tra i diversi interessi dei singoli e/o dei gruppi, necessario per mantenere la pace sociale ( <i>negoziatori</i> )	24,1
È l'interesse dei dirigenti e del loro ceto di appartenenza ( <i>elitisti</i> )	10,5
Altro	0,1
Non saprei	0,8
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

italiani su 4). Fanno da controaltare ai democratici gli *individualisti puri* (24,4%, circa 1 italiano su 4) quelli per i quali lo spazio pubblico è in funzione di un interesse individuale e l'interesse collettivo è la mera somma di tutti gli interessi individuali. Seguono i *negoziatori* (24,1%, circa 1 italiano su 4), i cittadini che hanno un concetto di interesse collettivo come risultato di un democratico quanto pragmatico compromesso tra diversi tipi di interesse per dare stabilità e pace sociale. Infine, strettamente minoranza come nella teoria (1 italiano su 10), ci sono gli *elitisti*, i quali, con il realismo che ha sempre contraddistinto la nostra scienza politica tradizionale da Mosca a Dorso, sottolineano che l'interesse collettivo è in realtà quello autoreferente di una minoranza organizzata chiamata classe dirigente. Queste quattro tipologie perciò testimoniano che non solo – com'è noto – esistono più interessi pubblici nelle società complesse, ma anche concezioni plurali dell'interesse collettivo.

Il democratico è più spesso del Nord-Est (48,4%) e del Centro (45,2%), laureato (53,4%), lettore giornaliero di quotidiani (49,1%), con un lavoro dipendente (46,4%). L'individualista, più spesso donna (26,6%) e meridionale (30,1%), è presente in tutti gli status socio-economici, con accesso saltuario all'informazione da carta stampata, ma con buon utilizzo di Internet. Il tipo negoziatore è più spesso giovane (28,8%), del Nord-Ovest (27,3%), con accesso medio ai mezzi informativi e soprattutto un'appartenenza alla classe media (27,3%). Infine, gli elitisti costituiscono una minoranza in tutte le classificazioni sociologiche: sono una minoranza più consistente tra i maschi (13,2%), tra gli operai (16,7%), ma anche tra chi ha reddito medio-alto, e quindi tra i lavoratori autonomi (12,6%).

L'analisi approfondita di questi quattro *cluster* di popolazione ci evidenzerebbe che è anche possibile ricondurli a due, aggregando elitisti e individualisti da un lato, poco più di 1 italiano su 3, e democratici e negoziatori dall'altro, poco meno di 2 italiani su 3. In particolare sul merito questo bipolarismo funziona, a partire dal fatto che i primi sono più convinti dei secondi che sia un concetto astratto, mentre i secondi sono più propensi ad applicarlo senza alcuna condizione, anche se lamentano più degli altri una classe dirigente che bada più all'apparenza e all'appartenenza che al merito.



## 16 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

I democratici puri (*tab. 1.8*) ritengono sia centrale l'interesse generale della collettività con il quale gli altri tipi di interessi si debbono coordinare (70,4%, contro la media del 57,4%), mentre gli elitisti in particolare sostengono interessi territoriali (29,2%, contro una media del 15,5%) e generazionali (17,6%, contro una media dell'11,4%). I negoziatori appaiono vicino ai democratici come gli individualisti agli elitisti. Nel complesso, sembra dunque emergere un interesse collettivo a dimensione Paese più forte dei vincoli generazionali, territoriali e corporativi, l'osservanza dei quali comporterebbe la limitazione dell'esercizio del primo. Da segnalare che nel Nord-Est e nel Sud Italia gli interessi territoriali, per motivi diversi, molto più frequentemente denotano l'interesse collettivo, con percentuali che toccano il 20%. Del resto, si tratta di due macroregioni che hanno evidenziato maggiormente la questione territoriale: il *malessere del benessere* la prima, il *malessere del disagio e della criminalità* la seconda.

La *tabella 1.9* ci chiarisce in concreto cosa sia l'interesse collettivo per la popolazione: sono tematiche come l'ambiente e la salute, che non a caso costituiscono le due condizioni da rispettare per uno sviluppo infrastrutturale consensuale (48,5%). Queste tematiche rappresentano autentici "mal di pancia" per chi governa, essendo – come si vede – la popolazione favorevole in grande maggioranza alla realizzazione di un'opera infrastrutturale sul proprio territorio (un 14% è contrario), ma appunto ponendo vincoli di vario genere. Solo il 17,8% sarebbe favorevole senza titubanze alla realizzazione di infrastrutture viarie d'importanza sovregionale nel proprio comune perché "l'interesse generale è più importante di quello particolare". Purtroppo sembra che siamo ancora l'Italia del particolare, di cui parlava secoli fa il Guicciardini.

**Tabella 1.8 Interesse collettivo da far prevalere rispetto agli altri (%)**

<i>Diverse tipologie di interessi</i>	<i>Totale</i>	<i>Individualisti</i>	<i>Elitisti</i>	<i>Negoziatori</i>	<i>Democratici</i>
L'interesse del gruppo sociale di appartenenza (lavoratori dipendenti, imprenditori, professionisti ecc.)	9,7	15,5	15,6	9,0	5,2
L'interesse del territorio nel quale si vive e/o si lavora (della città, della provincia, della regione ecc.)	15,5	17,5	29,2	15,7	10,8
L'interesse della propria generazione (giovani, adulti, anziani ecc.)	11,4	12,6	17,6	11,0	9,4
L'interesse del proprio genere (donne, uomini ecc.)	5,4	5,7	8,3	6,2	4,1
L'interesse generale della collettività con il quale gli altri tipi di interessi si debbono coordinare	57,4	8,7	28,9	58,1	70,4
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Non saprei	0,6	0,0	0,4	0,0	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

**Tabella 1.9 Opinione dell'intervistato se il suo comune decidesse di costruire un termovalorizzatore o di far passare il tracciato di una nuova ferrovia ad alta velocità (%)**

Opinione	%
Favorevole, purché l'ambiente e la salute dei cittadini siano sufficientemente tutelati	48,5
Favorevole, l'interesse generale è più importante di quello particolare	17,8
Contrario, perché l'interesse e la salubrità della comunità locale prevale sulle scelte calate dall'alto	10,2
Favorevole, purché il mio territorio riceva qualcosa in cambio	5,8
Favorevole, ma solo perché accetterei la volontà di chi mi governa	4,5
Contrario, occorrerebbe fare pressione per praticare ipotesi alternative (per esempio, spostare in altri territori le infrastrutture progettate)	3,9
Non risponde	9,3
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

Siamo del resto (*tab. 1.10*) in un Paese nel cui ambito le conoscenze valgono più delle norme (48,6%) e gli interessi particolari prevalgono su quelli generali (17%) sui quali, a parole, si concorda. Nel Paese come nelle classi dirigenti. In fondo, secondo una parte della popolazione (12,7%), non è che le regole non ci siano, ma cedono alla forza delle relazioni dei network di interesse, la razionalità democratica cede ai particolarismi.

Qual è il rapporto tra l'interesse collettivo e la classe dirigente? Per quasi 3 italiani su 4 (*tab. 1.11*), l'interesse collettivo non è solo un problema di maggiore uguaglianza e/o giustizia sociale, ma anche preparazione e garanzia delle condizioni per una maggiore e migliore crescita (con una politica dell'innovazione, dell'energia, delle infrastrutture). Ci credono un po' meno i giovanissimi. In maggioranza, la popolazione è d'accordo anche

**Tabella 1.10 Italia, Paese in cui le "relazioni" prevalgono sulle regole (%)**

Opinioni	%
Vero, contano purtroppo più le conoscenze che le norme	48,6
Vero, le relazioni e gli interessi particolari contano più di quelli generali	17,0
Vero, ma non mi sembra un problema particolarmente grave	6,4
Falso, in Italia le regole ci sono e sono cogenti ma purtroppo non vengono fatte rispettare (superficialità/mancanza dei controlli)	12,7
Falso, gli italiani hanno la tendenza a ingigantire i problemi interni	3,9
Falso, in Italia le regole ci sono e sono cogenti	1,8
Non risponde	9,6
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

## 18 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

Tabella 1.11 Interesse collettivo e ruolo della classe dirigente (%)

Affermazioni	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei dare un giudizio	Totale
L'interesse collettivo non è solo un problema di maggiore uguaglianza e/o giustizia sociale, ma anche di preparazione e di garanzia delle condizioni per una maggiore e migliore crescita (con una politica dell'innovazione, dell'energia, delle infrastrutture)	23,8	49,4	73,2	9,1	1,1	16,6	100,0
L'interesse collettivo è solo una bella parola sotto la quale si nascondono interessi di gruppi particolari (economici, politici, di categoria, di ceto ecc.)	28,3	44,4	72,7	10,9	3,0	13,4	100,0
Bisogna saper declinare l'interesse collettivo anche al futuro, pensando alle generazioni che stanno crescendo ora o che ancora non sono nate e tenendo, altresì, presenti i cambiamenti che si produrranno a livello globale	25,3	46,3	71,6	11,0	1,7	15,7	100,0
In una società possono coesistere visioni diverse di cosa è interesse collettivo, ma spetta alla classe dirigente fare le scelte necessarie in modo trasparente e responsabile	20,8	46,4	67,2	14,1	2,8	15,9	100,0
Per far parte della classe dirigente non è necessario occupare una posizione di rilievo in una determinata organizzazione o istituzione: ciò che conta è il senso di responsabilità verso gli interessi collettivi	22,0	42,1	64,1	14,7	4,8	16,4	100,0
Per far parte della classe dirigente non è necessario avere un ruolo influente in una determinata organizzazione o istituzione: ciò che conta è l'attenzione agli effetti delle proprie scelte sulla società	15,5	40,5	56,0	20,7	5,1	18,2	100,0

Affermazioni	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei dare un giudizio	Totale
Per realizzare l'interesse collettivo si possono sacrificare non solo gli interessi individuali, ma anche gli interessi di collettività di rilevanza inferiore a quella nazionale (territori comunali o intercomunali, territori provinciali e interprovinciali)	10,7	37,9	48,6	24,5	7,8	19,1	100,0
Per far parte della classe dirigente non sono necessari il senso etico e la responsabilità verso la collettività; ciò che conta è occupare una posizione di responsabilità in una determinata organizzazione o istituzione	9,0	29,5	38,5	22,1	22,4	17,0	100,0
Per far parte della classe dirigente non è necessario avere in mente il bene del Paese come driver delle proprie scelte; ciò che conta è assumere un ruolo influente in una determinata organizzazione o istituzione	11,7	25,8	37,5	19,4	26,0	17,1	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008*.

## 20 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

sulla necessità di declinare l'interesse collettivo al futuro, pensando alle generazioni che stanno crescendo ora (71,6%). Questo pensiero trova molti consensi soprattutto tra gli intervistati laureati. La proiezione del sistema Paese nel futuro è quindi un tema sentito nei *wants* della popolazione.

Tuttavia, nella realtà del nostro Paese, secondo la popolazione (72,7%), l'interesse collettivo è solo una bella parola sotto la quale si nascondono interessi di gruppi particolari (economici, politici, di categoria, di ceto ecc.). Del resto, i media danno continua rappresentazione dell'esercizio di questi "contrappesi" nel *decision making* politico-istituzionale. La popolazione, comunque, avversa l'idea che per far parte della classe dirigente non siano necessari né il senso etico e la responsabilità verso la collettività, né avere in mente il bene del Paese, che dovrebbe essere il vero *driver* delle scelte e delle decisioni.

È insomma un'Italia in bilico tra una cinica interpretazione delle "belle parole" e uno spirito etico che invoca responsabilità sociale per il cittadino e il leader. Da notare che il tipo elitario crede meno nel senso di responsabilità e ritiene che sull'interesse collettivo pesino di più il ruolo che un individuo concretamente ricopre e l'influenza che in tal modo può esercitare.

Ma qual è il senso etico e dello Stato degli italiani? Quasi 2/3 di essi (*tab. 1.12*) sono convinti che l'Italia sia un Paese in cui, per tradizione, la popolazione non guarda allo Stato con rispetto e con fiducia. Ciò ha costituito e costituisce un forte handicap per la cultura della nostra comunità nazionale ed è all'origine di una relazionalità e di una solidarietà sociale spesso di bassa lega. L'Italia è un Paese "da slegare" (71,8%) da troppi vincoli burocratici che ne limitano un'efficace azione di governo. Lo ha sostenuto anche Carlo Trigilia in tema di sviluppo<sup>2</sup> e nel nostro campione lo sostengono in particolare i laureati.

L'Italia è anche un paese che preferisce *opporsi* piuttosto che *proporre* (67,4%), come ha avuto modo di sostenere Ilvo Diamanti (a commento del *Rapporto LUISS 2007*), magari in vista di qualche riconoscimento economico (territoriale, corporativo ecc.). L'Italia è un Paese che preferisce trovare il modo di "farsi proteggere" piuttosto che "competere" liberamente (61,9%). Secondo la popolazione, appare invece esclusa la minaccia antipolitica, tema sul quale torneremo nel capitolo comparativo.

Una buona classe dirigente deve saper applicare innanzitutto a se stessa i principi del merito, e quindi essere legittimata nel "premiare" le componenti del Paese che, a loro volta, sono più disponibili a declinare lo stesso principio (71,9%, *tab. 1.13*). Insomma, una buona classe dirigente deve non solo essere tale, ma apparire tale e dare l'esempio (63,4%). Comincia a diffondersi anche la sensazione che il "ciclo delle non regole", del non rispetto dell'altro e dell'eccesso (nei comportamenti, nei valori, nella voglia di apparire) abbia bisogno di essere riequilibrato da un ciclo di maggiore etica diffusa.

<sup>2</sup> Trigilia C., *Sviluppo locale*, Laterza, Bari, 2005.

Tabella 1.12 Il Paese, lo Stato e la politica (%)

Affermazioni	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei dare un giudizio	Totale
L'Italia è un Paese "da slegare" da troppi vincoli burocratici che ne limitano un'efficace azione di governo	32,0	39,8	71,8	10,0	3,1	15,3	100,0
L'Italia è un Paese in cui si preferisce "opporsi" piuttosto che "proporre", anche perché è molto più facile adottare la prima soluzione (per esempio, TAV, inceneritori, discariche ecc.)	24,3	43,1	67,4	15,3	3,8	13,5	100,0
L'Italia è un Paese in cui per tradizione la popolazione non guarda allo Stato con rispetto e con fiducia	19,7	44,2	63,9	19,0	3,3	13,8	100,0
L'Italia è un Paese che preferisce trovare il modo di "farsi proteggere" piuttosto che "competere" liberamente	19,3	42,6	61,9	16,8	2,3	19,0	100,0
L'Italia è un Paese che di tanto in tanto cerca un uomo forte che possa "mettere ordine" in un Paese governato	17,4	40,4	57,8	18,9	7,6	15,7	100,0
L'Italia è un Paese che preferisce "opporsi", in vista di ottenere qualche riconoscimento economico (come territorio, come gruppo, come singolo)	18,2	38,6	56,8	19,0	5,2	19,0	100,0
L'Italia è un Paese che in fondo non ama farsi governare, perché pensa che le soluzioni vanno trovate ciascuno per conto proprio (per piccoli gruppi, per ristretti interessi ecc.)	13,7	38,7	52,4	23,5	6,7	17,4	100,0
L'Italia è tentata spesso dall'antipolitica, sperando in soluzioni semplificate (per esempio, politica cattiva/italiani buoni) e senza costi per il Paese	14,8	36,3	51,1	19,7	5,5	23,7	100,0

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008.

22 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

Tabella 1.13 Cambiamento di atteggiamenti in corso presso l'opinione pubblica (%)

Atteggiamenti	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per niente d'accordo	Non saprei dare un giudizio	Totale
Una buona classe dirigente deve saper applicare innanzitutto a se stessa i principi del merito e quindi essere legittimata nel "premiare" le componenti del Paese che sono più disponibili a loro volta a declinare lo stesso principio	32,4	39,5	71,9	8,8	1,5	17,8	100,0
Una buona classe dirigente deve non solo essere tale, ma anche apparire tale	22,5	40,9	63,4	14,5	3,3	18,8	100,0
C'è la sensazione che il ciclo dell'apparire (specie in Tv) abbia esaurito il suo percorso e che sia meglio fidarsi di chi fa piuttosto di chi parla troppo	21,0	37,9	58,9	16,4	5,9	18,8	100,0
Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo delle non regole", del non rispetto dell'altro e dell'eccesso (nei comportamenti, nei valori, nella voglia di apparire) abbia bisogno di essere riequilibrato da un ciclo di maggiore etica diffusa	16,8	41,7	58,5	17,9	2,6	21,0	100,0
Comincia a diffondersi oggi una sensazione che il "ciclo dei diritti" debba essere completato da un "ciclo dei doveri" (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nella classe dirigente)	14,5	42,6	57,1	18,0	2,6	22,3	100,0
Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo dell'avere" (sempre e comunque) abbia bisogno di essere completato da un "ciclo della responsabilità" individuale e collettiva (nell'educazione dei figli, nella formazione degli studenti)	12,4	43,0	55,4	19,6	3,1	21,9	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008*.

## 1.4 Il traino innovativo dell'economia

Il Paese non sembra né più stabile (74,2%, *tab. 1.14*), né meno corrotto (71,8%), né meno condizionato dai poteri forti (69,3%), né dotato di una classe dirigente più competente e responsabile (66,4%) rispetto a quindici anni fa, cioè alla fine della Prima Repubblica. Prevalle una visione pessimista del Paese e della sua evoluzione, anche se nelle valutazioni si riscontrano alcune note positive per la maggior apertura alla concorrenza, per l'evoluzione positiva della nostra credibilità nazionale e persino per efficienza e dinamicità economica. Ciò conferma che nell'opinione della gente c'è comunque un terzo almeno del Paese che funziona, soprattutto nel dominio socio-economico.

Il giudizio comparativo dell'Italia rispetto agli altri Paesi europei (*tab. 1.15*) conferma il tono di fondo pessimista da parte della popolazione sullo stato del sistema Paese nel complesso, che evidenzia innanzitutto i problemi di legalità (68,9%) e trasparenza (66,8%). E dato che il giardino del vicino è sempre più verde, anche le classi dirigenti degli altri Paesi appaiono più competenti e trasparenti (66,6%). I risultati riportati in tabella confermano lo spiraglio positivo che si apre al Paese in virtù di una maggior apertura alla concorrenza e alla dinamicità della nostra economia.

Che la nostra economia sia vista sotto una luce positiva dalla popolazione è confermato ulteriormente dai dati che appaiono nella *tabella 1.16*. Come per il merito, anche

*Tabella 1.14 Italia, Paese in cui le "relazioni" prevalgono sulle regole*

<i>Caratteristiche del Paese</i>	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>Non saprei dare un giudizio</i>	<i>Totale</i>
Più aperto alla concorrenza	36,8	42,3	20,9	100,0
Più credibile a livello internazionale	23,1	56,0	20,9	100,0
Più efficiente	23,0	58,5	18,5	100,0
Economicamente più dinamico	22,9	55,2	21,9	100,0
Più ricco	19,0	64,1	16,9	100,0
Più trasparente	14,8	66,1	19,1	100,0
Più capace di premiare l'impegno lavorativo/professionale	14,0	64,6	21,4	100,0
Con una classe dirigente più competente e responsabile	12,9	66,4	20,7	100,0
Più meritocratico	12,4	63,5	24,1	100,0
Politicamente più stabile	10,3	74,2	15,5	100,0
Meno condizionato dai "poteri forti"	11,1	69,3	19,6	100,0
Meno corrotto	9,3	71,8	18,9	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008*.



## 24 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

Tabella 1.15 Confronto tra l'Italia di oggi e gli altri Paesi dell'Unione Europea (%)

Caratteristiche dell'Italia	Sì	No	Non saprei dare un giudizio	Totale
Più competitiva e aperta alla concorrenza	23,4	53,6	23,0	100,0
Economicamente più dinamica	15,2	60,9	23,9	100,0
Più capace di favorire il miglioramento delle condizioni economiche dei cittadini a prescindere dalla famiglia di origine	13,0	63,9	23,1	100,0
Con una classe dirigente più competente e responsabile	12,0	66,5	21,5	100,0
Più trasparente	11,5	66,8	21,7	100,0
Più orientata a premiare il merito	10,6	66,5	22,9	100,0
Meno condizionata dai "poteri forti"	10,4	67,6	22,0	100,0
Meno corrotta	8,7	68,9	22,4	100,0
Più provinciale	37,3	35,5	27,2	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

l'innovazione abita nell'impresa piccola e media (35,5%) e in quella grande (33,1%), nella cultura (29,6%) e nel mondo universitario e della ricerca (28,7%). Una bella immagine socio-economica dell'Italia che cambia non senza problemi, ma *che va*, a dispetto di un'immagine politica e amministrativa "intoppata" del sistema Paese. *Le due Italie si dividono tra un'identità socio-economica positiva e una socio-politica negativa*. La politica è implacabilmente ultima anche in innovazione. Dunque, il maggior interesse verso la politica dei cittadini italiani registrato in questo ultimo anno non è certo servito a smorzare questo clima di pesante sfiducia verso le capacità di innovazione della politica. Anzi, i conservatori si annidano per lo più nella politica (60,1%), nella pubblica amministrazione (55,1%), negli ordini professionali (51%), nella magistratura e nei sindacati. Si tratta di valutazioni taglienti della società che la coinvolgono direttamente insieme alle sue classi dirigenti. L'immagine che ne consegue è che gran parte dell'Italia è guidata dalle istituzioni in modo conservatore e che oggi appare esaurito il ruolo di promozione e di sviluppo che le istituzioni statali italiane svolsero nei primi due decenni del dopoguerra, contribuendo a modernizzare l'Italia socio-economica di allora, arcaica e analfabeta. Oggi accade il contrario: è l'Italia socio-economica che spinge per un rinnovamento delle istituzioni.

Nella *tabella 1.17* si evidenzia il parere della popolazione su quattro questioni di cui si è a lungo discusso nell'opinione pubblica: l'inefficienza e la lentezza della nostra pubblica amministrazione, i costi elevati della politica, il sistema fiscale e la relativa piaga dell'evasione, e, infine, la legge elettorale. Su questi quattro temi "di riforma" esistono solide maggioranze di orientamento che oltrepassano i 2/3 degli italiani. Quindi, l'indecisionismo politico su questi temi sembra avere fondamenti diversi dalla raccolta di consenso

Tabella 1.16 Caratteristiche di innovatività della classe dirigente nei diversi settori di appartenenza (%)

Settori di appartenenza	Classe dirigente innovatrice	Classe dirigente conservatrice	Non saprei dare un giudizio	Totale
Piccola e/o media impresa	35,5	32,4	32,1	100,0
Grande impresa	33,1	36,3	30,6	100,0
Cultura	29,6	37,5	32,9	100,0
Università e ricerca	28,7	41,3	30,0	100,0
Mass-media	27,3	41,3	31,4	100,0
Scuola	26,9	46,8	26,3	100,0
Finanza/banche	26,7	40,9	32,4	100,0
Pubblica amministrazione	17,1	55,1	27,8	100,0
Ordini professionali	16,1	51,0	32,9	100,0
Magistratura	16,0	50,8	33,2	100,0
Associazioni sindacali	16,0	50,6	33,4	100,0
Associazioni datoriali	15,8	39,3	44,9	100,0
Politica	12,2	60,1	27,7	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

che dovrebbe essere associata alla bontà della decisione. Quest'ultima, invece, soprattutto dalla classe politica, viene procrastinata proprio per non suscitare scontento tra i settori coinvolti: meglio rinviare, pur di durare. Indecisionismo e acquiescenza dei dirigenti verso una gestione inefficiente della cosa pubblica portano a gravi distorsioni come l'assenteismo nel pubblico impiego che, nel 2005, valeva almeno 11 miliardi di euro "non lavorati" (riportando ferie e assenze all'incidenza media che si riscontra nel settore privato). Dunque, i "fannulloni" del pubblico impiego, più volte bersaglio di ficcanti editoriali di Ichino, hanno come contrappeso l'ignavia dei dirigenti e dei capi che spesso evitano di vigilare e prendere provvedimenti.

### 1.5 La lenta modernizzazione dei valori

Dove ci ha condotto questa carrellata di valutazioni e di giudizi attinti direttamente dalla popolazione e non dagli opinionisti? Sicuramente ad avere un primo affresco della cultura sociale del Paese su tre temi di grande rilievo: il merito, l'interesse collettivo e il senso dello Stato, ossia l'attuale evoluzione del Paese. Su questi argomenti la popolazione si spacca in due, con i "non saprei" titubanti spesso a giocare da terzo incomodo. C'è l'Italia pessimista e quella che spera, c'è l'Italia che protegge e ama farsi proteggere e c'è quella

## 26 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

Tabella 1.17 “Vicinanza” a un giudizio piuttosto che al suo opposto, con riferimento alle singole caratteristiche polari (%)

Affermazioni	1	2	3	4	5	
La pubblica amministrazione italiana è oggi	34,1	28,9	28,9	6,8	1,3	<i>Efficiente</i>
La pubblica amministrazione italiana è oggi	43,3	29,5	20,3	5,8	1,1	<i>Veloce</i>
Tagliare i costi della politica è oggi	9,0	5,6	10,7	13,5	61,2	<i>Utile</i>
Tagliare i costi della politica è oggi	7,8	4,3	11,3	13,7	62,9	<i>Opportuno</i>
L'attuale sistema fiscale italiano è	43,5	25,5	24,8	3,7	2,5	<i>Equo</i>
L'attuale sistema fiscale italiano è	42,5	26,5	23,4	6,3	1,3	<i>Efficiente</i>
L'evasione fiscale in Italia è oggi	56,3	5,4	19,5	4,5	4,3	<i>Giusta</i>
L'evasione fiscale in Italia è oggi	59,3	14,8	17,8	4,0	4,1	<i>Accettabile</i>
L'attuale legge elettorale che non consente di votare il candidato è	46,6	18,0	29,6	3,4	2,4	<i>Giusta</i>
L'attuale legge elettorale che non consente di votare il candidato è	43,2	21,4	29,8	3,5	2,1	<i>Efficiente</i>

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008.

Tabella 1.18 I tre più importanti valori in assoluto per l'intervistato (%)

Valori	Totale*	Individualisti	Elitisti	Negoziatori	Democratici
Salute	57,8	60,4	44,1	56,5	60,8
Famiglia	53,9	53,8	55,1	48,3	57,0
Lavoro	33,4	32,4	33,7	36,2	32,3
Libertà	17,3	15,1	15,2	16,2	20,4
Pace	16,8	12,9	12,4	16,7	20,1
Amore	18,4	19,0	32,0	14,9	16,2
Sicurezza	11,6	7,7	12,6	13,8	12,5
Rispetto delle regole	11,5	13,6	10,9	7,9	12,4
Amicizia	10,3	12,0	11,7	9,6	9,2
Democrazia	8,9	8,4	6,8	8,0	10,5
Religione	6,7	9,0	4,8	8,2	5,1
Autorealizzazione	5,0	4,0	5,3	5,2	5,3
Solidarietà	4,7	3,7	7,4	4,5	4,8
Coerenza	4,6	5,4	2,7	4,1	5,1
Merito	3,7	4,5	6,0	2,6	3,3
Guadagnare molto	3,1	3,2	4,1	3,7	2,4
Fare carriera	2,3	1,2	4,5	2,6	2,1
Altro	6,5	7,3	9,8	5,4	5,8

\* Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte.

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

economica e dinamica che rialza la testa, l'Italia ridotta a “poltiglia” e l'Italia delle minoranze vitali, c'è l'Italia civica e l'Italia cinica, quella che si confronta con il merito e quella che vive tra appartenenze e clientelismi. L'Italia *che va*, ma anche quella dei gravi ritardi che, gira e rigira, finiscono per essere imputati alla dimensione culturale e quindi ai valori che costituiscono le nostre motivazioni. E allora ci appare un'Italia un po' statica, demotivata, triste.

L'Italia guardata da lenti internazionali, come quelle della *World Values Survey*, mostra ritardi nell'assimilazione di valori moderni come il merito, inteso come opportunità di autoespressione individuale. Sono soprattutto i valori autoespressivi legati alla maggior autonomia individuale che stentano a farsi largo, soprattutto nella “mucillagine” di massa. Anche nella nostra indagine (*tabella 1.18*), i valori tradizionali – la salute, la famiglia, il lavoro – restano di gran lunga il riferimento per la maggioranza degli italiani. Segue

## 28 La difficoltà di staccarsi dal proprio passato

un terzetto di valori *autoespressivi* come la libertà, la pace e l'amore. Come si nota sempre in questa tabella, sono i democratici puri i maggiori sostenitori al contempo di valori tradizionali e di quelli post-materialistici, con valori simili a quelli medi del Paese. "Prima la salute" anche per i democratici puri. Segue la famiglia, che è un valore tra i tre più rilevanti soprattutto nel Nord-Est (59,1%) e diffuso soprattutto tra coloro che pensano di avere prospettive migliori di quelle dei genitori. Dicono "lavoro", coloro che il lavoro ce l'hanno, ma anche il Mezzogiorno, che ne scarseggia (39,7%). La libertà, che spesso guida i nostri discorsi politici e sociali, è un valore coltivato soprattutto da laureati (31,7%) ed è tipicamente cittadino (in grandi città, 24,4%).

In sintesi, i ritardi del sistema Paese sono probabilmente a tutti i livelli della cultura sociale, a bassa e ad alta quota, tra la società e le classi dirigenti. Questo purtroppo conferma l'impressione che lo stato di salute della nostra società non sia migliore di quello delle classi dirigenti, descritto in modo particolareggiato nel *Rapporto 2008*. Tuttavia, nonostante l'impasse istituzionale, la trasformazione del Paese avanza per inerzia perché è ancora agganciata a un'evoluzione globale e attecchisce soprattutto in quei settori e in quei territori dove il connubio socio-economico tra lavoro e nuova imprenditorialità/professionalità è più solido e maturo.

## 2. Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

### 2.1 Il percorso a ostacoli verso l'irrinunciabile traguardo del merito

Questo capitolo presenta i risultati della seconda indagine sui dirigenti italiani e sulla loro relazione con il gruppo sociale definito classe dirigente. Le principali evidenze confermano la prospettiva negativa e pessimista emersa nell'ambito della prima indagine: i dirigenti del campione considerato si dichiarano consapevoli di quanto la situazione attuale sia critica e dell'urgenza di azioni forti per attivare un cambiamento, anche se – allo stesso tempo – sembrano esser bloccati e incapaci di prendere decisioni in tal senso.

In questo secondo studio si è chiesto a un gruppo di dirigenti di esprimersi su quattro questioni principali:

- valorizzazione del merito;
- allineamento all'interesse collettivo;
- identificazione con la classe dirigente;
- responsabilità verso le istituzioni e le generazioni future.

Si tratta di temi molto attuali, la cui rilevanza viene ribadita quotidianamente in saggi, articoli o dibattiti pubblici, che sono stati scelti come oggetto di indagine sulla base di una serie di motivazioni che vengono brevemente richiamate qui di seguito.

Dalla precedente indagine sulla classe dirigente italiana<sup>1</sup> emergeva infatti un quadro preoccupante, sintetizzato nei seguenti punti principali:

- l'appartenenza alla classe dirigente è basata più sulla cooptazione che sul merito;
- i dirigenti non si identificano nell'attuale classe dirigente, sebbene ne facciano oggettivamente parte;
- la classe dirigente è rappresentata prevalentemente sulla base di stereotipi negativi, mentre i tratti positivi e desiderabili sono quasi completamente assenti dalla sua identità (così come viene rappresentata dai dirigenti);

---

<sup>1</sup> LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2007*.

## 30 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

- i dirigenti ritengono che il prestigio della classe dirigente tra l'opinione pubblica sia molto basso;
- i comportamenti della classe dirigente sono prevalentemente motivati da interessi particolari, piuttosto che dalla ricerca del bene pubblico e dalla responsabilità verso la collettività.

Dal quadro suddetto emerge la completa consapevolezza della situazione attuale da parte dei dirigenti e si evidenzia quanto la crisi sia ormai andata ben al di là di una fisiologia ciclica. I dirigenti, a causa delle caratteristiche negative del gruppo denominato classe dirigente, tendono a prenderne le distanze, rifiutando in gran parte l'associazione a esso. Ne emerge una situazione paradossale, in cui i membri di un gruppo non si riconoscono in esso e, pur facendone parte oggettivamente, rifiutano le implicazioni normative e comportamentali derivanti dalla membership stessa. I dirigenti non vogliono far parte di questa classe dirigente, ma, piuttosto che impegnarsi per modificarne le caratteristiche, preferiscono prenderne le distanze. La conseguenza più preoccupante di questa situazione sta nel fatto che, in un momento in cui sarebbe necessaria una reazione forte e determinata, i dirigenti si sentono quasi legittimati a rifluire nel privato e giustificati a non assumere la responsabilità che compete al loro ruolo. Questa prospettiva permette di comprendere quanto l'attuale situazione consenta anche posizioni di comodo e favorisca comportamenti opportunistici.

Nell'indagine condotta per il *Rapporto LUISS 2008* è sembrato opportuno approfondire gli elementi più critici emersi nell'ambito degli studi precedenti e verificare quale sia la consapevolezza del ruolo che spetta alla classe dirigente per uscire da una situazione che può diventare di pericoloso stallo.

Innanzitutto, è stato analizzato il tema del merito, con l'obiettivo di comprendere quali siano le condizioni per riconoscerne il valore, sia rispetto ai processi di selezione della classe dirigente, sia come meccanismo alla base dell'avanzamento nella carriera e della mobilità tra classi separate e poco permeabili.

In secondo luogo, è stato preso in esame il tema dell'interesse collettivo e di come viene percepito dai dirigenti che, sappiamo dalla precedente indagine, tendono a esser più orientati alla salvaguardia di interessi particolari, pur consapevoli degli effetti negativi di questo atteggiamento.

Lo studio dell'identità della classe dirigente, così come viene percepita dai dirigenti, richiede ulteriori approfondimenti, sia dal punto di vista della formazione degli stereotipi positivi e negativi, sia dal punto di vista della possibilità di maggiore identificazione da parte dei dirigenti nel gruppo classe dirigente. Evidentemente una valutazione di tipo longitudinale di queste variabili potrebbe offrire molte indicazioni sulla dinamica dell'identificazione; in questa sede ci si è limitati a prendere in considerazione un campione diverso a un anno di distanza. La scarsa identificazione con la classe dirigente implica conseguenze attitudinali e comportamentali che certamente non favoriscono un'assunzione di responsabilità da parte dei dirigenti. Un approfondimento della relazione esistente tra identificazione e orientamento all'interesse collettivo può fornire indicazioni

utili per comprendere i processi psicologici e sociali che consentirebbero una maggiore attenzione verso l'interesse generale e individuare possibili linee di intervento.

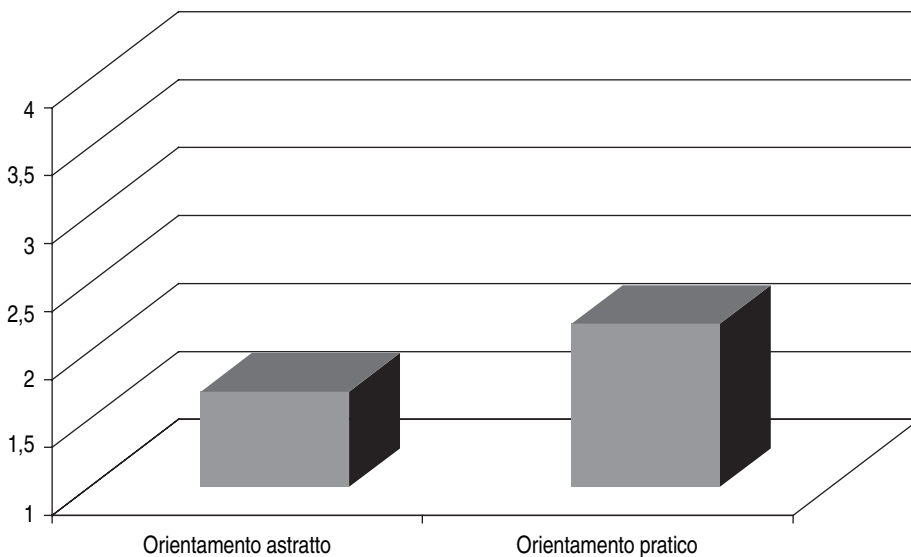
La quarta area di indagine ha inteso approfondire proprio il tema dell'assunzione di responsabilità, a partire da una situazione in cui l'orientamento prevalente si rivolge verso l'utilità individuale, ovvero verso agende corporative e parziali. Questo tema è reso ancor più complesso dal basso grado di fiducia che oggi sembra informare le relazioni sociali, tra individui, gruppi, persone, istituzioni e gruppi generazionali. L'orientamento all'interesse generale, infatti, richiede un grado elevato di fiducia, che significa la consapevolezza di una certa reciprocità rispetto alle conseguenze delle decisioni per le preferenze dei singoli.

Con riferimento innanzitutto all'orientamento verso il merito da parte dei dirigenti intervistati, sono stati impiegati cinque item, con una scala a quattro punti (accordo/disaccordo) e una risposta neutra ("non saprei"). L'analisi fattoriale ha evidenziato la presenza di due fattori che sono stati etichettati rispettivamente come "astratto" e "pratico" (*fig. 2.1 e tab. 2.1*). Il primo fattore (orientamento astratto al merito) risulta composto dai seguenti item.

- "Credo che la valorizzazione del merito possa migliorare le condizioni del Paese e aumentare le opportunità per i cittadini".
- "Il merito è un concetto astratto".

Il secondo fattore (orientamento pratico al merito) è stato costruito sulla base degli item elencati di seguito.

Figura 2.1 Orientamento al merito



Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente*.

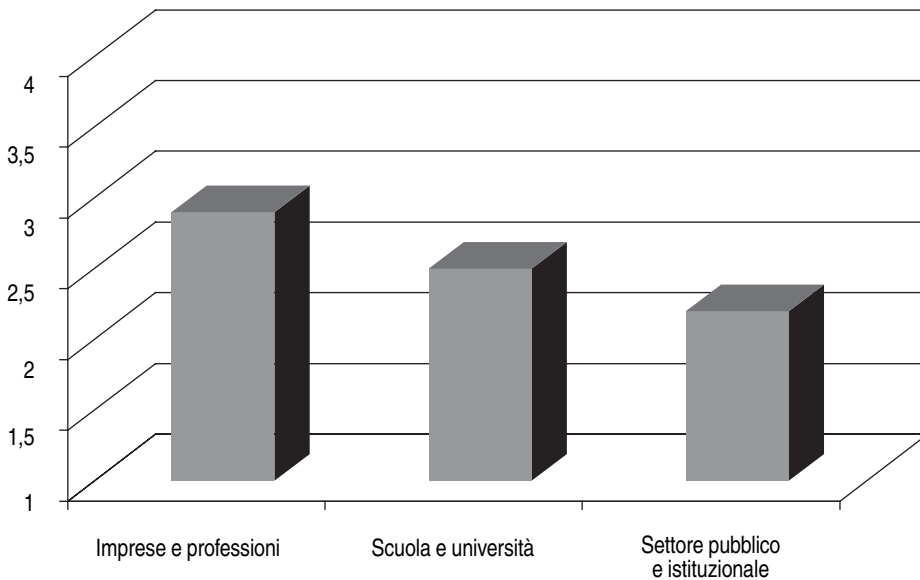


32 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

Tabella 2.1 L'orientamento verso il merito (%)

	Media (min: 1 – max: 4)	Deviazione standard	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei	Totale
<i>Orientamento astratto (al merito)</i>	1,7	0,6							
1. "Credo che la valorizzazione del merito possa migliorare le condizioni del Paese e aumentare le opportunità per i cittadini"	3,7	0,6	68,9	27,8	96,7	2,3	0,8	0,2	100,0
2. "Il merito è un concetto astratto"	2,0	1,0	12,3	16,1	28,4	29,5	40,2	1,9	100,0
<i>Orientamento pratico (al merito)</i>	2,2	0,5							
3. "Nel concreto in Italia le relazioni e le raccomandazioni contano più del merito"	3,2	0,8	36,7	48,0	84,7	10,4	3,2	1,7	100,0
4. "L'Italia si sta muovendo verso la valorizzazione del merito"	1,9	0,8	5,7	9,8	15,5	53,7	27,8	3,0	100,0
5. "Penso che ognuno possa utilizzare legittimamente le risorse e le relazioni di cui dispone per affermarsi"	2,8	0,9	22,1	44,1	66,2	20,6	11,9	1,3	100,0

\* Item ricodificato nel computo del fattore; le affermazioni sono presentate in ordine di saturazione sul fattore.  
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente*.

**Figura 2.2 Riconoscimento e valorizzazione del merito nei principali ambiti professionali**

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

- “Nel concreto in Italia le relazioni e le raccomandazioni contano più del merito”.
- “L’Italia si sta muovendo verso la valorizzazione del merito”.
- “Penso che ognuno possa utilizzare legittimamente le risorse e le relazioni di cui dispone per affermarsi”.

Le analisi descrittive evidenziano da una parte la convinzione che il merito non sia un valore astratto e privo di implicazioni pratiche e, dall’altra, la consapevolezza che il grado di orientamento reale verso il merito (inteso come forza di cambiamento) sia effettivamente ancora molto modesto.

Considerando i valori medi dei due fattori, si evince che il merito non è considerato un concetto astratto dai dirigenti (media pari a 1,7 in una scala da 1 a 4, dove quindi il punto di indifferenza sarebbe uguale a 2,5), ma che comunque manca un orientamento pratico verso la piena affermazione del merito nel nostro Paese.

Partendo da questa consapevolezza di insufficiente orientamento generale verso il merito, inteso come orientamento culturale con conseguenze pratiche, la *tabella 2.2* mostra i risultati delle analisi svolte a livello di microambiente.

I dirigenti sono stati invitati a esprimere il loro grado di accordo sul grado in cui il merito è adeguatamente riconosciuto e valorizzato nei principali ambiti professionali, utilizzando una scala a quattro punti più una risposta neutra.

Dall’analisi fattoriale esplorativa emerge che i dirigenti distinguono tre principali ambiti in cui il merito è riconosciuto e valorizzato (*fig. 2.2*); essi differiscono in maniera statisticamente significativa e sono:

## 34 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

Tabella 2.2 Riconoscimento e valorizzazione del merito nei principali ambiti professionali (%)

	Media	Deviazione standard (min: 1 – max: 4)	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei	Totale
<i>Imprese e professioni</i>	2,9	0,5							
Piccola e/o media impresa	3,2	0,7	34,4	47,2	81,6	10,8	2,5	5,1	100,0
Professioni	3,1	0,8	29,5	45,2	74,7	18,5	3,0	3,8	100,0
Grande impresa	3,0	0,8	24,2	47,5	71,7	16,6	3,8	7,9	100,0
Lavoro dipendente	2,5	0,8	10,8	34,0	44,8	44,4	8,7	2,1	100,0
Finanza/banche	2,8	0,8	17,4	40,8	58,2	24,2	6,6	11,0	100,0
Classe dirigente*	2,7	0,9	14,6	37,6	52,2	34,0	8,1	5,7	100,0
Cultura*	2,8	0,8	18,0	42,7	60,7	27,8	5,1	6,4	100,0
Scuola e università	2,5	0,7							
Scuola media inferiore	2,6	0,9	13,4	37,8	51,2	31,0	9,1	8,7	100,0
Scuola elementare	2,7	0,9	15,5	38,0	53,5	27,6	9,1	9,8	100,0
Scuola superiore	2,7	0,8	14,2	43,3	57,5	29,1	7,0	6,4	100,0
Università	2,6	0,9	13,2	36,3	49,5	34,8	9,3	6,4	100,0
Ricerca	2,5	0,9	14,2	28,2	42,4	37,4	10,4	9,8	100,0
Settore pubblico e istituzionale	2,2	0,6							
Pubblica amministrazione	1,9	0,8	4,0	14,0	18,0	47,4	30,4	4,2	100,0
Politica	1,8	0,8	4,7	11,3	16,0	38,4	40,3	5,3	100,0
Associazioni sindacali	2,2	0,9	7,6	23,4	31,0	35,7	20,8	12,5	100,0
Associazioni di rappresentanza datoriali	2,5	0,8	9,1	36,1	45,2	28,7	10,6	15,5	100,0
Mass-media	2,3	0,9	9,8	25,1	34,9	40,3	15,5	9,3	100,0
Magistratura	2,4	0,9	10,2	26,5	36,7	37,0	11,9	14,4	100,0

\* Item non inserito nel computo del fattore; le affermazioni sono presentate in ordine di saturazione sul fattore.  
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

- imprese e professioni;
- scuola e università;
- settore pubblico e istituzionale.

I valori medi di questi tre fattori rivelano che il merito è riconosciuto e valorizzato nel primo ambito (media pari a 2,9 in una scala da 1 a 4), mentre lo è molto meno negli altri due (media, rispettivamente, del 2,5 e del 2,2).

Analizzando i singoli contesti, le opinioni dei dirigenti indipendentemente dal ruolo ricoperto sono chiare: la meritocrazia è più valorizzata nelle imprese (sia piccole-medie sia grandi) e nelle professioni, anche se il valore medio del fattore è di poco al di sopra del punto di indifferenza, segno della necessità di migliorare anche negli ambiti più avanzati. Le istituzioni educative, invece, si collocano appena al di sotto del punto di indifferenza; secondo i dirigenti intervistati (inclusi coloro che lavorano nell'ambito pubblico), il settore pubblico e istituzionale mostra livelli di orientamento alla meritocrazia decisamente bassi e insufficienti per un Paese moderno.

L'analisi condotta ha permesso di approfondire le condizioni che sarebbe desiderabile creare per ripristinare il principio del merito. Ai dirigenti sono state quindi proposte alcune di queste condizioni ed è stato chiesto loro di esprimere il grado di accordo sulla rilevanza di ognuna "per passare dal principio all'applicazione del merito" (*tab. 2.3*).

L'analisi fattoriale ha evidenziato una struttura monofattoriale e la variabile aggregata risultante assume un valore medio molto alto (3,6 in una scala da 1 a 4), rivelando che i dirigenti non distinguono diverse categorie di proposte orientate alla valorizzazione del merito e che, in media, tutte hanno un indice di gradimento piuttosto elevato. Infatti, come si può anche constatare dalle singole affermazioni riportate nella *tabella 2.3*, tutte le condizioni proposte sono ampiamente desiderabili per favorire l'applicazione del merito (tutti i valori medi sono  $\geq 3,4$ ). Il messaggio che i dirigenti sembrano esprimere è chiaro, ossia che non si discuta troppo da dove si vuole iniziare per introdurre il merito, ma si inizi ad agire in una qualche direzione.

In particolare, è risultato prioritario per i dirigenti:

- riscoprire il valore dell'interesse collettivo;
- essere coerenti nell'applicare il merito anche a se stessi e ai membri della propria famiglia;
- valorizzare i talenti delle persone con adeguati sistemi incentivanti;
- darsi delle regole per valutare il merito.

La domanda successiva riguardante il merito invitava a esprimere il grado di accordo rispetto ad alcune modalità potenzialmente utili per attivare il cambiamento. Questi item sono stati presi dall'indagine riguardante l'opinione pubblica e ripetuti ai dirigenti con il solo scopo di rendere possibili alcuni confronti (*tab. 2.4*).

L'analisi fattoriale ha evidenziato l'esistenza di due fattori che sono stati etichettati come valorizzazione delle competenze e difesa dell'appartenenza. La struttura bifattoria-

## 36 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

Tabella 2.3 Condizioni necessarie per passare dal principio all'applicazione del merito\* (%)

Condizioni	Media	Deviazione standard (min: 1 - max: 4)	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei	Totale
	3,6	0,4							
1. Servirebbe accettare che una società che premia il merito promuove in realtà l'interesse collettivo (perché è meglio per tutti avere insegnanti bravi, medici bravi, ingegneri bravi, classe dirigente brava ecc.)	3,8	0,5	82,0	15,3	97,3	1,9	0,2	0,6	100,0
2. Servirebbe cambiare nella società il modo di valorizzare i talenti delle persone: con meno appartenenza e con più merito, creando meccanismi di incentivo che vadano in questa direzione	3,8	0,5	78,6	19,3	97,9	1,5	0,0	0,6	100,0
3. Servirebbe aprire una stagione che privilegia il libero mercato e quindi anche il merito e la mobilità delle persone, che ne rappresentino la logica conseguenza	3,4	0,7	53,9	32,5	86,4	8,5	1,7	3,4	100,0
4. Servirebbe riconoscere che il nostro Paese non è più quello di una volta (povero, non istruito, poco informato ecc.) e quindi introdurre con decisione il criterio del merito farebbe bene al Paese	3,6	0,6	65,2	29,5	94,7	3,6	1,1	0,6	100,0
5. Servirebbe accettare che l'applicazione del criterio del merito non può riguardare solo gli altri, ma anche se stessi e la propria famiglia	3,8	0,5	80,9	16,8	97,7	1,5	0,4	0,4	100,0
6. Servirebbe dare delle regole chiare in base alle quali decidere chi è meritevole e chi no (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)	3,7	0,6	68,6	27,2	95,8	3,0	0,6	0,6	100,0
7. Servirebbe accettare che il merito "fa bene" a chi si trova in condizioni sociali deboli, perché è l'unico modo per poter emergere e avere nuove opportunità sociali e professionali	3,5	0,7	62,9	28,0	90,9	5,3	3,0	0,8	100,0
8. Servirebbe potersi fidare di coloro che devono definire i criteri del merito e quindi applicarli (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)	3,5	0,7	59,4	32,7	92,1	5,3	1,1	1,5	100,0

\* Le affermazioni sono presentate in ordine di saturazione sul fattore.

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente*.

Tabella 2.4 Modalità per rinnovare la classe dirigente sul tema del merito\* (%)

	Media (min: 1 – max: 4)	Deviazione standard	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei	Totale
<i>Valorizzazione delle competenze</i>									
	3,0	0,5							
1. Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di poter scegliere i bravi, siano essi giovani o anziani, e non accettare solo il principio dell'età (in entrambe le categorie ci sono i meritevoli e i non meritevoli)	3,6	0,6	66,4	26,1	92,5	5,1	1,3	1,1	100,0
2. Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di imporre l'uscita dalla vita attiva a 60 anni, indipendentemente dal merito, per lasciare il posto ai giovani	2,3	1,0	15,9	22,7	38,6	37,4	22,3	1,7	100,0
<i>Difesa dell'appartenenza</i>									
	3,3	0,5							
3. La verità è che la classe dirigente non è abituata ad applicare il criterio del merito, preferendo quello dell'appartenenza (a un gruppo, a un partito, a un sindacato, a una famiglia, a una squadra aziendale ecc.), da cui ci si sente più protetti	3,6	0,5	58,7	33,3	92,0	5,9	1,5	0,6	100,0
4. A sua volta la classe dirigente (nella politica, nell'economia, nel sociale, nella cultura) si dichiara favorevole rispetto al principio del merito, ma poi non lo applica a se stessa	3,4	0,7	53,7	37,6	91,3	6,4	1,9	0,4	100,0
5. Anche la popolazione non è molto diversa rispetto alla sua classe dirigente, perché non è abituata a sua volta ad accettare il criterio del merito, preferendo quello dell'appartenenza, da cui ci si sente più protetti e garantiti	3,3	0,8	42,5	42,9	85,4	10,4	3,4	0,8	100,0
6. È facile essere d'accordo sul principio del merito, ma è più difficile per le persone accettarlo per se stesse e/o per i membri della propria famiglia	3,0	0,8	28,9	45,0	73,9	19,1	5,7	1,3	100,0

\* Le affermazioni sono presentate in ordine di saturazione sul fattore.

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

## 38 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

le conferma le due logiche contrapposte emerse anche nel corso della prima indagine, ovvero quella basata sulle competenze e quella basata sull'appartenenza. Il valore medio di ciascun fattore (rispettivamente, pari a 3,0 e 3,3 in una scala da 1 a 4) conferma il conflitto esistente tra le affermazioni generali riguardanti il merito e la difficoltà a renderlo un valore agito, a partire dalla propria sfera.

In particolare, è opportuno considerare la prima affermazione di ciascun fattore, sia perché entrambe sono le più rilevanti nella costruzione del fattore (si ricorda che gli item sono presentati in ordine di saturazione sul fattore), sia perché entrambi assumono i valori medi più elevati tra tutte le risposte fornite. Dalle due affermazioni emerge con chiarezza l'opinione dei dirigenti, secondo la quale:

- occorre selezionare i più bravi, indipendentemente dalla loro età, nell'interesse collettivo;
- vi sono scarsa consuetudine e difficoltà nell'applicare il criterio del merito a partire dal proprio microambiente e gruppo di appartenenza.

Come si può notare, questi risultati confermano e rinforzano quelli già precedentemente presentati nella *tabella 2.3*, in quanto ripropongono la necessità di riscoprire l'interesse collettivo (attraverso regole, sistemi incentivanti e un'adeguata selezione delle persone che svolgono ruoli critici) e la responsabilità delle proprie azioni (intesa prevalentemente come coerenza di comportamento). Queste due questioni saranno oggetto di approfondimento specifico in parti successive di questo capitolo, in quanto, secondo i dirigenti, rappresentano le principali condizioni che potrebbero permettere alla classe dirigente di rinnovarsi e orientarsi verso il merito.

È opportuno portare l'attenzione del lettore anche sulla quinta affermazione della *tabella 2.4* ("Anche la popolazione non è molto diversa rispetto alla sua classe dirigente"), in quanto mette in luce l'opinione secondo cui la riscoperta dei valori fondanti della nostra società non dovrebbe riguardare solo la classe dirigente, ma anche l'intera popolazione più in generale (media del 3,3). In altre parole, la difficoltà dell'applicazione del merito non è un problema solo per la classe dirigente, ma anche per la popolazione italiana, che probabilmente ritiene più rassicurante il criterio dell'affiliazione rispetto a quello della competizione (con ciò ribadendo una convergenza tra le due parti in gioco).

Ai dirigenti è stato infine chiesto di valutare in modo binario (concordo/non concordo) alcune proposte specifiche che potrebbero valorizzare il merito in favore dell'interesse collettivo (*tab. 2.5*).

I dirigenti del campione considerato si sono espressi con chiarezza: tutte le proposte tranne una ("Abolire il valore legale del titolo di laurea") hanno ricevuto oltre il 50% di preferenze (la maggior parte delle proposte oltre l'85%). In altre parole, i dirigenti confermano l'idea che ogni iniziativa è valida e desiderabile, purché venga realizzata.

Più direttamente, i dirigenti ritengono che sia prioritario avviare tre distinti progetti e corsi di azione:

Tabella 2.5 Valutazione di alcune proposte destinate a favorire il merito nell'interesse collettivo

Proposte	Concordo	Non concordo	Non saprei	Totale
1. Introdurre efficaci sistemi di incentivi premianti nei percorsi di carriera (effettivo controllo dei risultati del lavoro)	96,4	2,3	1,3	100,0
2. Aumentare le borse di studio per gli studenti universitari meritevoli, con particolare riferimento a quelli delle famiglie meno abbienti	96,2	3,0	0,8	100,0
3. Licenziare i funzionari pubblici condannati in via definitiva (penalmente e amministrativamente)	92,0	5,9	2,1	100,0
4. Premiare il merito nei concorsi pubblici (pubblica amministrazione e professioni), affidandoli a valutatori terzi per garantire trasparenza	91,9	5,1	3,0	100,0
5. Incentivi economici e fiscali per agevolare il rischio di impresa tra i giovani	90,6	6,2	3,2	100,0
6. Ridurre la pressione fiscale per le imprese virtuose (eco-compatibili, bilanci regolari, sicurezza e qualità del lavoro)	87,4	9,6	3,0	100,0
7. Inasprire i controlli fiscali per evitare la concorrenza sleale nel mondo delle imprese	85,5	11,5	3,0	100,0
8. Più liberalizzazioni per favorire maggiore concorrenza	74,6	21,2	4,2	100,0
9. Limitare a un massimo di due mandati l'eleggibilità dei politici (parlamentari, sindaci, consiglieri regionali ecc.) per favorire il ricambio	72,8	23,4	3,8	100,0
10. Introdurre meccanismi che favoriscano un maggiore inserimento delle donne ai vertici economici e istituzionali (per esempio, quote rosa)	57,3	37,2	5,5	100,0
11. Abolire gli ordini professionali (giornalisti, notai, commercialisti ecc.)	55,8	39,7	4,5	100,0
12. Abolire il valore legale del titolo di laurea	24,8	70,5	4,7	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*



40 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

- riprogettare il sistema di incentivi per i percorsi di carriera;
- offrire opportunità a studenti meritevoli;
- licenziare funzionari pubblici condannati in via definitiva.

Come si può comprendere, si tratta di aspetti diversi tra loro, ma tutti orientati a ripristinare regole meritocratiche finalizzate alla cura dell'interesse collettivo. Questo tema sarà oggetto di trattazione specifica nel prossimo paragrafo.

## **2.2 Una visione condivisa di interesse collettivo da investire sul nuovo ciclo**

L'interesse collettivo è, per così dire, il "grande malato" della società italiana che, accanto a una prorompente moltiplicazione dei soggetti collettivi, pubblici e privati, ha registrato una pervasiva diffusione di interessi particolari, la cui composizione all'interno di un quadro di sviluppo ordinato si è rivelata assai più difficile del previsto, forse anche per il risveglio di quella cultura del "particolare" da cui è segnata la nostra storia.

Solo da pochi anni è stato introdotto nella nostra Costituzione un criterio ordinatore identificato nel principio di sussidiarietà, anche se nei fatti manca una traduzione legislativa adeguata a discernere le aree di vitalità da tutelare e promuovere rispetto alle tante zone di egoismo, a base territoriale o corporativa, da incanalare verso logiche di segno più elevato ai fini della crescita del Paese.

Se, quindi, può accadere che nella coscienza dei cittadini il senso dell'interesse collettivo appaia alquanto velato, spetta alla classe dirigente svelarne potenzialità e interpretarne ruolo e funzione.

Sotto questo profilo va detto che il gruppo di dirigenti intervistati denota un buon livello di consapevolezza del valore dell'interesse collettivo, basato su scelte assunte con il metodo democratico, al quale si possono sacrificare gli interessi dei singoli individui e/o gruppi (73,7% dei consensi, quasi 3 intervistati su 4, *tab. 2.6*).

Le altre opinioni si dividono in misura pressoché paritaria tra chi ritiene che l'interesse collettivo non sia altro che la somma degli interessi individuali e chi lo considera nulla più che un compromesso tra i vari interessi in gioco, necessario per mantenere la pace sociale (rispettivamente, 11,9% e 10,4%).

È un quadro di opinioni che si spalma in maniera abbastanza uniforme tra le diverse categorie di dirigenti, con qualche spunto più positivo per le donne e i più anziani (il 76,4% delle prime e il 78,1% dei secondi condividono la definizione che si è visto essere prevalente; si vedano le *tabb. A6 e B6 del paragrafo 3 degli Allegati*).

Colpisce, comunque, il fatto che la concezione dell'interesse collettivo come mera somma degli interessi individuali ottenga un livello di consensi più che doppio rispetto alla media tra chi ricopre cariche elettive (23,3% a fronte dell'11,9%), mentre chi opera nel sistema delle rappresentanze economiche risente maggiormente della deformazione professionale, che lo porta spesso a ricercare dei compromessi e a essa adegua la sua visio-

ne dell'interesse collettivo (17,2% a fronte della media del 10,4%; si veda la *tab. A6* del *paragrafo 3* degli *Allegati*).

Se, come si è visto, la consapevolezza del valore dell'interesse collettivo presso i dirigenti mostra un buon livello di condivisione sul piano teorico, ancora maggiore è quella circa la sua traduzione sul piano delle scelte concrete.

La *tabella 2.7* ci mostra, infatti, che per la netta maggioranza nella gerarchia degli interessi deve avere il primo posto quello generale, con il quale gli altri tipi di interessi si debbono coordinare (84,7%).

L'interesse del territorio nel quale si vive e/o si lavora appare prevalente per il 9,1%, mentre le altre tipologie di interesse appaiono subordinate a quello generale in misura pressoché assoluta.

Anche nel caso degli interessi territoriali una maggiore sensibilità rispetto alla media viene espressa da titolari di incarichi elettivi (16,3% contro il 9,1% citato; si veda la *tab. B7* del *paragrafo 3* degli *Allegati*); in questo caso la deformazione professionale è costituita dalla ricerca del consenso a ogni costo.

Le risposte fornite a queste due domande evidenziano un elevato grado di consapevolezza da parte dei dirigenti su cosa si intenda per interesse collettivo e un altrettanto ele-

**Tabella 2.6 Definizione di interesse collettivo (%)**

1. È un interesse della collettività in quanto tale, definito in base a scelte condivise democraticamente, al quale possono essere sacrificati gli interessi dei singoli individui e/o dei singoli gruppi	73,7
2. È la somma di tutti gli interessi individuali	11,9
3. È un compromesso tra i diversi interessi dei singoli e/o dei gruppi, necessario per mantenere la pace sociale	10,4
4. È l'interesse dei dirigenti e del loro ceto di appartenenza	1,7
5. Altro	2,3
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente*.

**Tabella 2.7 Interesse collettivo da far prevalere rispetto ad altri interessi (%)**

1. L'interesse generale della collettività con il quale gli altri tipi di interesse si debbono coordinare	84,7
2. L'interesse del territorio nel quale si vive e/o si lavora (della città, della provincia, della regione ecc.)	9,1
3. L'interesse del gruppo sociale di appartenenza (lavoratori dipendenti, imprenditori, professionisti ecc.)	2,3
4. L'interesse della propria generazione (giovani, adulti, anziani ecc.)	1,5
5. L'interesse del proprio genere (donne, uomini ecc.)	1,3
6. Altro	1,1
Totale	100,0

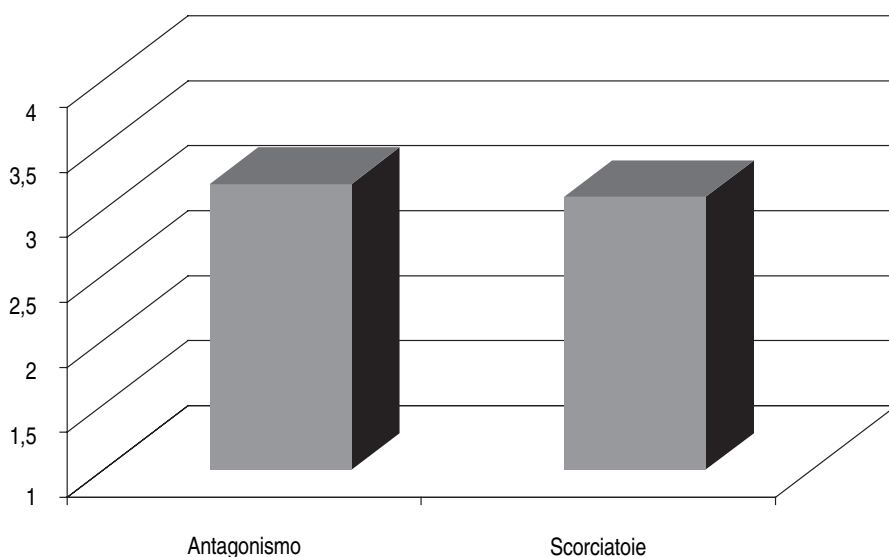
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente*.

vato grado di accordo sulla prevalenza degli interessi generali su quelli particolari. Come noto, però, questo generale accordo su cosa si intenda per interesse collettivo e quale tipo di interesse debba prevalere non trova diffusa applicazione nel nostro contesto politico, economico e sociale. A questo proposito è stato chiesto di esprimere il grado di accordo relativo ad alcune affermazioni sui motivi per cui in Italia non si riesca a favorire l'interesse collettivo (*tab. 2.8*).

L'analisi fattoriale applicata alle otto risposte rivela che i dirigenti distinguono due principali tipi di vincoli alla promozione dell'interesse collettivo: il primo fa riferimento a un atteggiamento "antagonista" piuttosto diffuso, mentre il secondo riguarda la tentazione a trovare soluzioni "facili" a problemi che invece richiedono costanza di impegno e sacrifici (*fig. 2.3*). Dall'analisi dei valori medi emerge che entrambi i fattori contribuiscono a ostacolare la promozione dell'interesse collettivo. In particolare, la burocrazia (media pari a 3,5 in una scala da 1 a 4), lo scarso senso dello Stato (3,3) e una mentalità di opposizione piuttosto che di promozione (3,3) sono gli aspetti che secondo i dirigenti concorrono a limitare la diffusione dell'interesse collettivo e che potrebbero compromettere una visione condivisa di interesse collettivo.

Il realismo pessimista dei giudizi espressi nella *tabella 2.8* porta gli intervistati a far propria l'opinione che una buona classe dirigente debba dare l'esempio, applicando a se stessa i principi del merito, se vuole essere legittimata nel premiare le componenti del Paese più disponibili a declinare lo stesso principio (92,3%, *tab. 2.9*). A corollario di questa affermazione, si aggiunge che una buona classe dirigente deve non solo essere, ma anche apparire tale (83,9%).

**Figura 2.3 Vincoli e ostacoli alla promozione dell'interesse collettivo**



Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente*.

Tabella 2.8 Vincoli e ostacoli alla promozione dell'interesse collettivo (%)

	Media	Deviazione standard (min: 1 – max: 4)	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei	Totale
<b>Antagonismo</b>	3,2	0,6							
1. L'Italia è un Paese che preferisce trovare il modo di "farsi proteggere" piuttosto che "competere" liberamente	3,2	0,8	40,4	39,7	80,1	14,6	3,6	1,7	100,0
2. L'Italia è un Paese in cui si preferisce "opporsi" piuttosto che "proporre", anche perché è molto più facile adottare la prima soluzione (es. TAV, inceneritori, discariche ecc.)	3,3	0,7	45,9	43,5	89,4	7,4	2,8	0,4	100,0
3. L'Italia è un Paese che preferisce "opporsi", in vista di ottenere qualche riconoscimento economico (come territorio, come gruppo, come singolo)	3,1	0,9	33,5	42,8	76,3	16,3	5,3	2,1	100,0
4. L'Italia è un Paese in cui per tradizione la popolazione non guarda allo Stato con rispetto e con fiducia	3,3	0,8	42,5	43,7	86,2	10,2	3,2	0,4	100,0
<b>Scorciatoie</b>	3,1	0,6							
5. L'Italia è un Paese che di tanto in tanto cerca un uomo forte che possa "mettere ordine" in un Paese governato	2,8	1,0	29,5	32,0	61,5	25,3	11,9	1,3	100,0
6. L'Italia è un Paese "da slegare" da troppi vincoli burocratici che ne limitano un'efficace azione di governo	3,5	0,8	62,4	27,0	89,4	6,8	3,0	0,8	100,0
7. L'Italia è tentata spesso dall'antipolitica, sperando in soluzioni semplificate (es. politica cattiva/italiani buoni) e senza costi per il Paese	2,9	0,9	29,1	39,7	68,8	21,2	7,0	3,0	100,0
8. L'Italia è un Paese che in fondo non ama farsi governare, perché pensa che le soluzioni vadano trovate ciascuno per conto proprio (per piccoli gruppi, per ristretti interessi ecc.) <sup>*</sup>	2,9	0,9	31,4	38,2	69,6	20,2	9,1	1,1	100,0

\* Item non inserito nel computo del fattore; le affermazioni sono presentate in ordine di saturazione sul fattore.  
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

44 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

Tabella 2.9 Cambiamenti percepiti nell'opinione pubblica\* (%)

	Media	Deviazione standard (min: 1 – max: 4)	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei	Totale
<i>Bisogno di responsabilità</i>	2,9	0,7							
1. Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo dell'ave- re" (sempre e comunque) abbia bisogno di essere completato da un "ciclo della responsabilità" individuale e collettiva: nell'e- ducazione dei figli, nella formazione degli studenti, nel modo di relazionarsi delle istituzioni con i cittadini, nel modo di essere classe dirigente (senza attribuire sempre le responsabilità ad altri)	2,9	0,9	26,8	37,1	63,9	29,7	5,1	1,3	100,0
2. Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo dei diritti" debba essere completato da un "ciclo dei doveri" (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nella classe dirigente)	2,9	0,9	27,8	36,3	64,1	29,7	5,1	1,1	100,0
3. Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo delle non regole", del non rispetto dell'altro e dell'eccesso (nei comporta- menti, nei valori, nella voglia di apparire) abbia bisogno di esse- re riequilibrato da un ciclo di maggiore etica diffusa	3,0	0,9	30,6	36,9	67,5	27,8	3,2	1,5	100,0
4. C'è la sensazione che il ciclo dell'apparire (specie in Tv) abbia esaurito il suo percorso e che sia meglio fidarsi di chi fa piutto- sto di chi parla troppo	2,9	1,0	36,8	28,2	65,0	24,8	9,1	1,1	100,0
<i>Bisogno di identità</i>	3,5	0,6							
5. Una buona classe dirigente deve saper applicare innanzitutto a se stessa i principi del merito e quindi essere legittimata nel "premiare" le componenti del Paese che sono più disponibili a loro volta a declinare lo stesso principio	3,6	0,7	68,1	24,2	92,3	4,7	1,5	1,5	100,0
6. Una buona classe dirigente deve non solo essere tale, ma an- che apparire tale	3,4	0,8	51,8	32,1	83,9	11,0	3,2	1,9	100,0

\*Le affermazioni sono presentate in ordine di saturazione sul fattore.  
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

Ciò non toglie che, all'interno di un contesto culturale ancora così segnato da ritardi e chiusure come quelli denunciati, si comincino a percepire alcuni segnali di cambiamento che sembra importante valorizzare, perché offrono una sponda significativa a chi si proponga di introdurre elementi di innovazione:

- la sensazione che il “ciclo delle non regole”, del non rispetto dell'altro e dell'eccesso (nei comportamenti, nei valori, nella voglia di apparire) abbia bisogno di essere riequilibrato da un ciclo di maggiore etica diffusa (67,5% dei consensi, si veda la *tab. 2.9*);
- la sensazione che cominci a diffondersi l'idea che il “ciclo dei diritti” debba essere completato da un “ciclo dei doveri” in tutti gli ordini della vita collettiva (64,1%);
- la sensazione che il “ciclo dell'avere” sempre e comunque abbia bisogno di essere completato da un “ciclo della responsabilità” individuale e collettiva (63,9%).

Anche in questo caso è stata effettuata un'analisi fattoriale esplorativa sulle sei risposte fornite dagli intervistati. Essa mette in luce l'esistenza di due fattori che sono stati descritti con le etichette “bisogno di responsabilità” e “bisogno di identità”. Considerando i valori medi dei due fattori, i dirigenti ritengono che l'opinione pubblica avverta un crescente bisogno di responsabilità (media pari a 2,9 in una scala da 1 a 4), ma soprattutto un bisogno di identità da parte della classe dirigente italiana (media pari a 3,5). Concentrandosi su quest'ultimo fattore e considerando gli item che lo compongono, emerge che il bisogno di identità è riferito a una necessità di *coerenza* nei comportamenti e a una necessità di *riconoscersi* come classe dirigente, contrapposta alla logica dell'*apparire*.

Tale risultato è particolarmente rilevante ai fini di questo rapporto, in quanto rivela un'attesa da parte della popolazione che è percepita dai dirigenti, i quali tuttavia non riescono o non vogliono soddisfare tale attesa.

Sembrano, in sintesi, aprirsi degli spazi, anche se in maniera contraddittoria. Essi possono costituire un terreno fertile per l'esercizio di un ruolo dirigente capace di saldare gli interessi dei singoli all'interno di una visione coerente con il perseguimento di quegli interessi generali che sono basilari per la crescita di un sistema sociale complesso come il nostro. Ma è proprio a questo punto che nascono i problemi maggiori.

### 2.3 La difficoltà di essere classe dirigente e non solo “dirigenti”

I risultati circa l'identità percepita della classe dirigente, la relativa reputazione presso l'opinione pubblica e il grado di identificazione dei dirigenti con la classe dirigente costituiscono l'oggetto di un ulteriore passo dell'analisi condotta.

Questi tre aspetti sono strettamente legati, in quanto l'identificazione con la classe dirigente è funzione dell'attrattività dei primi due aspetti. Infatti, come si è già avuto modo di sottolineare nel precedente rapporto<sup>2</sup>:

---

<sup>2</sup> Bergami, 2007.

## 46 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

Secondo quanto evidenziato dagli studiosi dell'identità sociale<sup>3</sup> e successivamente sviluppato dai ricercatori di comportamento organizzativo<sup>4</sup>, un individuo tende a identificarsi con un gruppo sociale nella misura in cui tale affiliazione incide positivamente sulla sua autostima; tanto più un individuo si identifica con un gruppo, tanto più tende ad agire come "tipico membro di quel gruppo", cercando di perseguire gli obiettivi del gruppo stesso e assumendo atteggiamenti con essi coerenti. In questo senso, le caratteristiche del gruppo e la sua reputazione rappresentano i principali *driver* dell'identificazione, influenzando in senso positivo o negativo in base a quanto risultano essere attrattive per l'individuo. [...] L'individuazione delle ragioni che influiscono sul grado di identificazione con la classe dirigente è rilevante perché solo il fatto di riconoscersi in essa implica l'assunzione di responsabilità richiesta a un tipico membro della classe dirigente del Paese. In altre parole la differenza tra essere un importante dirigente di qualsivoglia organizzazione e sentirsi membro della classe dirigente comporta un diverso atteggiamento per quanto riguarda il senso di responsabilità per gli effetti delle proprie azioni sugli altri e sulla società in generale.

La prima variabile analizzata in questo schema è quindi l'identità percepita della classe dirigente, definibile come l'insieme di attributi centrali, distintivi e perduranti del gruppo dirigente<sup>5</sup>. Bergami e Bagozzi (2000), seguendo le indicazioni di Dutton et al. (1994), hanno proposto un'operazionalizzazione di questo concetto mediante una scala basata su stereotipi posseduti dagli stessi componenti del gruppo oggetto di analisi. A fini comparativi, la scala utilizzata è la stessa proposta nella precedente rilevazione ed è composta da 42 attributi, quali professionalità, formazione, sviluppo, responsabilità eccetera (*tab. 2.10*), che vengono frequentemente utilizzati per descrivere la classe dirigente. Questi attributi, che corrispondono agli stereotipi posseduti dalle persone, sono stati inseriti nel questionario con lo scopo di conoscere quanto ognuno di essi rappresentasse la classe dirigente secondo gli intervistati.

L'analisi fattoriale esplorativa ha evidenziato la presenza di due fattori, uno composto da attributi fortemente caratterizzati da valenza positiva e uno con item connotati da valenza negativa. I fattori risultanti sono stati denominati "identità positiva percepita" e "identità negativa percepita", con valori medi rispettivamente pari a 2,6 e 3,2 in una scala da 1 a 4. In termini generali, questi risultati confermano quelli emersi nella precedente rilevazione, in base ai quali i dirigenti tendevano a connotare negativamente l'identità della classe dirigente italiana.

Un'analisi dettagliata della *tabella 2.10* rivela anche quali sono gli stereotipi che compongono i due fattori, il peso di ogni singolo attributo nella definizione del costrutto (*factor loading*), il valore medio, la deviazione standard e la distribuzione delle risposte per ciascun item.

<sup>3</sup> Tajfel, 1978; Tajfel e Turner, 1985; Turner et al., 1987.

<sup>4</sup> Ashforth e Mael, 1989; Dutton et al., 1994; Bergami, 1996.

<sup>5</sup> Albert e Whetten, 1995.

Tabella 2.10 Identità percepita della classe dirigente italiana\* (%)

Attributi	Identità Positiva (factor loading)	Identità Negativa (factor loading)	Media – (min: 1 max: 4)	Deviazione standard (min: 1 max: 4)	Molto	Moderata- mente	Molto + modera- tamente	Poco	Per nulla	Totale
Professionalità	0,8		2,7	0,9	19,7	35,5	55,2	36,1	8,7	100,0
Formazione	0,8		2,6	0,9	15,3	35,7	51,0	39,0	10,0	100,0
Sviluppo	0,8		2,6	0,9	15,3	37,7	53,0	37,4	9,6	100,0
Responsabilità	0,8		2,6	0,9	14,4	36,5	50,9	39,5	9,6	100,0
Teamwork	0,8		2,5	0,9	13,8	34,6	48,4	39,9	11,7	100,0
Visione strategica	0,8		2,4	0,9	14,6	31,8	46,4	37,3	16,3	100,0
Merito	0,7		2,4	0,9	15,3	25,7	41,0	45,2	13,8	100,0
Trasparenza	0,7		2,3	1,0	15,1	22,7	37,8	40,1	22,1	100,0
Internazionalità	0,7		2,5	0,9	11,9	35,2	47,1	39,7	13,2	100,0
Imprenditorialità	0,7		2,7	0,8	13,8	45,4	59,2	34,0	6,8	100,0
Eccellenza	0,7		2,4	0,8	10,0	28,5	38,5	48,1	13,4	100,0
Dialogo	0,7		2,6	0,9	18,9	34,4	53,3	38,8	7,9	100,0
Legame col territorio	0,7		2,7	0,9	20,6	40,1	60,7	30,8	8,5	100,0
Futuro	0,6		2,4	0,9	12,1	28,2	40,3	44,0	15,7	100,0
Leadership	0,6		2,8	0,9	20,8	41,4	62,2	31,0	6,8	100,0
Passione	0,6		2,7	0,9	18,3	38,6	56,9	33,5	9,6	100,0
Competenza	0,6		2,7	0,8	17,8	39,5	57,3	35,9	6,8	100,0
Tecnicismo	0,6		2,6	0,9	15,5	43,6	59,1	30,1	10,8	100,0
Innovazione*	0,6	-0,3	2,5	0,9	14,2	29,3	43,5	44,8	11,7	100,0
Cambiamento	0,6		2,3	0,9	11,7	26,3	38,0	46,1	15,9	100,0
Relazioni*	0,5	0,3	3,0	0,9	35,9	38,7	74,6	19,7	5,7	100,0
Pragmatismo	0,5		2,7	0,9	20,6	41,0	61,6	29,1	9,3	100,0
Etica*	0,5	-0,4	2,3	1,0	15,7	20,6	36,3	42,3	21,4	100,0
Rete	0,5		2,8	0,9	21,4	40,6	62,0	31,6	6,4	100,0
Autorità*			2,9	0,8	24,0	45,0	69,0	26,1	4,9	100,0
Potere		0,7	3,3	0,9	51,8	32,7	84,5	10,0	5,5	100,0

(segue)



48 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

► Tabella 2.10 Identità percepita della classe dirigente italiana (%)

Attributi	Identità Positiva (factor loading)	Identità Negativa (factor loading)	Media – (min: 1 max: 4)	Deviazione standard (min: 1 max: 4)	Molto	Moderata- mente	Molto + modera- tamente	Poco	Pernulla	Totale
Status		0,7	3,1	0,9	42,0	37,2	79,2	13,8	7,0	100,0
Individualismo		0,7	3,3	0,8	51,6	30,8	82,4	14,0	3,6	100,0
Spregiudicatezza		0,7	3,1	0,9	40,6	36,9	77,5	16,1	6,4	100,0
Gerarchia		0,6	3,2	0,8	43,2	40,1	83,3	14,6	2,1	100,0
Formalità		0,6	3,0	0,9	34,4	39,7	74,1	20,0	5,9	100,0
Rivalità		0,6	3,2	0,9	44,4	33,1	77,5	17,0	5,5	100,0
Interesse personale		0,6	3,3	0,9	54,1	29,1	83,2	11,9	4,9	100,0
Autoreferenzialità		0,6	3,5	0,8	55,4	30,8	86,2	9,3	4,5	100,0
Elite		0,5	3,0	1,0	39,9	30,8	70,7	22,3	7,0	100,0
Cooptazione		0,5	3,0	0,8	29,7	48,0	77,7	17,2	5,1	100,0
Burocrazia		0,5	3,5	0,8	58,4	27,8	86,2	10,0	3,8	100,0
Visibilità*	0,4	0,5	3,2	0,9	44,3	34,4	78,7	16,6	4,7	100,0
Inefficienza		0,5	2,9	0,9	31,8	37,4	69,2	22,3	8,5	100,0
Compromesso		0,5	3,3	0,9	54,5	27,6	82,1	13,0	4,9	100,0
Anzianità		0,4	3,3	0,8	55,0	35,0	90,0	7,0	3,0	100,0
Conflitto		0,4	3,0	0,9	35,0	36,5	71,5	20,6	7,9	100,0

\* Item non inserito nel calcolo del fattore; gli attributi sono riportati in ordine di saturazione sul fattore, factor loading < 0,3 non riportati.  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Per quanto riguarda l'identità negativa percepita, gli attributi più rilevanti che compongono il fattore sono potere, status, individualismo e spregiudicatezza. Non si tratta di tratti negativi in assoluto, ma certamente negativi nelle percezioni degli intervistati, i quali li hanno associati ad altri attributi come rivalità e inefficienza. Si noti altresì che le valutazioni negative più intense fanno riferimento agli attributi autoreferenzialità e burocrazia. In altre parole, i dirigenti ritengono che la classe dirigente sia troppo autoreferenziale e burocratica. Si tratta di aspetti che confermano alcuni risultati emersi nei due paragrafi precedenti (in particolare nelle *tabelle 2.5 e 2.8*) e che rappresentano quindi ambiti su cui intervenire in modo prioritario.

Relativamente all'identità positiva percepita, i risultati rivelano che il fattore è composto anzitutto dagli attributi professionalità, formazione, sviluppo, responsabilità, *teamwork* e visione strategica. Si tratta di aspetti importanti agli occhi degli intervistati e che dovrebbero caratterizzare l'identità della classe dirigente italiana. Osservando i valori medi di questi attributi, tuttavia, si nota che i dirigenti ritengono che essi descrivano poco l'attuale classe dirigente.

Rilevanti sono anche le valutazioni espresse dai dirigenti sugli attributi trasparenza ed etica, i quali evidenziano i valori medi più bassi degli item con saturazione prevalente sul fattore positivo (valori medi pari a 2,3 per entrambi gli item). Anche in questo caso si tratta di temi prioritari cui dedicare attenzione e risorse, in quanto potrebbero migliorare non solo la percezione dell'identità della classe dirigente, ma anche il grado con cui i dirigenti si riconoscono in essa.

Utilizzando i soli stereotipi innovatrice e conservatrice, intesi come variabili rappresentative dell'identità positiva e negativa del gruppo sociale definito classe dirigente, è stato chiesto agli intervistati di esprimersi con riferimento a diversi gruppi e ambiti professionali, per comprendere, secondo il campione, quali siano i segmenti più avanzati e quali i più arretrati della classe dirigente (*tab. 2.11*).

Anche in questo caso, le valutazioni dei dirigenti non sono positive. Esse, infatti, rivelano che tutti gli ambiti professionali, tranne la piccola e media impresa, sono contesti nei quali la classe dirigente è ritenuta essere più conservatrice che innovatrice. Particolarmente critiche sono le valutazioni su politica e pubblica amministrazione (percentuali rispettivamente pari a 93,9 e 90 sulla dimensione di conservazione), che, come si è già avuto modo di considerare in seguito alla discussione dei risultati presentati nella *tabella 2.2*, rappresentano ambiti pubblici verso i quali i dirigenti sono particolarmente critici.

La seconda variabile analizzata è l'immagine esterna percepita della classe dirigente, definibile come ciò che i membri (i dirigenti) pensano che "gli altri" pensino del gruppo stesso (la classe dirigente). L'attrattività dell'immagine esterna riflette il prestigio e la reputazione che la classe dirigente gode tra gli *outsider* rilevanti. Per misurare questo costrutto, sulla base di procedure consolidate, sono state impiegate nel questionario otto domande, nelle quali era chiesto di esprimere la percezione del giudizio che a) le persone importanti per i dirigenti e b) gli italiani in generale hanno della classe dirigente in termini di competenza, responsabilità, capacità di esercitare leadership e innovazione (*tab. 2.12*).

## 50 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

Tabella 2.11 Caratteristiche della classe dirigente nei diversi ambiti (%)

<i>Ambiti</i>	<i>Classe dirigente innovatrice</i>	<i>Classe dirigente conservatrice</i>	<i>Non saprei</i>	<i>Totale</i>
1. Piccola e/o media impresa	56,5	38,4	5,1	100,0
2. Grande impresa	49,9	44,2	5,9	100,0
3. Finanza/banche	33,1	61,2	5,7	100,0
4. Cultura	33,1	61,4	5,5	100,0
5. Associazioni di rappresentanza datoriali	25,5	62,8	11,7	100,0
6. Mass-media	24,6	68,6	6,8	100,0
7. Università e ricerca	21,9	73,0	5,1	100,0
8. Scuola	15,5	80,5	4,0	100,0
9. Associazioni sindacali	11,3	82,3	6,4	100,0
10. Ordini professionali	9,3	85,2	5,5	100,0
11. Magistratura	8,5	83,2	8,3	100,0
12. Pubblica amministrazione	7,2	90,0	2,8	100,0
13. Politica	3,6	93,9	2,5	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

L'analisi fattoriale sugli otto item ha evidenziato l'esistenza di un unico fattore. Questo primo risultato rivela che i membri dell'attuale classe dirigente non discriminano tra i giudizi delle due popolazioni considerate ("persone importanti per me" e "italiani in generale").

Relativamente al valore medio del fattore, emerge che l'attuale classe dirigente gode di uno scarso prestigio (media pari a 2,2 in una scala da 1 a 4) agli occhi degli italiani. Questo risultato è particolarmente preoccupante se si considera che il riconoscimento esterno è fonte di legittimazione della classe dirigente e condizione necessaria per l'esercizio di un potere autorevole e non autoritario.

L'analisi dei valori medi attribuiti ai singoli item contribuisce invece a comprendere le valutazioni dei rispondenti sulle diverse qualità considerate, ovvero competenza, responsabilità, capacità di esercitare leadership e innovazione.

Innanzitutto è evidente che le risposte fornite a tutti i quesiti riflettono una valutazione inferiore al punto medio della scala; in secondo luogo è opportuno evidenziare che le valutazioni con valori medi più alti sono attribuite alla qualità "capacità di esercitare leadership" (media pari a 2,4 per le "persone importanti per me" e 2,3 per gli "italiani in generale"), mentre tutte le altre qualità si assestano intorno a valori medi compresi tra 2,2 e 2,1.

Tabella 2.12 Immagine esterna percepita della classe dirigente italiana\* (%)

	Media	Deviazione standard (min: 1 – max: 4)	Molto	Moderatamente	Molto + Moderatamente	Poco	Per nulla	Totale
<i>Immagine esterna percepita</i>								
	2,2	0,6						
1. Gli italiani in generale pensano che la classe dirigente italiana sia responsabile	2,1	0,7	1,9	25,1	27,0	51,6	21,4	100,0
2. Le persone che sono importanti per me (es. la mia famiglia, il mio partner, i miei amici) pensano che la classe dirigente italiana sia competente	2,2	0,7	1,7	34,4	36,1	45,4	18,5	100,0
3. Gli italiani in generale pensano che la classe dirigente italiana sia competente	2,1	0,7	1,7	30,1	31,8	48,5	19,7	100,0
4. Le persone che sono importanti per me (es. la mia famiglia, il mio partner, i miei amici) pensano che la classe dirigente italiana sia innovativa	2,1	0,9	8,1	22,5	30,6	45,0	24,4	100,0
5. Gli italiani in generale pensano che la classe dirigente italiana sia innovativa	2,2	0,7	1,1	20,0	21,1	51,9	27,0	100,0
6. Le persone che sono importanti per me (es. la mia famiglia, il mio partner, i miei amici) pensano che la classe dirigente italiana sia responsabile	2,2	0,8	4,2	29,5	33,7	47,2	19,1	100,0
7. Le persone che sono importanti per me (es. la mia famiglia, il mio partner, i miei amici) pensano che la classe dirigente italiana sia in grado di esercitare leadership	2,4	0,8	9,3	36,5	45,8	39,8	14,4	100,0
8. Gli italiani in generale pensano che la classe dirigente italiana sia in grado di esercitare leadership	2,3	0,8	4,9	34,6	39,5	46,1	14,4	100,0

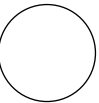
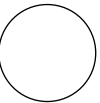
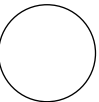
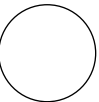
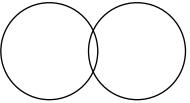
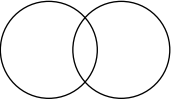
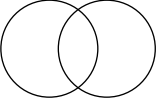
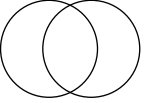
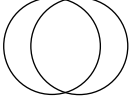
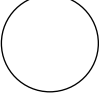
\* Le affermazioni sono presentate in ordine di saturazione sul fattore.

Fonte: LUISS. *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

## 52 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

La terza variabile considerata in questa sezione riguarda il grado di identificazione dei dirigenti con la classe dirigente. La misura di questa variabile si è basata sulla scala di Bergami e Bagozzi (2000) composta di due item (uno visivo e uno verbale), attualmente accettata come uno degli strumenti più indicati per la misura dell'identificazione. In questo capitolo viene riportata solo la misura visiva (*tab. 2.13*), in quanto più efficace per rap-

**Tabella 2.13** Grado di identificazione dei dirigenti con la classe dirigente italiana

	<i>Io</i>	<i>Classe dirigente</i>	<i>Identità</i>	%
A			Lontane	39,4
B			Vicine, ma separate	16,8
C			Sovrapposizione molto piccola	11,1
D			Sovrapposizione piccola	13,4
E			Sovrapposizione moderata	17,0
F			Abbondante sovrapposizione	1,3
G			Sovrapposizione molto grande	0,2
H			Completa sovrapposizione	0,9

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

presentare il significato dell'identificazione, inteso come una valutazione complessiva del grado di sovrapposizione tra lo schema di sé e quello del gruppo sociale. Tale giudizio riflette la rilevanza della membership nel concetto di sé e può anche essere considerato una misura indiretta dell'allineamento ai valori dell'attuale classe dirigente.

Rispetto a precedenti indagini in altri contesti, il livello di identificazione dei dirigenti con la classe dirigente è molto basso (media pari a 2,1 in una scala da 1 a 8), evidenziando una distanza cognitiva molto elevata dei dirigenti con questo gruppo. In altre parole, i dirigenti non ritengono l'attuale classe dirigente un gruppo attrattivo nel quale riconoscersi e identificarsi. Questo risultato appare coerente con la valutazione negativa con cui i dirigenti valutano l'identità percepita e l'immagine esterna della classe dirigente. Inoltre, è opportuno evidenziare che questa valutazione è ancora più pessimista rispetto alla rilevazione condotta lo scorso anno, dalla quale emergeva che il grado di identificazione era pari a circa 3,1 misurato sulla stessa scala.

Se da una parte questo "distacco" dipende dalla necessità di prendere le distanze da un gruppo percepito come poco attrattivo, in modo da evitare che – per proprietà associativa – le caratteristiche del gruppo siano poi trasferite sull'individuo, dall'altra è possibile che sia presente anche un meccanismo di protezione che permette ai dirigenti di non assumere le responsabilità derivanti dall'appartenenza a tale gruppo. Pertanto, un approfondimento sul tema della responsabilità individuale e collettiva appare di fondamentale importanza ai fini conoscitivi del presente studio e per questo motivo sarà illustrato nel prossimo paragrafo.

## 2.4 Le possibili "palestre" della responsabilità

All'interno del tema generale della responsabilità, questo studio si è focalizzato sui seguenti temi specifici:

- modalità per incentivare l'assunzione di responsabilità;
- valutazione delle capacità e delle responsabilità che fanno capo alla classe dirigente;
- grado di fiducia verso le istituzioni e gli ambiti professionali verso cui la classe dirigente è responsabile;
- prospettive per le giovani generazioni;
- percezione che si stia formando una nuova classe dirigente conscia delle proprie responsabilità in alcuni contesti specifici.

In riferimento al primo tema, sono state proposte ai rispondenti dieci diverse modalità per incentivare l'assunzione di responsabilità ed è stato chiesto loro di esprimere il grado di accordo sull'efficacia di ognuna (*tab. 2.14*).

L'analisi fattoriale esplorativa rivela come i rispondenti distinguono tre principali classi di iniziative e attribuiscono a ciascuna una diversa efficacia: persuasione, incentivi e regole (*fig. 2.4*).

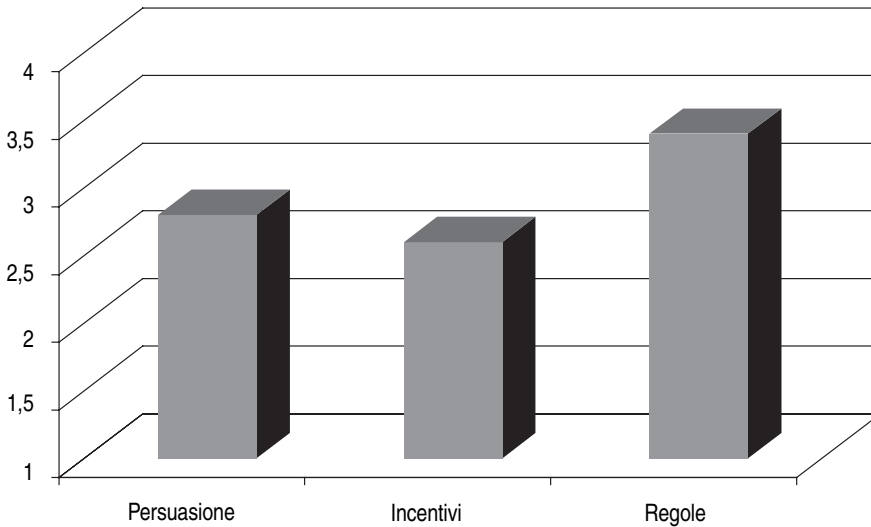
I dirigenti del nostro campione ritengono che la modalità più efficace per favorire

54 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

Tabella 2.14 Modalità per incentivare l'assunzione di responsabilità\* (%)

	Media	Deviazione standard (min: 1 – max: 4)	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei	Totale
<i>Persuasione</i>	2,8	0,6							
1. Conferenze e dibattiti pubblici	2,5	0,9	14,9	35,0	49,9	37,6	12,3	0,2	100,0
2. Riflessioni individuali (es. esami di coscienza)	3,0	0,9	35,4	35,5	70,9	20,6	8,3	0,2	100,0
3. Meccanismi imitatori (es. l'esempio personale)	3,1	0,9	39,9	37,4	77,3	17,8	4,7	0,2	100,0
4. Richiami di persone autorevoli	2,6	0,9	19,5	32,3	51,8	37,8	10,2	0,2	100,0
<i>Incentivi</i>	2,6	0,8							
5. Incentivi economici	2,5	0,9	15,3	39,0	54,3	32,3	13,2	0,2	100,0
6. Benefici sociali (es. status, reputazione)	2,6	0,9	16,1	36,8	52,9	35,9	11,0	0,2	100,0
<i>Regole</i>	3,4	0,5							
7. Una più accurata selezione delle persone che svolgono ruoli influenti	3,7	0,6	72,2	22,9	95,1	3,2	1,5	0,2	100,0
8. Applicazione rigida delle regole	3,0	0,9	35,2	37,9	73,1	21,2	5,5	0,2	100,0
9. Migliori programmi di formazione	3,5	0,6	59,0	35,0	94,0	4,5	1,3	0,2	100,0
10. Richiami ai valori*	3,4	0,9	56,7	29,3	86,0	10,2	3,6	0,2	100,0

\* Item non inserito nel calcolo del fattore; attributi riportati in ordine di saturazione sul fattore.  
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

**Figura 2.4** Modalità per incentivare l'assunzione di responsabilità

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente*.

l'assunzione di responsabilità sia l'applicazione di meccanismi normativi (fattore denominato regole, con media pari a 3,4 in una scala da 1 a 4), mentre vengono ritenute meno efficaci le iniziative di persuasione (media pari a 2,8), o gli incentivi che fanno leva sulla motivazione estrinseca degli individui (media pari a 2,6).

I valori medi delle risposte fornite ai singoli item confermano i risultati appena evidenziati, dai quali si comprende come i dirigenti ritengano che il modo più efficace per incentivare l'assunzione di responsabilità sia quello di realizzare una più accurata selezione delle persone che svolgono ruoli influenti e, in secondo luogo, avviare migliori programmi di formazione (valori medi rispettivamente pari a 3,7 e 3,5 in una scala da 1 a 4). Molto meno rilevanti sono ritenuti essere gli incentivi di natura economica e la promozione di conferenze e dibattiti pubblici (valori medi per entrambe le affermazioni pari a 2,5).

In altre parole, secondo i dirigenti la responsabilità né si compra, né si afferma con generici appelli; essa piuttosto deriva da una più accurata selezione degli alti dirigenti e può essere incentivata con migliori programmi di formazione. Queste convinzioni confermano anche i risultati precedentemente discussi (*tab. 2.4*) relativi alle modalità per rinnovare la classe dirigente e ripropongono con urgenza la necessità di adottare criteri più meritocratici per la scelta di persone idonee a ricoprire ruoli dirigenziali di alto livello.



## 56 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

Tabella 2.15 Valutazione di capacità e responsabilità che fanno capo a una nuova classe dirigente\* (%)

1. Saper interpretare il Paese nei suoi processi reali, al di fuori di schemi ideologici antichi e nuovi	44,6
2. Saper coinvolgere il Paese sui temi dell'interesse collettivo, senza cadere prigionieri degli interessi localistici, di categoria o di piccolo gruppo	42,3
3. Saper valorizzare gli atteggiamenti collettivi che esprimono un desiderio di più merito, più responsabilità, più rispetto dell'altro	40,1
4. Saper esercitare la virtù della "generosità" che diventa non solo spirito di servizio in termini generali, ma anche impegno nel creare una leva di nuova classe dirigente che sostituirà quella attuale	20,7
5. Saper riconoscere che sovente è la stessa classe dirigente a dover superare gli stessi difetti evocati per la popolazione in alcune delle domande precedenti del questionario	12,4
6. Saper governare un Paese che non ama essere governato	14,9
7. Saper governare un Paese che preferisce "opporsi" piuttosto che "proporre"	6,5
8. Saper governare un Paese che preferisce "farsi proteggere" piuttosto che competere liberamente	4,7

\*La somma delle percentuali è superiore a 100 in quanto erano consentite più risposte.

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente*.

Il secondo tema indagato riguarda la valutazione delle principali capacità e responsabilità che dovrebbero contraddistinguere una nuova classe dirigente. Ai rispondenti è stato chiesto di esprimere al massimo due specifiche responsabilità sulla base di un elenco predefinito di otto alternative (*tab. 2.15*).

Le preferenze dei rispondenti evidenziano la prevalenza di tre attributi specifici (valori percentuali oltre il 40%): a) "saper interpretare il Paese nei suoi processi reali, al di fuori di schemi ideologici antichi e nuovi"; b) "saper coinvolgere il Paese sui temi dell'interesse collettivo, senza cadere prigionieri degli interessi localistici, di categoria o di piccolo gruppo"; c) "saper valorizzare gli atteggiamenti collettivi che esprimono un desiderio di più merito, più responsabilità, più rispetto dell'altro". Il secondo e il terzo aspetto confermano la rilevanza dei temi dell'interesse collettivo e del merito già discussi nei paragrafi precedenti.

Il primo tema, il più rilevante, si riferisce invece a una responsabilità meno facilmente inquadrabile ed è collegata alla capacità di interpretare i processi reali nelle loro dinamiche emergenti e deliberate. Questo aspetto evidenzia un elemento di maturità da parte dei dirigenti che, a fianco di istanze etiche, evidenziano una domanda di leadership caratterizzata anche da nuovi schemi interpretativi dei propri schemi cognitivi per affrontare la dinamica del cambiamento. Il terzo tema indagato riguarda la questione della fiducia nelle istituzioni e in altre organizzazioni rilevanti. In particolare, i rispondenti sono stati invitati a valutare il grado di fiducia verso diverse organizzazioni, sia in generale, sia rispetto alle competenze e al senso etico di ognuna (*tab. 2.16*).

L'analisi fattoriale sulle trenta risposte ha evidenziato una struttura molto chiara composta da dieci fattori, ognuno riguardante il particolare contesto verso cui si era indagato il grado di fiducia, senza discriminare tra fiducia in generale, fiducia nelle competenze e

Tabella 2.16 Fiducia nelle istituzioni e in altre organizzazioni (%)

	Media	Deviazione standard (min: 1 – max: 4)	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei	Totale
<i>Imprese</i>	2,7	0,6							
1. Complessivamente, mi fido delle imprese	2,7	0,7	9,1	55,9	65,0	25,3	4,2	5,5	100,0
2. Mi fido delle competenze delle imprese	3,0	0,7	15,1	62,4	77,5	14,2	2,8	5,5	100,0
3. Mi fido del senso etico delle imprese	2,4	0,8	6,4	37,4	43,8	41,8	8,9	5,5	100,0
<i>Associazioni di rappresentanza datoriali</i>	2,6	0,7							
4. Mi fido delle competenze delle associazioni di rappresentanza datoriali	2,7	0,8	10,4	47,6	58,0	29,7	6,8	5,5	100,0
5. Mi fido del senso etico delle associazioni di rappresentanza datoriali	2,5	0,8	8,1	39,5	47,6	36,3	10,6	5,5	100,0
6. Complessivamente, mi fido delle associazioni di rappresentanza datoriali	2,6	0,8	8,9	44,6	53,5	32,9	8,1	5,5	100,0
<i>Magistratura</i>	2,7	0,8							
7. Complessivamente, mi fido della magistratura	2,6	0,8	10,2	49,1	59,3	26,5	8,7	5,5	100,0
8. Mi fido del senso etico della magistratura	2,6	0,8	11,0	45,3	56,3	28,0	10,2	5,5	100,0
9. Mi fido delle competenze della magistratura	2,7	0,8	13,2	49,2	62,4	24,0	8,1	5,5	100,0
<i>Scuola e università</i>	2,5	0,7							
10. Complessivamente, mi fido della scuola e dell'università	2,6	0,7	8,1	41,1	49,2	40,6	4,7	5,5	100,0
11. Mi fido delle competenze della scuola e dell'università	2,6	0,7	8,9	39,5	48,4	41,4	4,7	5,5	100,0
12. Mi fido del senso etico della scuola e dell'università	2,5	0,7	8,3	37,4	45,7	42,4	6,4	5,5	100,0
<i>Chiesa</i>	2,7	0,9							
13. Complessivamente, mi fido della Chiesa	2,7	0,9	17,8	45,5	63,3	20,4	10,8	5,5	100,0
14. Mi fido delle competenze della Chiesa	2,7	0,9	16,8	45,2	62,0	21,5	11,0	5,5	100,0
15. Mi fido del senso etico della Chiesa	2,8	0,9	20,6	41,8	62,4	20,8	11,3	5,5	100,0
<i>Partiti politici</i>	1,7	0,6							
16. Mi fido del senso etico dei partiti	1,7	0,6	1,5	4,7	6,2	49,9	38,4	5,5	100,0
17. Complessivamente, mi fido dei partiti	1,8	0,7	2,1	5,5	7,6	55,1	31,8	5,5	100,0
18. Mi fido delle competenze dei partiti	1,7	0,6	1,7	5,1	6,8	55,2	32,5	5,5	100,0

(segue)

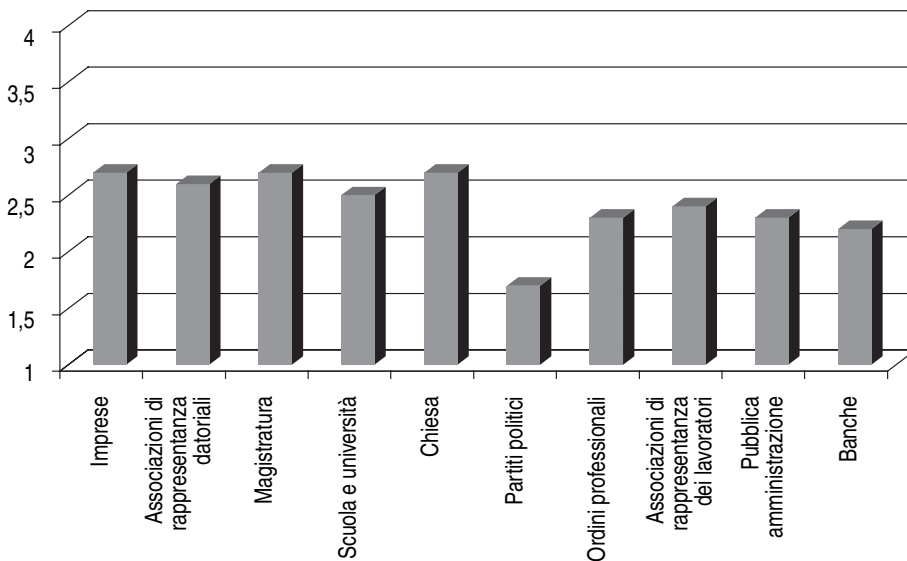
## 58 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

► Tabella 2.16 Fiducia nelle istituzioni e in altre organizzazioni (%)

	Media (min: 1 – max: 4)	Deviazione standard	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto + Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per nulla d'accordo	Non saprei	Totale
<i>Ordini professionali</i>	2,3	0,7							
19. Complessivamente, mi fido degli ordini professionali	2,3	0,8	5,1	29,9	35,0	45,1	14,4	5,5	100,0
20. Mi fido delle competenze degli ordini professionali	2,4	0,8	8,3	35,0	43,3	38,5	12,7	5,5	100,0
21. Mi fido del senso etico degli ordini professionali	2,2	0,8	5,1	22,9	28,0	49,7	16,8	5,5	100,0
<i>Associazione di rappresentanza dei lavoratori</i>	2,4	0,8							
22. Mi fido delle competenze delle associazioni di rappresentanza dei lavoratori	2,4	0,8	7,2	38,5	45,7	36,3	12,5	5,5	100,0
23. Complessivamente, mi fido delle associazioni di rappresentanza dei lavoratori	2,4	0,8	6,6	37,2	43,8	39,7	11,0	5,5	100,0
24. Mi fido del senso etico delle associazioni di rappresentanza dei lavoratori	2,4	0,8	7,0	35,5	42,5	36,9	15,1	5,5	100,0
<i>Pubblica amministrazione</i>	2,3	0,7							
25. Mi fido delle competenze della pubblica amministrazione	2,4	0,7	4,5	35,2	39,7	46,7	8,1	5,5	100,0
26. Complessivamente, mi fido della pubblica amministrazione	2,4	0,7	4,7	34,4	39,1	45,8	9,6	5,5	100,0
27. Mi fido del senso etico della pubblica amministrazione	2,2	0,8	5,1	27,2	32,3	46,3	15,9	5,5	100,0
<i>Banche</i>	2,2	0,7							
28. Complessivamente, mi fido delle banche	2,2	0,7	3,2	23,6	26,8	53,3	14,4	5,5	100,0
29. Mi fido del senso etico delle banche	1,9	0,7	2,8	12,1	14,9	51,1	28,5	5,5	100,0
30. Mi fido delle competenze delle banche	2,4	0,8	8,9	31,2	40,1	42,9	11,5	5,5	100,0

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Figura 2.5 Fiducia dei dirigenti verso diverse istituzioni e organizzazioni



Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

fiducia verso il senso etico (*fig. 2.5*). I risultati che emergono dalle valutazioni dei dirigenti sono preoccupanti, in quanto esse generalmente si assestano attorno al valore medio della scala (2,5). Emerge quindi una scarsa fiducia verso le istituzioni e i principali ambiti di impegno della classe dirigente, con un evidente picco negativo verso i partiti (media pari a 1,7 in una scala da 1 a 4).

La sostanziale diffidenza verso questi target può influire negativamente sia per quanto riguarda il grado di identificazione dei dirigenti (come ci si potrebbe infatti riconoscere in un gruppo del quale non ci si fida?), sia per quanto riguarda l'assunzione di responsabilità (come ci si potrebbe assumere delle responsabilità e dei rischi in ambienti di cui non ci si fida né delle competenze, né del senso etico che li contraddistingue?).

La domanda successiva (*tab. 2.17*) aveva l'obiettivo di valutare se, a giudizio dei rispondenti, si stesse formando o meno una nuova classe dirigente in grado di affrontare i problemi del Paese. Quasi il 40% degli intervistati ha risposto negativamente, dichiarando che non pensa ci siano luoghi di questo tipo. Il risultato conferma la scarsa fiducia dei dirigenti verso gli ambiti professionali in cui sono impegnati e getta ulteriore ombra su una questione tanto critica quanto grave. È anche opportuno segnalare comunque che circa il 33% degli intervistati ha dichiarato che un contesto favorevole è rappresentato da alcune medie aziende più vitali e attente allo sviluppo del territorio e del sociale e quasi il 20% ritiene che una nuova classe dirigente si stia formando all'interno di alcune associazioni sociali di volontariato e in genere del terzo settore.

L'ultimo tema indagato è collegato al precedente e riguarda le prospettive future per le nuove generazioni in termini professionali. In particolare, è stato chiesto ai dirigenti di

## 60 Una classe dirigente non di puro rispecchiamento

**Tabella 2.17 Ambiti in cui si sta formando una nuova classe dirigente\* (%)**

1. No, non ci sono luoghi di questo tipo	39,1
2. Sì, in alcune medie aziende più vitali e attente allo sviluppo del territorio e del sociale	33,3
3. Sì, all'interno di alcune associazioni sociali di volontariato e in genere del terzo settore	19,5
4. Sì, all'interno di alcune associazioni di rappresentanza degli interessi economici	18,5
5. Sì, in alcuni ambiti universitari	18,3
6. Sì, in alcuni comuni (o altri enti locali) particolarmente dinamici	10,6
7. Sì, in alcune società di consulenza strategica	8,7
8. Sì, all'interno di alcune realtà della cooperazione	7,0
9. Sì, all'interno di alcune realtà ecclesiali	7,0
10. Sì, all'interno di alcune realtà di partito	6,4
11. Sì, in alcune realtà più dinamiche del localismo (fiere, fondazioni, camere di commercio ecc.)	5,9
12. Sì, in alcuni ambiti della finanza	5,1
13. Sì, in alcune banche	3,8
14. Sì, all'interno di alcune realtà sindacali	2,5
15. Sì, in alcune scuole di formazione politica	2,5
16. Sì, in alcuni ordini professionali	2,3
17. Sì, attorno ad alcune riviste di particolare valore	2,3
18. Altro	1,3

\* La somma delle percentuali è superiore a 100 in quanto erano consentite più risposte.

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente*.

**Tabella 2.18 Prospettive future per un giovane di oggi rispetto a vent'anni fa (%)**

1. Penso che avrà un lavoro e una posizione sociale inferiori a quelli dei genitori	63,7
2. Penso che avrà un lavoro e una posizione sociale sostanzialmente simili a quelli dei genitori	15,3
3. Penso che avrà un lavoro e una posizione sociale migliori di quelli dei genitori	14,4
4. Non saprei	6,6
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente*.

valutare se un giovane di oggi rispetto a vent'anni fa ha una prospettiva di lavoro e una posizione inferiori, simili o migliori rispetto a quelle dei propri genitori (*tab. 2.18*).

Anche in questo caso le opinioni degli intervistati sono tutt'altro che incoraggianti. Il 63,7% dei dirigenti, infatti, ritiene che l'ipotetico giovane godrà di un lavoro e di una posizione inferiori a quelli dei propri genitori e solo il 15% circa ritiene che il giovane beneficerà di una posizione “sostanzialmente simile” o “migliore” di quella goduta dai genitori. Come si può comprendere, anche le aspettative sul futuro delle nuove generazioni non sono rosee e risentono di tutte quelle percezioni e prospettive negative che abbiamo discusso finora.

## 2.5 L'esigenza di rispondere con un ruolo effettivo di leadership

Wittgenstein, citando Napoleone, sosteneva che “ogni soldato porta il bastone da maresciallo nel suo zaino”. Forse il risultato principale di questa seconda indagine sui dirigenti italiani e sulla loro relazione con la classe dirigente del Paese è che non si sono ancora accorti di avere il bastone nello zaino. Troppo sfiduciati e demoralizzati, non hanno la consapevolezza di poter assumere un ruolo di leadership per il cambiamento del Paese. È questo il principale risultato cui questo capitolo ritorna più volte, anche se resta sullo sfondo la questione di una possibile condizione di comodo che, in quanto giustificata, consente una deresponsabilizzazione diffusa.

Per riassumere i principali risultati di questa indagine, i dirigenti hanno un atteggiamento ambivalente nei confronti del merito, in quanto, se da una parte ne vedono l'importanza e l'urgenza, dall'altra ne riconoscono le difficoltà di diffusione. L'impresa viene vista come l'ambito in cui il merito è più diffuso, anche se ancora troppo poco; il settore pubblico e istituzionale, invece, è ancora troppo caratterizzato da logiche di appartenenza. I dirigenti sono consapevoli di cosa si dovrebbe fare per contribuire ad applicare il merito nelle istituzioni pubbliche e nelle organizzazioni private al fine di perseguire l'interesse collettivo, ma non hanno fiducia nel poterlo fare e, conseguentemente, non si impegnano in questa direzione. È interessante anche notare che, secondo i dirigenti, è prioritario lavorare in un'ottica di “efficienza decisionale”, ovvero che non si discuta troppo a lungo su quali ambiti intervenire, ma si inizi a introdurre alcuni cambiamenti.

Dal punto di vista della consapevolezza della rilevanza dell'interesse collettivo rispetto agli interessi particolari, i dirigenti sembrano essere molto allineati. Tuttavia, permangono alcuni vincoli al perseguimento diffuso dell'interesse collettivo: un atteggiamento più antagonista che positivo da una parte e una tendenza tutta italiana a trovare soluzioni facili di fronte a problemi complessi, dall'altra, sembrano essere i principali ostacoli.

In termini di identificazione con la classe dirigente, come nella precedente indagine, i dirigenti intervistati tendono a prendere le distanze. Troppo negativi sono gli stereotipi del gruppo sociale classe dirigente e troppo negativo il prestigio percepito: la ricerca di un'immagine di sé positiva e di un'autostima elevata porta i dirigenti a non identificarsi con la classe dirigente. Essi sono consapevoli che l'opinione pubblica esprime un bisogno di identità della classe dirigente, forse ancora maggiore del bisogno di responsabilità, a conferma dell'assoluta assenza di un ruolo di leadership da parte della classe dirigente nei confronti del Paese. E questo sebbene i dirigenti tendano a non agire, forse a causa dei rischi, del senso *powerlessness*, forse perché, tutto sommato, la situazione attuale offre anche posizioni di comodo.

A fronte di una situazione di scarsa fiducia verso le istituzioni e le organizzazioni presenti nel Paese, ma soprattutto verso i partiti politici, i dirigenti esprimono però alcune idee chiare sulla modalità per incentivare l'assunzione di responsabilità. Innanzitutto, alla domanda su quali siano le competenze e i valori richiesti a una nuova classe dirigente, i dirigenti rispondono senza dubbio con la capacità di perseguire l'interesse collettivo e di valorizzare il merito, preceduti però dalla capacità di interpretare le situazioni con

schemi interpretativi adeguati e nuovi. Competenza, dunque, oltre che merito e responsabilità. Infine, di fronte a un quadro non troppo entusiasmante, c'è un aspetto che merita di essere ripreso e adeguatamente evidenziato, ed è la convinzione che il modo migliore per incentivare l'assunzione di responsabilità da parte degli individui sia l'applicazione più severa di norme e regole, piuttosto che il ricorso a incentivi estrinseci o alla persuasione valoriale. I dirigenti si dichiarano convinti che le azioni potenzialmente più efficaci riguardino l'introduzione di criteri di merito nella selezione e l'applicazione di norme anche per gli avanzamenti di carriera e l'assegnazione di posizioni di rilievo.

Innanzitutto, in riferimento al tema della selezione, è opportuno ricordare che, oltre alla valutazione di aspetti formali (per esempio, l'età, il titolo di studio, i titoli ecc.), sono disponibili numerosi criteri per valutare l'adeguatezza di un individuo a un ruolo dirigenziale di alto profilo. Alcuni esempi riguardano l'"indice di attrattività", che misura la motivazione individuale a dirigere un ufficio o a farsi carico di una responsabilità pubblica, e l'"indice di costo-opportunità", rilevante nel caso in cui le caratteristiche che rendono bravo un dirigente siano premiate in modo diverso tra i contesti pubblici o privati (Basley, 2005). Le evidenze empiriche sono incoraggianti, in quanto dimostrano come un'accurata selezione consenta di rinforzare la credibilità di un'intera classe dirigente e, allo stesso tempo, di conciliare visioni in competizione tra loro su cosa ci si aspetta da un determinato ruolo (Diermeier *et al.*, 2005).

Dal punto di vista degli incentivi, la letteratura è concorde nel ritenere insufficienti gli incentivi che fanno leva sulla motivazione estrinseca (Herzberg, 1959; Gibbons e Waldman, 1998). Inoltre, sulla base di autorevoli intuizioni (March, 1994), sono in fase di studio modelli di agenzia (principale-agente) che si basano sull'interiorizzazione di regole associate alle identità e che riflettono la rilevanza dell'appartenenza organizzativa per incentivare comportamenti coerenti con i valori e le finalità dell'organizzazione (Akerlof e Kranton, 2005). Alcune applicazioni sono sperimentate nel settore pubblico e privato statunitense, ma potrebbero essere efficacemente ricreate in altri contesti più tradizionali.

Infine, è opportuno ricordare che, secondo i dirigenti, i contesti in cui è più urgente intervenire riguardano proprio la sfera pubblica, in particolare la politica e la pubblica amministrazione. Come noto, si tratta di ambienti che privilegiano logiche di appartenenza e cooptazione e non sono facilmente modificabili, ma che richiedono comunque di essere affrontati con decisione.

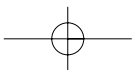
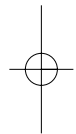
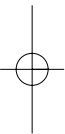
La domanda di nuove regole, ma soprattutto di una maggiore serietà nell'applicazione delle regole, rappresenta forse l'aspetto su cui sarebbe più urgente riflettere. La modalità di applicazione delle regole rappresenta la condizione necessaria alla realizzazione dell'equità sociale e, di conseguenza, della fiducia.

L'articolo 4 della Costituzione recita: "Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società". Bisognerebbe riuscire a diffondere questa consapevolezza, mettere in grado le persone di contribuire e, soprattutto, riconoscerne i contributi.

## Riferimenti bibliografici

- Akerlof G.A., Kranton R.E., "Identity and the economics of organizations", *Journal of Economic Perspectives*, 2005, 19, pp. 9-32.
- Albert S., Whetten D.A., "Organizational identity", in Cummings L.L., Barry M. Staw (eds.), *Research in Organizational Behavior*, Jai Press, Greenwich (CT), 1985, pp. 263-95.
- Ashforth B.E., Mael F., "Social identity theory and the organization", *Academy of Management Review*, 1989, 14, pp. 20-29.
- Basley T., "Political selection", *Journal of Economic Perspectives*, 2005, 19, pp. 43-60.
- Bergami M., *L'identificazione con l'impresa*, Nuova Italia Scientifica, Roma, 1996.
- Bergami M., "La percezione del proprio ruolo da parte della classe dirigente", in *Generare classe dirigente. Primo Rapporto*, LUISS University Press & Il Sole 24 Ore, Roma, 2007, pp. 101-130.
- Bergami M., Bagozzi R.P., "Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization", *British Journal of Social Psychology*, 2000, 39, pp. 555-577.
- Diermeier D., Keane M., Merlo A., "A political economy model of congressional careers", *American Economic Review*, 2005, 95, pp. 347-373.
- Dutton J.E., Dukerich J.M., Harquail C.V., "Organizational images and member identification", *Administrative Science Quarterly*, 1994, 39, pp. 239-263.
- Herzberg F., *The Motivation to Work*, John Wiley and Sons, New York, 1959.
- Gibbons R., Waldman M., "Careers in organizations: Theory and evidence", in Ashenfelter O., Card D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier Science, Amsterdam, 1999, pp. 2373-2433.
- March J.G., *A Primer on Decision-making. How Decisions Happen*, The Free Press, New York, 1994. Trad. it. *Prendere decisioni*, Il Mulino, Bologna, 1998.
- Tajfel H., *Differentiation between Social Groups: Studies in Social Psychology of Intergroup Relations*, Academic Press, London, 1978.
- Tajfel H., Turner J.C., "The social identity theory of intergroup behaviour", in Worchel S., Austin W.G. (eds.), *Psychology of Intergroup Relations*, 2nd ed., Nelson Hall, Chicago, 1985, pp. 7-24.
- Turner J.C., Hogg M.A., Oakes P.J., Reicher S.D., Wetherell M.S., *Rediscovering the Social Group: A Self-categorization Theory*, Blackwell, Oxford, 1987.





### 3. Il posizionamento all'interno delle classi dirigenti europee

#### 3.1 Un'esplicita domanda di politica

Nel nostro Paese, molti analisti e opinionisti si sono soffermati sul tema dei bassi tassi di fiducia verso le istituzioni, mettendoli in correlazione, il più delle volte, con la diffusione presunta nella società di un *sentiment* antipolitico. Questo approccio, che conduce a una critica tanto pessimistica quanto decostruttiva, appare errato per almeno tre ragioni. La prima, fondamentale, è che la stessa popolazione, come si è visto nel primo capitolo, non ritiene che la lettura antipolitica – classi dirigenti cattive vs. società buona – sia una delle chiavi principali per comprendere le tendenze socio-politiche nel nostro Paese. Certo l'antipolitica è stata sempre presente in forma più o meno latente nel nostro tessuto sociale, anche a testimoniare le debolezze, storiche e presenti, dello Stato italiano. Né si può certo negare che in Italia si siano verificate di recente manifestazioni di dissenso radicale soprattutto nei confronti della classe dirigente per eccellenza, cioè la classe politica, mettendone in evidenza i suoi aspetti avariati e deteriori, come in alcuni scritti recentemente apparsi o mediante detonazioni del “movimento in rete” (V-day). Tuttavia, questo dissenso non ha suscitato molto più di un pessimistico quanto impotente sdegno, non ha prodotto risultati tangibili né in termini di formazione di un movimento antipolitico paragonabile a quello qualunque di Giannini nel dopoguerra, né di contenuti di riforma, né di creazione di una leadership credibile. Insomma, l'antipolitica più che un sentimento sociale appare una bolla mediale, un'interpretazione medianica del vuoto pneumatico esistente tra ceto politico e cittadini.

La seconda ragione per dissentire da un'interpretazione “bassa fiducia, ergo antipolitica” è che, in realtà, in Italia è accaduto esattamente l'opposto di ciò che viene “bollato” come antipolitica. Infatti, a dispetto di un tasso di sfiducia che coinvolge la maggioranza, l'interesse per la politica tra gli italiani è aumentato, come possiamo dedurre in forma indicativa dalla *tabella 3.1*. Sembra quindi aver fatto breccia, più che il dissenso esasperato e antipolitico innescato dalle “detonazioni medianiche”, la critica costruttiva che testimonia interesse per le sorti della cosa pubblica, attenzione per l'evoluzione del sistema Paese.

Più che una ripresa del qualunqueismo sociale radicale che dissente senza sapere ciò che vuole, si assiste a una graduale diffusione di critica competente da parte di settori di

Tabella 3.1 Interesse per la politica (%) da parte della popolazione in alcuni Paesi europei (2002-2006)

Paesi	Anni	Interesse per la politica				Totale
		Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	
Francia	2006	12,6	32,9	35,2	19,3	100,0
	Var. % 2006-2002	+1,2	+4,4	-3,1	-2,6	
Germania	2006	16,4	37,3	36,0	10,3	100,0
	Var. % 2006-2002	-4,4	-5,2	+5,7	+3,8	
Italia*	2007	20,6	34,7	30,5	14,2	100,0
	Var. % 2007-2002	(+12,1)	(+8,8)	(-4,6)	(-16,3)	
Polonia	2006	6,5	32,8	43,3	17,3	100,0
	Var. % 2006-2002	+0,1	-3,1	+0,9	+0,8	
Spagna	2006	5,8	20,3	38,5	35,4	100,0
	Var. % 2006-2002	+2,1	+2,0	-1,5	-2,6	
Svezia	2006	14,9	46,9	29,8	8,4	100,0
	Var. % 2006-2002	+2,7	+1,6	-3,5	-0,9	
Regno Unito	2006	11,7	40,9	27,9	19,5	100,0
	Var. % 2006-2002	+1,2	-1,3	-2,1	+2,2	
Portogallo	2006	5,3	23,4	31,7	39,5	100,0
	Var. % 2006-2002	-2,5	-6,9	+2,4	+7,0	

\* Per l'Italia si presentano dati relativi al 2007 (sondaggio M&C-Univpm, *Razionalizzazione del governo multilivello regionale-locale*, agosto 2007) disomogenei rispetto a quelli del 2002 (*European Social Survey [ESS], database, 2002-2006*), in base alla quale si calcola in modo del tutto indicativo la variazione 2002-2007. Purtroppo, l'ESS non comprende l'Italia nella rilevazione 2006, né in quella 2004. Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008* (nostre elaborazioni sui dati ESS, database, 2002-2006).

società civile e, in particolare, di società economica. Di fatto, *il tasso di sfiducia non è necessariamente conduttore, né tanto meno è sinonimo di indifferenza antipolitica*. La vera novità è l'Italia *che va*, che cresce economicamente, che aumenta le sue competenze e coglie le nuove opportunità informative ed educative per muovere circostanziate proposte di miglioramento, in particolare, dell'architettura politico-istituzionale. Non si chiede meno politica, ma una politica migliore, in grado di ridisegnare le regole astenendosi dal partecipare al gioco. L'interesse per la politica è in realtà cresciuto perché si ha la sensazione diffusa che nel Paese le cose potrebbero cambiare, se venissero rimosse le ristrettezze autoreferenziali della politica e le inefficienze del sistema istituzionale amministrativo che "zavorrano" la modernizzazione sociale ed economica. Sotto la pressione della cittadinanza competente e dei protagonisti dell'economia, la politica è ora chiamata ad autoriformarsi e a riformare istituzioni e pubblica amministrazione (una Terza Repubblica?). Alcuni segnali che "qualcosa" si sta muovendo ci sono anche nella dimensione strettamente politica, nel cui ambito la nascita del Partito democratico – in orbita centro-sinistra – e le grandi manovre nel centro-destra per la nascita del PDL hanno indubbia-

mente stimolato un maggiore interesse dei cittadini per la politica. La pressione di questo interesse critico, negli ultimi mesi del governo Prodi, aveva inoltre cominciato a produrre effetti positivi sul solito “tran tran” dell’indecisionismo politico. Lo si è potuto apprezzare con una manovra finanziaria 2008 che, pur tra i compromessi, ha rappresentato un primo passo nella coniugazione di provvedimenti a favore dei ceti meno abbienti, le imprese, il mercato del lavoro, la ripresa di investimenti in infrastrutture: temi appunto di interesse collettivo. In sintesi, ciò che si sta facendo avanti ed esercita pressione sul ceto politico non è antipolitica, ma interesse per la politica e critica al suo indecisionismo, alle sue debolezze rese manifeste con l’interruzione della XV legislatura.

C’è però una terza ragione per rigettare una visione sfiduciata del caso italiano, chiusa nel lamento nazionale. *L’interpretazione comparativa* ci aiuta a ridimensionare quel catastrofismo (declinismo, antipolitica ecc.) che spesso ha avuto la meglio nel dibattito sulle classi dirigenti, la società e le istituzioni di “casa nostra”. Dobbiamo essere così spietati con noi stessi? Cosa accade ai nostri illustri vicini? È poi così vero che l’ENA francese è ancora quella mitica fucina di grandi tecnici amministrativi? O non ha ragione la messe di scritti critici di autorevoli studiosi e *maître à penser* francesi? Basta leggersi un’autorevole numero monografico de *L’Esprit* di qualche anno fa per rendersi conto che la Francia ha problemi di formazione di una solida managerialità statale in grado di dare respiro alla razionalità della democrazia. E l’Inghilterra, da cui sono piovute critiche di “declinismo” al nostro Paese mal governato, non ha forse tassi di fiducia analoghi ai nostri, oltre a soffrire di un rallentamento del suo export? Insomma, la comparazione con altri Paesi europei ci aiuta a far prendere aria al nostro dibattito chiuso nel particolarismo asfittico nazionale, collocandolo in una giusta dimensione comparativa, indispensabile per una più oggettiva valutazione.

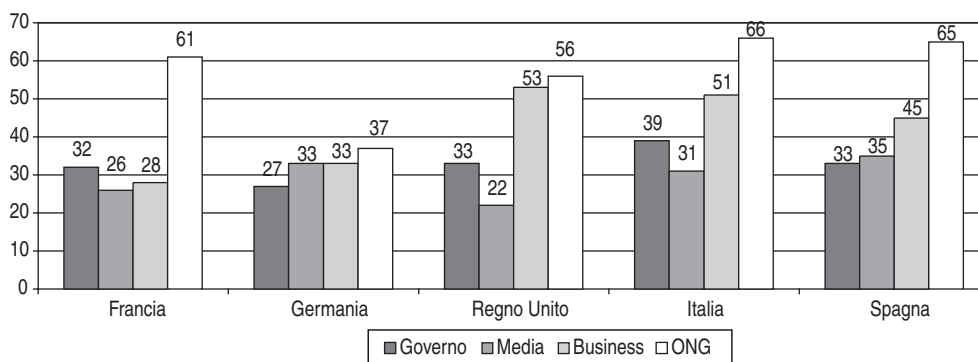
Non solo l’interesse per la politica in Italia viaggia con un’incidenza analoga a quella inglese, francese e tedesca (*tab. 3.1*), ma anche la fiducia verso alcune istituzioni non è poi così dissimile da quella riscossa in altri Paesi europei (*tab. 3.2*). Secondo nostre elaborazioni su dati ufficiali EUROSTAT, gli italiani che affermano di fidarsi del Parlamento nazionale sono aumentati dal 31% del 2006 al 39% del 2007, sebbene gli scettici rappresentino ancora la maggioranza. Anche la fiducia verso il governo è salita dal 29 al 37%, seppure coloro che nutrono poca o nessuna fiducia restino poco più del 50%. Questo clima di ripresa della fiducia (o di minor sfiducia) ha coinvolto anche l’atteggiamento degli italiani nei confronti delle istituzioni europee e della rete informativa mediale nazionale, essenziale per interpretare il *sentiment* socio-politico degli italiani. Certo la fiducia verso il Parlamento nazionale è ancora 4 punti sotto la media europea e distanziata di ben 31 punti dalla situazione virtuosa svedese. Ciò significa che per migliorare comunque occorrerebbe coniugare la riduzione dei costi della politica con una proposta per innovare le Camere: per esempio, i costi potrebbero essere ridotti non tanto agendo sui compensi degli eletti, quanto riducendo il loro numero, come era stato suggerito in una prima proposta del ministro Lanzillotta (il 30% in meno).

Anche il tasso di fiducia verso il governo nazionale, in Italia (37%), è di 4 punti inferiore alla media UE (41%), ma superiore di 3 punti a quello corrispondente inglese (34%), mi-

gliore di un punto rispetto a quello francese (36%) e di ben 19 a comparazione con la fiducia che nutrono i polacchi verso il proprio governo (18%).

Del resto, l'opinione sulle nostre classi dirigenti, rappresentate da un *panel* autorevole nell'*Annual Edelman Trust Barometer*, ci conferma che la fiducia in Italia si colloca a livelli non certo più critici di quanto accade negli altri tre grandi Paesi UE: Francia, Germania e Regno Unito. Sotto questa luce, la comparazione ci offre inoltre la possibilità di ipotizzare che una parte delle classi dirigenti del nostro Paese stia tornando a nutrire fiducia nella propria azione, soprattutto – come si può notare nella *figura 3.1* – nella dimensione economica. Nel 2007, il declinismo è stato ridimensionato: l'economia ha saputo reagire dopo un primo sbandamento con il cambio forte dell'euro, si è ripristinata un'attenzione alla stabilità finanziaria, si è formato un corpo agguerrito di medie imprese competitive sui mercati internazionali. A dispetto di quanto sostenuto non più di tre mesi fa dalla stampa inglese (ma anche dal *New York Times*), nei primi sei mesi del 2007 l'Italia si è collocata al nono posto tra i maggiori esportatori nel mondo (3,6%), dietro la Francia (4,2%), ma prima della Gran Bretagna (3,2%). Questo miglioramento dell'economia italiana, che tuttavia lascia ancora irrisolti temi importanti come la pressione fiscale o il nodo classico produttività-salari-consumi, ha indubbiamente aiutato anche un primo recupero di fiducia verso le istituzioni principali del Paese, confermando così *il ruolo sempre più importante dell'economia rispetto alla stessa politica nella rappresentazione dell'interesse collettivo*. Il *panel* Edelman (si veda la *fig. 3.1*) indica addirittura un tasso di fiducia verso il governo italiano relativamente più elevato rispetto agli altri Paesi considerati. Del resto, in un più ampio contesto globale, solo le democrazie nordeuropee, impetuosamente cresciute e modernizzate negli ultimi 10-15 anni, beneficiano di un'atmosfera di fiducia paragonabile a quella che oggi si respira in grandi Paesi in rimonta come la Cina e l'India, nei quali la fiducia verso il governo è condivisa dalla netta maggioranza della popolazione e quella verso le imprese si avvicina al 70% (*Annual Edelman Trust Barometer*, 2007).

**Figura 3.1 Fiducia nelle istituzioni in 5 Paesi europei (panel opinion leader; %)**



Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (elaborazioni su dati *Annual Edelman Trust Barometer*, 2007).

Tabella 3.2 Fiducia nelle istituzioni (%) da parte delle popolazioni in alcuni Paesi europei (2006-2007)

	Francia		Germania		Italia		Polonia		Spagna		Svezia		Regno Unito		UE	
	2007	Var. % 07/06	2007	Var. % 07/06	2007	Var. % 07/06	2007	Var. % 07/06	2007	Var. % 07/06	2007	Var. % 07/06	2007	Var. % 07/06	UE 27 2007	UE 25 2006
Unione Europea	51	+11	56	+18	58	+10	68	+10	65	+13	56	+18	36	+10	57	45
Consiglio UE	38	-3	46	+7	52	+6	54	+2	56	+12	33	-3	23	+4	47	42
Commissione UE	47	0	49	+7	56	+4	60	+2	57	+8	53	0	29	+4	52	48
Banca CE	40	+3	65	+5	52	+12	50	+10	55	+13	60	+1	30	+3	53	46
Parlamento UE	54	+4	58	+4	60	+4	60	+1	58	+7	58	0	33	+8	56	52
Parlamento nazionale	44	+17	51	+20	39	+8	15	+4	52	+15	70	+9	41	+12	43	33
Governo nazionale	36	+12	49	+22	37	+8	18	+3	52	+12	55	+9	34	+10	41	30
Stampa	53	0	45	+3	46	+7	42	-3	59	+2	35	-6	18	-1	47	44
Radio	63	0	69	+3	58	+9	62	0	67	0	80	0	62	0	66	63
TV	44	+4	62	+6	47	+6	57	+4	56	+6	68	-1	51	-3	58	53
Internet	36	+4	33	+4	41	+6	42	+10	43	+2	33	+1	32	+2	39	35

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008 (elaborazioni su dati Eurobarometro, n. 66 [2006] e n. 67 [2007]).

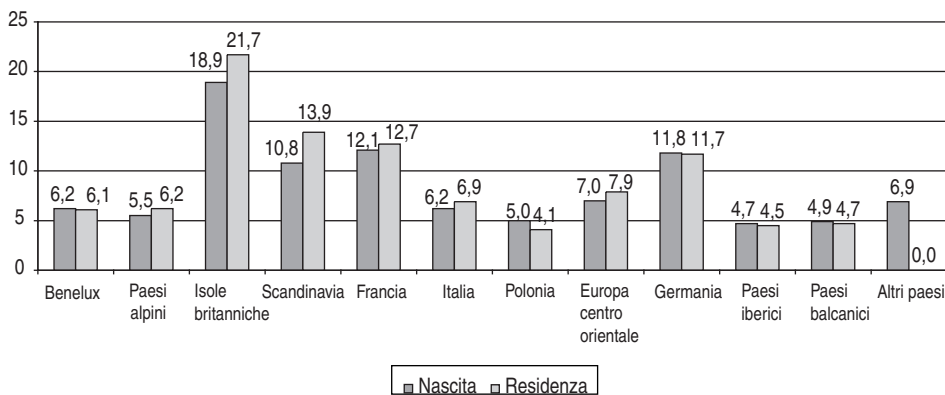
Queste prime annotazioni comparative ci mettono in guardia dal trarre conclusioni affrettate come se il caso italiano fosse, dal Guicciardini a oggi, *locked in*, chiuso nel suo particolarismo. L'atmosfera di relativa sfiducia, che aleggia sulla gran parte del Vecchio continente, sembra piuttosto dovuta, principalmente, a due fattori. Il primo è imputabile ai *ritardi* nelle riforme e nello sviluppo che la popolazione e le stesse classi dirigenti riconoscono in alcuni Paesi del Vecchio continente e, segnatamente, non solo in Italia, ma anche in Francia (si ricordi il libello documentatissimo di Nicolas Baverez, *La France qui tombe*) e nella stessa Germania, insomma il cuore originario del Vecchio continente. Germania e Italia sono rimasti due Paesi molto manifatturieri e le riforme stentano a decollare in tutti e tre i Paesi citati, anche se è evidente il maggiore disagio italiano, dovuto all'ingente debito pubblico e a una classe politica indecisionista. Nel Nord Europa scandinavo, dove la modernizzazione economica e sociale è stata più rapida e profonda (anche perché si tratta di società relativamente piccole e molto coese), i tassi di fiducia e di interesse per la politica sono assai elevati. Dunque, la relativa sfiducia va spiegata anche con lo scarso vitalismo innovativo politico, economico e culturale, a cui corrisponde un invecchiamento demografico delle popolazioni considerate e anche, vedremo, delle stesse classi dirigenti. L'invecchiamento semmai stimola attenzione alla solidità finanziaria e monetaria europea. Tuttavia – questo è il secondo fattore –, la relativa sfiducia è insita nell'evoluzione stessa delle democrazie di mercato europee: la loro solidità e il benessere con cui si accompagnano hanno innalzato fortemente i bisogni, cambiato le aspettative dei cittadini nei confronti dei quali i governi e le classi dirigenti nazionali si trovano spesso inadempienti. Come dire: *una democrazia solida non sfiducia l'autorità, ma piuttosto le modalità con le quali essa è esercitata*. L'individualismo amorale è diffuso ovunque, ma questo non esclude che le moderne democrazie siano sempre più caratterizzate da una cittadinanza esigente in tema di funzionamento del sistema Paese. In sintesi, è giusto guardare ai nostri problemi e al nostro particolarismo, ma dare uno sguardo a cosa sta accadendo almeno tra i "vicini" appare indispensabile per avere senso del proprio posizionamento e per acquisire maggior profondità interpretativa e lungimiranza nel percorso da seguire. La comparazione ci mette in guardia dal trarre precipitose conclusioni soprattutto quando si tratta di fiducia, un concetto complesso sul quale, non a caso, esiste una copiosa quanto controversa letteratura nel campo delle scienze sociali ed economiche.

La necessità di dare corpo a un'analisi comparativa nello studio delle classi dirigenti ci ha spinto a un'analisi di 12.500 curriculum di leader nazionali con visibilità internazionale in 23 Paesi europei (si vedano gli *Allegati*). Si tratta di personaggi anche celebri e noti appartenenti a una cerchia ristretta ed effettiva. Da questi curriculum abbiamo espunto le celebrità della *café society*, che, peraltro, sono quelle maggiormente internazionalizzate e consistenti (30% circa), soprattutto nel circuito della musica, nel quale prevalgono inglesi e italiani. Pertanto, come si evince dalla *tabella 3.3*, i profili curriculari posti sotto osservazione sono risultati 7.938, tra i quali prevalgono i top leader delle Isole britanniche (Regno Unito e Irlanda), seguiti dai francesi e dai tedeschi (*fig. 3.2*). L'incidenza dei top leader italiani occuperebbe il quarto posto, se le nazioni con minor popolazione non fossero state da noi aggregate in macroaree europee e, segnatamente, Scandinavia (Sve-

**Tabella 3.3 Composizione per fascia di età della banca dati/campione leader in 23 Paesi UE**

Fasce di età	V.a.	%
0-35	84	1,0
36-55	1.569	19,8
56-70	3.338	42,0
Oltre 70	2.947	37,2
Totale	7.938	100

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (nostre elaborazioni).

**Figura 3.2 Leader in 23 Paesi europei per grandi Stati (4) e per macroaree europee (7) per nascita (N) e residenza (R)**

Paesi alpini = Svizzera, Austria, Slovenia; Isole britanniche = Regno Unito e Irlanda; Europa centro-orientale = Ungheria, Repubblica ceca, Slovacchia; Paesi balcanici = Romania, Bulgaria, Grecia  
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

zia, Norvegia, Finlandia e Danimarca) e i Paesi dell'Europa centro-orientale (Ungheria, Repubblica Ceca e Slovacchia) che la precedono. Tuttavia, dalla *figura 3.2*, che compara nascite e residenze, possiamo apprezzare che i top leader residenti superano le quote rispettive per nascita nelle Isole britanniche (2,8%), nei Paesi scandinavi (3,1%), in Francia (0,6%), in Italia (0,7%), nei Paesi alpini e in quelli dell'Europa centro-orientale, mentre diminuisce in tutti gli altri, ivi compresa la Germania (–0,1%). Ciò significa che l'Italia ha una buona capacità di attrarre leader nati in altri Paesi e la sua leadership non appare chiusa a inserimenti extranazionali.

Comunque, al di là della distribuzione territoriale che, come prevedibile, ricalca la forza socio-economica dei vari Paesi (premiando la Gran Bretagna e penalizzando la Germania per i noti motivi geopolitici), altre sono le domande che attendono una risposta. Sono solo le nostre classi dirigenti a essere invecchiate, provinciali, a sesso unico e auto-referenti? O è un problema che altre nazioni condividono? Vedremo tra breve che l'identikit dei leader italiani per taluni aspetti si distacca dai profili europei (o li insegue a fatica), per altri, invece, rientra in un più generale particolarismo del Vecchio continente.



### 3.2 Vecchi leader per il Vecchio continente

Si è fatto un gran parlare in Italia – anche a seguito delle nostre ricerche – a proposito dell'età “avanzata” delle nostre classi dirigenti. C'è stato persino chi si è spinto a proporre “quote” per i giovani e “tetti” per chi si incammina verso la terza, anzi verso la *quarta età*, visto che stiamo parlando di over 70. Naturalmente, i problemi reali delle classi dirigenti non si risolvono sostituendo individui con altri individui, né mediante norme che accantonano i vecchi per i giovani: altrimenti, alla fin fine, si introdurrebbero regole che limitano la competizione tra generazioni, la quale costituisce una tensione indispensabile e vitale per un Paese. A tal proposito, va sottolineato che la novità degli ultimi trent'anni è che la società è invecchiata e i giovani sono diventati, di conseguenza, un gruppo “invisibile” e sottorappresentato in tutte le dimensioni, da quella artistica a quella economica. Non è invece una novità dei nostri tempi una consistente presenza di anziani nelle élite: essa ha infatti sempre significato disporre di un capitale sociale accumulato nell'esperienza di una vita e, perciò, prezioso e insostituibile. Il problema non si risolve mettendo da parte gli anziani, ma con una loro diversa disponibilità culturale rispetto all'avvicendamento generazionale, al passaggio delle consegne ai più giovani; di fatto, una presenza maggiore di giovani top leader dipende dalla generosità che i maestri adottano nel promuovere gli allievi, *valorizzando il loro capitale sociale personale*. Questo discorso vale in tutti i campi e in tutti i Paesi posti sotto osservazione. Altrimenti, il rischio è che si indebolisca la razionalità democratica nel pensare e costruire il futuro, paradossalmente, proprio in una fase storica in cui stiamo accumulando straordinari saperi cognitivi e tecnici. Il futuro, infatti, appartiene più ai giovani che agli anziani maestri, ma la sua costruzione nel presente, come progresso democratico, dipende dal senso di generosità dei secondi nei confronti dei primi. Infine, per avere più giovani nelle classi dirigenti sarebbe necessaria una maggiore attenzione alla formazione, ma anche alle culture e alle aspettative dei giovani.

I rischi di gerontocrazia (insiti anche nell'invecchiamento demografico) sembrano condivisi in modo analogo da quasi tutti i Paesi dell'Europa continentale e segnatamente da Germania, Italia e Francia (*tab. 3.4*). Appaiono relativamente meno accentuati nelle Isole britanniche, dove 1 top leader su 4 ha meno di 55 anni, nella Penisola iberica, dove “solo” il 28,7% dei top leader è over 70 (ma il 52,4% è nella terza età, tra i 56 e i 70 anni) e negli Stati dell'Europa centro-orientale, dove quella che era considerata un tempo mezza età (36-55 anni) supera il 30%. I rischi di gerontocrazia esistono per i Paesi più invecchiati, soprattutto quelli che hanno rappresentato il cuore della UE “originaria”, Italia inclusa (45,2% di top leader over 70).

D'altra parte, l'istruzione e le esperienze educative e lavorative all'estero riguardano tanto gli anziani che i giovani leader; ma questi ultimi non appaiono avere credenziali formative superiori a quelle degli anziani i quali, a loro vantaggio, possono in più esibire copiose credenziali professionali.

Se la gerontocrazia, come abbiamo visto, è un rischio per molti Paesi europei, essa costituisce una realtà inossidabile in alcune leadership settoriali. Basta dare uno sguardo

Tabella 3.4 **Leader in 23 Paesi europei per grandi Stati (4) e macroaree europee (7) per fascia d'età**

<i>Famiglie di Paesi</i>	<i>Fino a 35 anni</i>	<i>36-55 anni</i>	<i>56-70 anni</i>	<i>71 anni e oltre</i>	<i>Totale</i>
Benelux	0,2	16,9	43,8	39,1	100,0
Paesi alpini	0,5	18,2	41,7	39,6	100,0
Isole britanniche	2,4	23,2	42,6	31,8	100,0
Paesi scandinavi	1,0	17,2	42,6	39,2	100,0
Francia	0,6	16,8	44,5	38,1	100,0
Italia	0,4	16,2	38,2	45,2	100,0
Polonia	0,8	20,1	43,3	34,8	100,0
Europa centro-orientale	0,9	30,5	36,7	31,9	100,0
Germania	0,2	14,2	39,0	46,6	100,0
Penisola iberica	0,8	18,1	52,4	28,7	100,0
Area balcanica	1,3	25,6	37,1	36,0	100,0
Totale	1,1	19,8	42,0	37,1	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (nostre elaborazioni).

veloce alle *tabelle 3.5 e 3.6* per constatare che essa è maggioranza (o circa) nella dimensione del sapere e delle professioni in Germania (52,5% di ultrasessantenni) e nei Paesi scandinavi (51,4%), nell'ambito dell'arte e della comunicazione in Francia (42,1% di over 70) e in Italia (52,3%), nella politica in Italia (49,6% di ultrasessantenni e 7,3% di under 55) e in Germania (ma a distanza di 19 lunghezze dal dato italiano). In questo caso, vengono al pettine i nodi delle resistenze al cambiamento nel nostro Paese: come può esso recuperare i ritardi e innovare quando la sua cultura è controllata da un drappello di ultrasessantenni, sempre gli stessi come un'oligarchia ristretta e priva d'ossigeno? E cosa fare per assicurare una circolazione adeguata delle élite politiche, se il tasso di ricambio elettorale tra i parlamentari, che supera il 50%, di fatto maschera una leadership che definire invecchiata è un edulcorato eufemismo?

Arte, comunicazione (70,3 anni l'età media), politica e pubblica amministrazione (72,2 anni) costituiscono in Italia dimensioni nell'ambito delle quali troviamo leadership gerontocratiche che resistono al cambiamento con maggior tenacia, crogiolandosi nella loro inamovibilità. In Europa, le leadership politiche sono meno vecchie che in Italia, soprattutto in Spagna e Portogallo, dove solo il 17,4% dei top leader politici ha più di 70 anni (63,5 l'età media), e nei Paesi scandinavi (22,4% l'incidenza degli over 70, 64 anni l'età media). Sono le leadership nella cultura e nelle professioni ad accusare negli altri Paesi europei la maggior concentrazione di over 70, come nei casi della Germania (52,5% e con un'età media di 70,2 anni) e dei Paesi scandinavi (51,4% e media di 67,9 anni).

## 74 Il posizionamento all'interno delle classi dirigenti europee

Tabella 3.5 Leader in 11 Paesi UE per grandi Stati (4) e macroaree europee (3) per fascia d'età e livello d'istruzione

Paese/ Fasce di età	Livello di istruzione		
	Laurea	Post-laurea	Inferiore alla laurea
<i>Isole britanniche</i>			
Fino a 35 anni	71,5	17,1	11,4
36-55 anni	63,4	30,5	6,1
56-70 anni	56,0	38,7	5,4
71 anni e oltre	47,5	45,4	7,1
Totale	55,0	38,7	6,3
<i>Paesi scandinavi</i>			
Fino a 35 anni	66,7	16,7	16,7
36-55 anni	54,4	39,5	6,1
56-70 anni	43,9	54,1	2,0
71 anni e oltre	50,0	47,7	2,3
Totale	48,3	48,8	2,9
<i>Francia</i>			
Fino a 35 anni	100,0	0,0	0,0
36-55 anni	79,5	19,7	0,8
56-70 anni	74,3	20,6	5,1
71 anni e oltre	77,6	16,0	6,4
Totale	76,5	18,5	5,0
<i>Italia</i>			
Fino a 35 anni	100,0	0,0	0,0
36-55 anni	73,8	21,4	4,8
56-70 anni	78,1	17,5	4,4
71 anni e oltre	87,4	11,8	0,8
Totale	81,8	15,4	2,8
<i>Polonia</i>			
Fino a 35 anni	100,0	0,0	0,0
36-55 anni	98,6	0,0	1,4
56-70 anni	96,7	0,0	3,3
71 anni e oltre	99,2	0,8	0
Totale	98,0	0,3	1,7
<i>Germania</i>			
Fino a 35 anni	50,0	50,0	0,0
36-55 anni	64,6	26,0	9,4
56-70 anni	68,5	24,0	7,5
71 anni e oltre	76,3	17,1	6,6
Totale	71,8	20,9	7,3
<i>Paesi iberici</i>			
Fino a 35 anni	100,0	0,0	0,0
36-55 anni	72,3	25,5	2,2
56-70 anni	71,9	22,9	5,2
71 anni e oltre	75,3	21,2	3,5
Totale	73,3	22,6	4,1

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (nostre elaborazioni).

**Tabella 3.6 Leader in 11 Paesi europei per grandi Stati (4) e macroaree europee (3) per fascia d'età e per settore professionale, con specificata età media per settore e nazione**

<i>Paese/ Settori professionali</i>	<i>Fino a 35 anni</i>	<i>36-55 anni</i>	<i>56-70 anni</i>	<i>71 anni e oltre</i>	<i>Età media per famiglie di Paesi</i>
<i>Isole britanniche</i>					
Cultura e professioni	3,3	23,0	37,9	35,9	65,0
Arte e comunicazione	2,9	24,6	48,8	23,7	63,2
Economia	1,2	28,5	40,4	30,0	64,0
Politico-istituzionale	0,0	18,8	51,9	29,3	65,9
Totale	2,3	23,2	42,3	32,3	64,8
<i>Scandinavia</i>					
Cultura e professioni	0,0	16,6	32,0	51,4	67,9
Arte e comunicazione	0,0	15,9	45,1	39,0	68,1
Economia	0,8	21,2	49,2	28,8	65,9
Politico-istituzionale	2,4	18,9	56,3	22,4	64,0
Totale	0,9	18,0	44,0	37,1	67,1
<i>Francia</i>					
Cultura e professioni	1,5	21,0	38,9	38,6	67,0
Arte e comunicazione	0,0	13,5	44,4	42,1	69,6
Economia	0,0	20,5	52,0	27,5	65,5
Politico-istituzionale	0,0	16,8	55,6	27,6	65,6
Totale	0,6	18,4	46,0	35,0	67,0
<i>Italia</i>					
Cultura e professioni	0,0	18,9	36,1	45,0	68,6
Arte e comunicazione	0,0	20,4	27,3	52,3	70,3
Economia	2,2	22,8	42,3	32,7	65,7
Politico-istituzionale	0,0	7,3	43,1	49,6	72,2
Totale	0,4	16,3	38,5	44,8	69,4
<i>Polonia</i>					
Cultura e professioni	1,1	15,0	35,3	48,6	70,7
Arte e comunicazione	0,0	30,8	23,1	46,1	66,7
Economia	0,0	47,1	52,9	0,0	55,2
Politico-istituzionale	0,7	24,8	54,5	20,0	63,2
Totale	0,8	21,0	4,4	34,8	66,8
<i>Germania</i>					
Cultura e professioni	0,6	16,1	30,8	52,5	70,2
Arte e comunicazione	0,0	18,8	46,4	34,8	67,0
Economia	0,0	18,3	50,3	31,4	66,3
Politico-istituzionale	0,0	14,1	55,0	30,9	67,1
Totale	0,2	16,7	42,3	40,8	68,2
<i>Paesi iberici</i>					
Cultura e professioni	1,8	18,3	41,5	38,4	67,4
Arte e comunicazione	0,0	20,5	64,1	15,4	63,4
Economia	0,0	13,2	52,6	34,2	66,2
Politico-istituzionale	0,0	18,8	63,8	17,4	63,5
Totale	0,8	18,2	53,0	28,0	65,4

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (nostre elaborazioni).

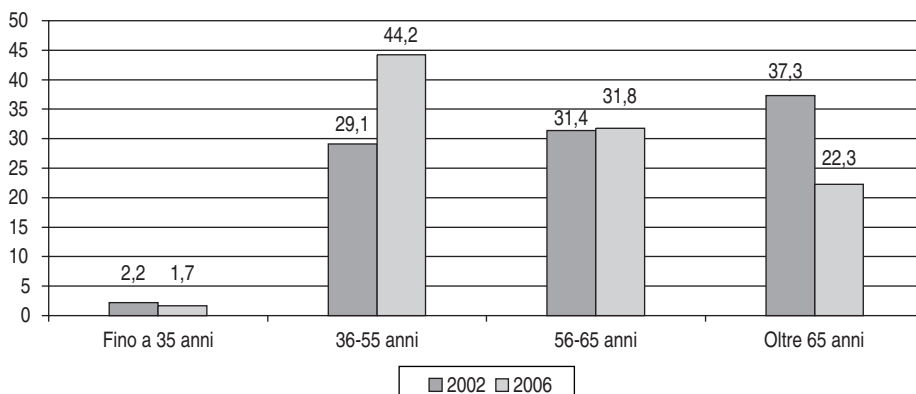
Del resto, nella *tabella 3.6*, la comparazione delle leadership italiane con quelle degli altri Paesi europei ci aiuta a capire non solo ciò che *non va* a causa della *tirannia gerontocratica dei nostri politici, artisti e comunicatori*, ma anche a ritrovare l'Italia *che va* e che ha il coraggio di cambiare e ringiovanire la sua leadership: è ancora la nostra economia, la sua leadership, a mostrare che nel Paese si può ricostruire una motivazione per una crescita economica e sociale. La nostra leadership economica (tra l'altro, come vedremo, tra le più incisive a livello europeo) è, con quella tedesca, non solo la più legata all'industria manifatturiera, ma anche la meno anziana (65,9 anni l'età media) insieme a quella francese (65,5). È la riprova che in Italia non solo abbiamo due società, ma anche due leadership con una diversa disposizione e apertura al cambiamento. Del resto, un'indagine della Banca d'Italia (2007) ha mostrato che, tra il 2002 e il 2006, si è consumato un radicale cambiamento tra i capi d'azienda nel nostro Paese, che ha sfiorato il 50% delle sostituzioni, come mostra la *figura 3.3*: nel 2002 il gruppo più numeroso fra i top manager aziendali era quello degli ultrasessantacinquenni (37,3%), mentre nel 2006 era quello della "giovane" mezza età ad avere una maggior incidenza (44,2%). Il primo gruppo ha accusato un calo di 15 punti, mentre il secondo un aumento di ben 15,1 punti.

È anche interessante rimarcare, guardando la *tabella 3.7*, che i rischi di gerontocrazia sarebbero meno accentuati nel Vecchio continente se le donne fossero più presenti nella cerchia degli "eletti". Infatti, le donne top leader hanno un'incidenza minore sul totale con il crescere dell'età: è come se gli europei anziani potenti e celebri di oggi avessero conservato i vecchi retaggi culturali di esclusione di genere. In effetti, questo potere di esclusione tra le generazioni più recenti sta lentamente cedendo al potere di *usurpazione* – per dirla con Parkin – delle donne leader, che rappresentano il 53,6% sul totale dei giovani e il 39,1% dei top leader di "mezza età". La *tabella 3.8* mostra che la maggior presenza delle donne nelle prime due fasce di età è una situazione diffusa in quasi tutta Europa, Italia compresa. È interessante sottolineare questa convergenza/sovrapposizione di interessi del potere rosa e di quello dei giovani.

### 3.3 Il futuro al potere rosa?

Nonostante le tendenze generazionali e le convergenze obiettive appena descritte tra leadership giovani e quelle rosa, e a dispetto della presenza di due top leader dei nostri tempi europei come Ségolène Royal e Angela Merkel, non c'è da essere ottimisti sul potere rosa, a guardare la sua attuale consistenza in Europa e in Italia in particolare, eccezione fatta per la Gran Bretagna, dove regna da decenni la Regina madre, il tatcherismo si è irradiato (al pari del blairismo che però ne costituirebbe – a parere di molti – solo una declinazione) e le top leader sono ben il 43,3% del totale. Opposta è la situazione nei due Paesi cattolici per eccellenza, Italia e Spagna, nell'ambito dei quali il potere rosa conta meno del 20% del totale. La sorpresa di questa graduatoria (*fig. 3.4*) è la Francia (36,4%), che si piazza dietro le Isole britanniche, al posto della Scandinavia (26,1%), come ci si sarebbe aspettato, visto che presenta un'occupazione femminile agli stessi livelli di quella maschile; anzi, i Paesi scandinavi sono preceduti anche dai Paesi dell'Europa centro-

Figura 3.3 Capi di azienda in Italia per classe di età (anni 2002 e 2006; %)



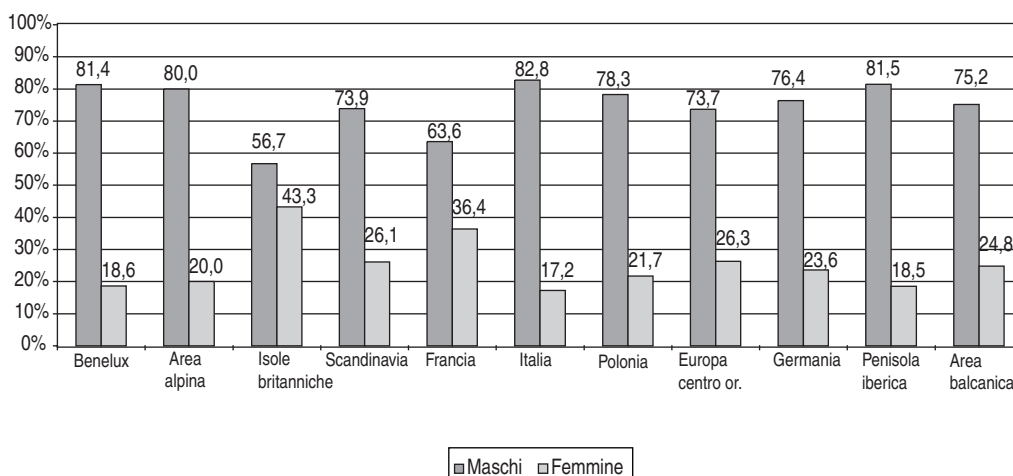
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (elaborazioni su dati Banca d'Italia 2007).

Tabella 3.7 Leader in 23 Paesi UE per fascia di età e sesso (tutto il campione)

Fasce di età	Maschi	Femmine	Totale
0-35	46,4	53,6	100,0
36-55	60,9	39,1	100,0
56-70	68,0	32,0	100,0
Oltre 70	80,3	19,7	100,0
Totale	70,9	29,1	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (nostre elaborazioni).

Figura 3.4 Leader in 23 Paesi europei per grandi Stati (4) e macroaree europee (7) per sesso



Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (nostre elaborazioni).

## 78 Il posizionamento all'interno delle classi dirigenti europee

Tabella 3.8 Leader in 11 Paesi europei per grandi Stati (4) e macroaree europee (3) per fascia d'età e sesso (%)

Paese/ Fasce di età	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
Isole britanniche			
0-35	39,1	60,9	100,0
36-55	44,5	55,5	100,0
56-70	56,2	43,8	100,0
Oltre 70	72,7	27,3	100,0
Totale	56,7	43,3	100,0
Paesi scandinavi			
0-35	33,3	66,7	100,0
36-55	51,0	49,0	100,0
56-70	72,1	27,9	100,0
Oltre 70	87,3	12,7	100,0
Totale	73,9	26,1	100,0
Francia			
0-35	50,0	50,0	100,0
36-55	57,6	42,4	100,0
56-70	59,3	40,7	100,0
Oltre 70	72,2	27,8	100,0
Totale	63,6	36,4	100,0
Italia			
0-35	50,0	50,0	100,0
36-55	70,8	29,2	100,0
56-70	80,6	19,4	100,0
Oltre 70	92,0	8,0	100,0
Totale	82,8	17,2	100,0
Polonia			
0-35	66,7	33,3	100,0
36-55	79,0	21,0	100,0
56-70	77,7	22,3	100,0
Oltre 70	77,0	23,0	100,0
Totale	78,3	21,7	100,0
Germania			
0-35	50,0	50,0	100,0
36-55	62,2	37,8	100,0
56-70	73,8	26,2	100,0
Oltre 70	84,2	15,8	100,0
Totale	76,4	23,6	100,0
Paesi iberici			
0-35	33,3	66,7	100,0
36-55	64,8	35,2	100,0
56-70	80,6	19,4	100,0
Oltre 70	91,2	8,8	100,0
Totale	80,4	19,6	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (nostre elaborazioni).

orientale (26,3%). Del resto, questo gap diffuso di potere rosa ne rispecchia uno corrispondente sociale, come emerge dalla documentazione allegata alla *Relazione della Commissione delle Comunità Europee* del febbraio 2007, riguardante la parità tra donne e uomini.

Dunque, esiste un gap di potere rosa diffuso in quasi tutta Europa e persistono ritardi preoccupanti; la situazione sarebbe mediamente molto migliore se grandi Paesi come la Spagna e l'Italia, ma anche la Germania e i Paesi scandinavi, prendessero provvedimenti

incentivanti con l'obiettivo di arrivare nel medio periodo almeno alla soglia del 30% di donne nella leadership nazionale: allo scopo sarebbero utili sia le quote rosa in politica e nelle istituzioni, sia incentivi in campo economico e manageriale.

Se questa può essere la formulazione della tematica di cui stiamo trattando (la scarsa considerazione del potere rosa, soprattutto da parte degli anziani), la soluzione non può che essere politica. Lo scorso anno, passando dalle parole ai fatti, a Oslo è stata introdotta per legge una quota obbligatoria di almeno il 40% di management femminile nelle aziende pubbliche (ma le top manager norvegesi già guidano la classifica mondiale del potere rosa in una graduatoria EUROSTAT del 2006, chiusa in fondo da Spagna, Irlanda e Italia, tre Paesi cattolici).

Secondo uno studio di Renata Sieméńska su *Current Sociology*<sup>1</sup>, i cattolici ritengono che siano le donne a preferire gli uomini in ruoli di leadership, mentre i protestanti, per spiegare perché i maschi sono in larga parte prevalenti ai vertici, sottolineano la mancanza nelle donne di una formazione specialistica. È anche interessante rilevare che sia i cattolici sia i protestanti affermano che, quando il lavoro scarseggia, il maschio ne ha priorità e che un lavoro *full-time* della donna spesso comporta che la famiglia vada in tilt. Sempre nella stessa rivista, Vianello e Moore, tirando le conclusioni della loro ricerca comparativa sul potere rosa, mettono in evidenza che nel business le donne sono portatrici di una leadership democratica, mentre gli uomini di una competitiva e che, nella politica, esse sono maggiormente favorevoli dei maschi ai valori post-materialistici e a politiche redistributive.

Tuttavia, se il gap di potere rosa è un problema politico, non riguarda però solo il potere politico-amministrativo. Anzi, uno studio della *Inter-Parliamentary Union* mostra che in alcuni Paesi europei, come la Svezia, la presenza femminile nei parlamenti sta aumentando: in Italia, nel 2006, è cresciuta del 7,5% rispetto alla legislatura precedente. La relazione già citata della CE (2007) evidenzia qual è l'incidenza comparativa di potere rosa tra i parlamentari e i manager. L'Italia, come mostrato nella *figura 3.5*, ricopre, quanto a potere parlamentare rosa, un posizionamento appena al di sotto di Gran Bretagna e Polonia, ma prima della Francia. Nella *figura 3.6*, riguardante i manager per genere, l'Italia è nella media UE a 25 (32%). Soprattutto va sottolineato che, nell'uno e nell'altro caso, il potere rosa in Italia è in forte crescita negli ultimi anni. Si tratta di un trend confortante, cui si accompagna nella società italiana la diminuzione dell'indice di segregazione femminile<sup>2</sup>. Come dire, pur accusando ancora forti ritardi, il potere e la società rosa in Italia sono in rimonta e hanno proiezione nel futuro.

In quali dimensioni di attività il potere apicale rosa è in maggiore difficoltà?

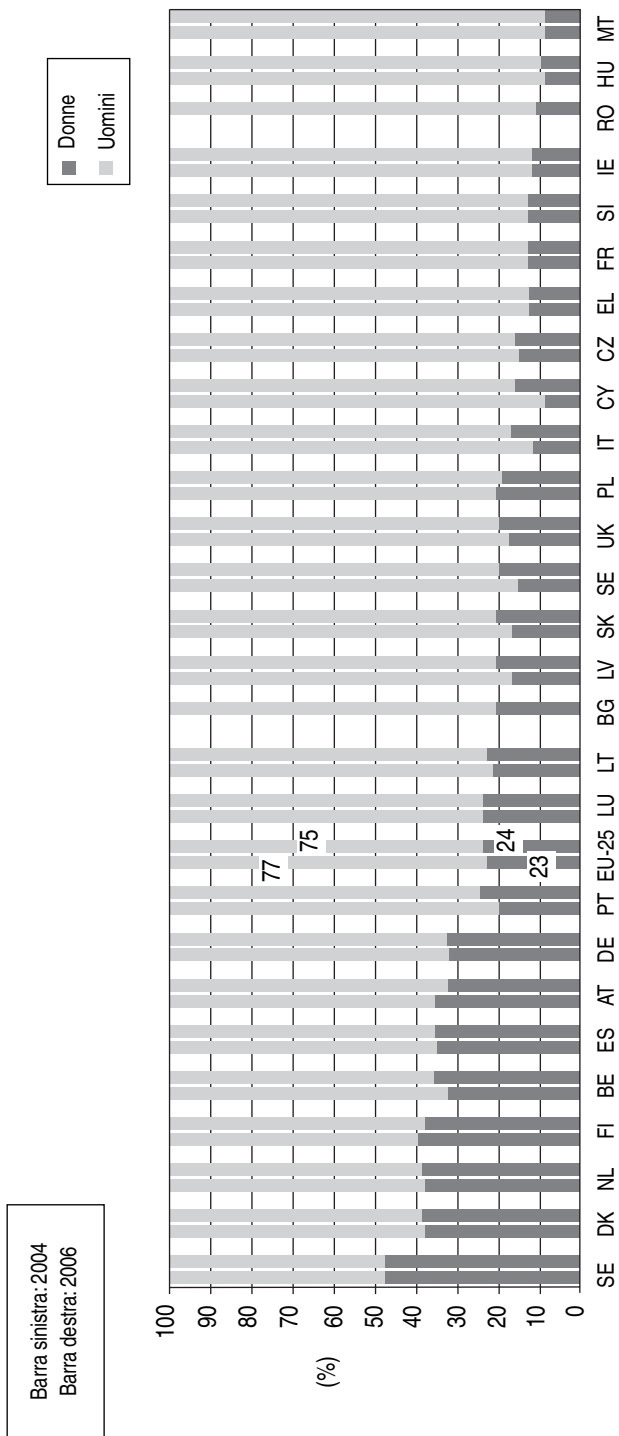
La *tabella 3.9* indica che esso è trascurabile nell'economia tedesca (7,1%), in quella spagnola e portoghese (11,5%), nei Paesi scandinavi (12,4%) e nella dimensione politico-istituzionale polacca (10,4%) e italiana (11%). Le leadership femminili sono invece affermate nell'arte e nella comunicazione dei principali Paesi europei (Gran Bretagna, Francia, Germania e Italia) ed eccellono nelle professioni in Francia (40,9%) e nelle Isole bri-

<sup>1</sup> Sieméńska R., "Values", *Current Sociology*, 2004, 52:429-58.

<sup>2</sup> *Relazione della Commissione delle Comunità Europee*, Bruxelles, 2007.

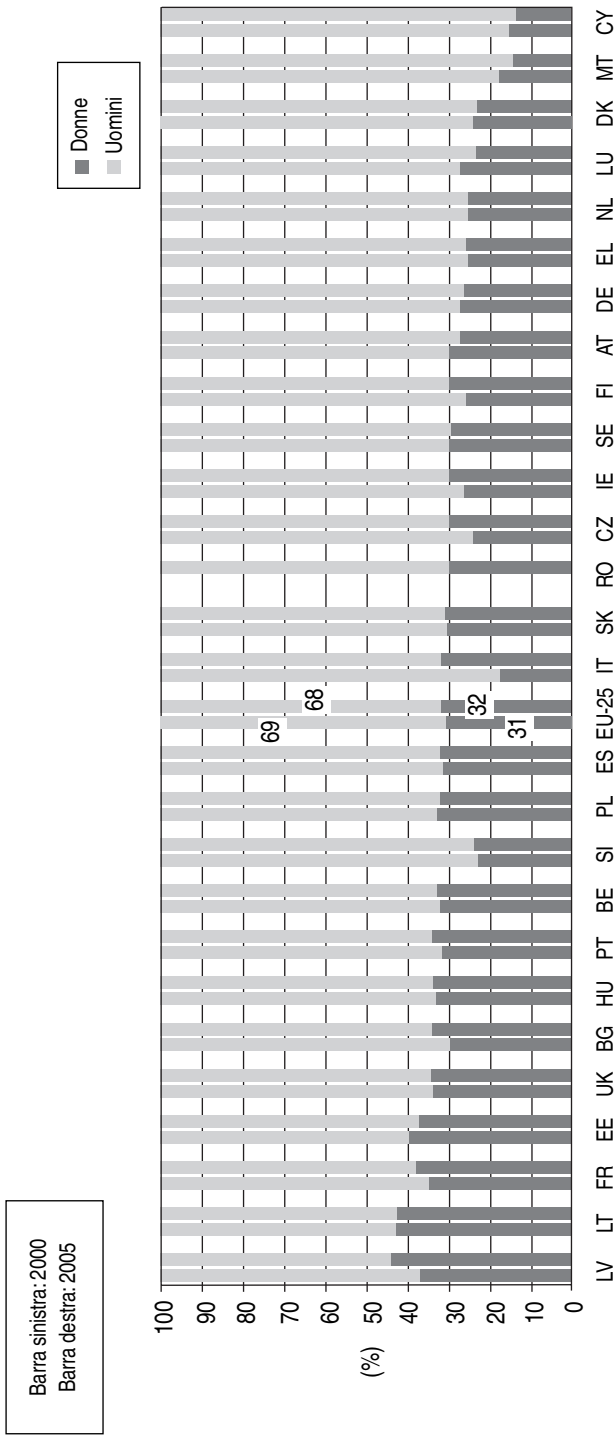


Figura 3.5 Membri del Parlamento nei Paesi UE per sesso (anni 2004 e 2006)



AT = Austria; BE = Belgio; BG = Bulgaria; CY = Cipro; CZ = Repubblica Ceca; DE = Germania; DK = Danimarca; EE = Estonia; EL = Grecia; ES = Spagna; FI = Finlandia; FR = Francia; HU = Ungheria; IE = Irlanda; IT = Italia; LT = Lituania; LU = Lussemburgo; LV = Lettonia; MT = Malta; NL = Olanda; PL = Polonia; PT = Portogallo; RO = Romania; SE = Svezia; SI = Slovenia; SK = Slovacchia; UK = Regno Unito.  
Fonte: Relazione della Commissione delle Comunità Europee, Bruxelles, 2007.

Figura 3.6 Manager nei Paesi UE per sesso (anni 2000 e 2005)



AT = Austria; BE = Belgio; BG = Bulgaria; CY = Cipro; CZ = Repubblica Ceca; DE = Germania; DK = Danimarca; EE = Estonia; EL = Grecia; ES = Spagna; FI = Finlandia; FR = Francia; HU = Ungheria; IE = Irlanda; IT = Italia; LT = Lituania; LU = Lussemburgo; LV = Lettonia; MT = Malta; NL = Olanda; PL = Polonia; PT = Portogallo; RO = Romania; SE = Svezia; SI = Slovenia; SK = Slovacchia; UK = Regno Unito.  
Fonte: *Relazione della Commissione delle Comunità Europee*, Bruxelles, 2007.

## 82 Il posizionamento all'interno delle classi dirigenti europee

Tabella 3.9 Leader in 11 Paesi europei per grandi Stati (4) e macroaree europee (3) per sesso e settore professionale (%)

Paese / Settori professionali	Sesso	
	Maschi	Femmine
<i>Isole britanniche</i>		
Cultura e professioni	59,3	40,7
Arte e comunicazione	44,1	55,9
Economia	64,0	36,0
Politico-istituzionale	68,4	31,6
Totale	59,9	40,1
<i>Paesi scandinavi</i>		
Cultura e professioni	77,5	22,5
Arte e comunicazione	65,1	34,9
Economia	87,6	12,4
Politico-istituzionale	65,9	34,1
Totale	73,9	26,1
<i>Francia</i>		
Cultura e professioni	59,1	40,9
Arte e comunicazione	60,8	39,1
Economia	69,7	30,3
Politico-istituzionale	71,1	28,9
Totale	64,0	36,0
<i>Italia</i>		
Cultura e professioni	81,5	18,5
Arte e comunicazione	62,2	37,8
Economia	84,5	15,5
Politico-istituzionale	89,0	11,0
Totale	82,7	17,3
<i>Polonia</i>		
Cultura e professioni	68,6	31,4
Arte e comunicazione	76,9	23,1
Economia	84,2	15,8
Politico-istituzionale	89,6	10,4
Totale	78,2	21,8
<i>Germania</i>		
Cultura e professioni	70,1	29,9
Arte e comunicazione	60,2	39,8
Economia	92,9	7,1
Politico-istituzionale	66,0	34,0
Totale	73,7	26,3
<i>Paesi iberici</i>		
Cultura e professioni	79,3	20,7
Arte e comunicazione	80,5	19,5
Economia	88,5	11,5
Politico-istituzionale	81,5	18,5
Totale	81,4	18,6

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008 (nostre elaborazioni).

Tabella 3.10 Leader in 11 Paesi europei per grandi Stati (4) e macroaree europee (3) per sesso e istruzione

Paese /	Livello di istruzione			Totale
Sesso	Laurea	Post-laurea	Inferiore alla laurea	
Isole britanniche				
Maschio	43,9	50,8	5,3	100,0
Femmina	70,2	22,6	7,2	100,0
Totale	55,2	38,7	6,1	100,0
Paesi scandinavi				
Maschio	47,9	49,7	2,4	100,0
Femmina	48,8	46,5	4,7	100,0
Totale	48,1	49,0	2,9	100,0
Francia				
Maschio	75,6	20,5	3,9	100,0
Femmina	76,6	16,2	7,2	100,0
Totale	76,0	19,0	5,0	100,0
Italia				
Maschio	83,8	14,6	1,6	100,0
Femmina	70,0	22,0	8,0	100,0
Totale	81,5	15,8	2,7	100,0
Polonia				
Maschio	98,2	0,4	1,4	100,0
Femmina	97,5	0,0	2,5	100,0
Totale	98,0	0,3	1,7	100,0
Germania				
Maschio	71,4	22,8	5,8	100,0
Femmina	67,9	19,5	12,6	100,0
Totale	70,7	22,1	7,2	100,0
Paesi iberici				
Maschio	72,9	21,9	5,2	100,0
Femmina	69,2	28,9	1,9	100,0
Totale	72,3	23,1	4,6	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (nostre elaborazioni).

tanniche (40,7%).

La *tabella 3.10* mostra, tuttavia, che le donne stanno recuperando le eccellenze educative dei maschi nei vari Paesi, con qualche difficoltà in più, complessivamente, in Germania, Italia e Francia, nocciolo duro dell'Europa che resiste al cambiamento (giovani e donne). Del resto, anche considerando le esperienze di lavoro ed educative all'estero, abbiamo riscontrato incidenze pressoché uguali tra i maschi e le donne leader.

### 3.4 I diversi equilibri tra meritocrazia educativa e meritocrazia professionale

Anche nella Francia delle *Grandes Écoles* (GE), del *Polytechnique* e dell'ENA, insomma,

dell'elitismo repubblicano, la costruzione della legittimazione della classe dirigente mediante l'eccellenza educativa è sottoposta a non poche critiche per le distorsioni che ha prodotto nel tempo. Le GE in Francia sono state fino a oggi una fucina non solo dell'alta burocrazia dello Stato, ma sempre più palestra scolastico-educativa per leader di primo piano nel mondo della politica e dell'economia. Tuttavia, come hanno osservato Michel Bauer e Bertin-Mourot su *L'Esprit*, il primo rischio di tale meritocrazia educativa è la formazione di una gerarchia di rango, cioè la creazione di vere e proprie caste autoreferenziali e legittimate dalla "tirannia" della laurea iniziale. Rischi d'implosione conseguente sono rigidità, demotivazione, opportunismo, impunità, incapacità di coinvolgere e mobilitare i collaboratori. La parte più preparata e manageriale delle GE abbandona però la dirigenza amministrativa verso i 40 anni a favore di alti incarichi nell'economia e nella politica. Il rischio principale è avere come riferimento solo una meritocrazia educativa senza averne una professionale; di avere, per esempio nel campo della politica, una classe dirigente altamente educata a pensare alle riforme, ma poco alla "guerra" che si scatena quando esse devono essere realizzate. L'eccellenza scolastica non può dunque sostituire l'eccellenza sul campo. Si tratta di una conclusione che già il *Rapporto LUISS 2007* ha segnalato per l'Italia, dove sia la popolazione sia i dirigenti allora intervistati avevano rimarcato la centralità dei luoghi formativi sul campo per disporre di buone classi dirigenti.

Certo in Italia, a differenza della Francia, anche le credenziali educative hanno veste incerta: per esempio, le università sono bersaglio di numerose critiche, anche se, come abbiamo detto nel primo capitolo, esse godono ancora di una buona credibilità presso la popolazione. Resta il fatto che il sistema universitario italiano sembra ancora impermeabile a una ripresa del merito nella selezione di professori e studenti e refrattario ad applicare la valutazione della didattica e della ricerca come metro per l'allocazione premiale dei fondi statali dedicati, come avviene in Gran Bretagna, in cui le migliori università sono anche le migliori *research universities*. In casa nostra, anche con l'introduzione del secondo livello di laurea *magistralis* si sta perdendo l'opportunità di rilanciare una meritocrazia educativa accompagnata da borse di studio pubbliche e private per gli allievi meritevoli provenienti da fasce sociali meno agiate. La nostra realtà attuale, priva di competizione tra atenei, è fatta di autonomie mai seriamente decollate, di un'alta (seppur diminuita negli ultimi anni) incidenza di abbandoni (come in Germania), di investimenti insufficienti. "Qualcosa" più recentemente si è mosso per accreditare una selezione meritocratica, come, per esempio, l'introduzione di nuove regole per i concorsi a ricercatore (peraltro in attesa di applicazione). Ma sono piccoli passi, perché manca una reale autonomia universitaria, una vera competizione, una visione coerente e premiale che includa incentivi adeguati; per non parlare delle riforme universitarie che negli anni recenti si sono succedute, le quali prima sono state adottate dai ministri competenti, e poi sono state discusse: come dire, sono stati fatti i conti senza l'oste, che, in questo caso, è il potere accademico, uno dei poteri più liquidi e vischiosi all'innovazione. Le migliori università europee inseguono la soglia del 50% di studenti iscritti provenienti dall'estero, mentre la nostra capacità di attrazione è molto ridotta e i corsi in lingua inglese sono sperimentati in pochi atenei italiani. Università come Cambridge e Oxford hanno oltre il 70% di iscritti

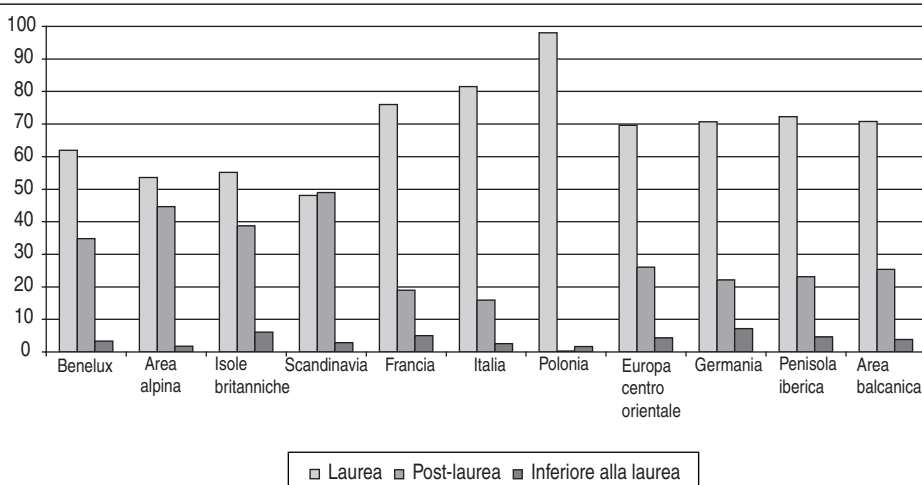
provenienti da altri Paesi. Esse incarnano la concezione dell'università concepita come "volano dello sviluppo" delle conoscenze cognitive e tecnologiche di un Paese, come avviene non solo in Gran Bretagna e Francia, ma anche in Spagna e, seppure in una atmosfera di declino, ancora in Germania. L'Italia manca all'appello, salvo qualche eccellente eccezione che conferma la regola.

La *figura 3.7* ci mostra che i Paesi alpini, la Polonia e l'Italia hanno le più basse percentuali di leader non laureati, mentre scandinavi e britannici hanno il maggior numero di leader con crediti post-laurea. Questi risultati confermano che comunque le credenziali educative contano nella legittimazione delle leadership, come del resto favoriscono i cittadini nel mercato del lavoro.

La *tabella 3.11* indica che le leadership con istruzione inferiore alla laurea si concentrano soprattutto e sorprendentemente nelle dimensioni culturali, professionali e, in modo ancor più accentuato, nell'arte e nella comunicazione. Queste leadership settoriali appaiono quelle potenzialmente più esposte alle critiche, non solo, come abbiamo visto, per il loro esorbitante invecchiamento, ma anche per un profilo curriculare meno frequentemente legittimato dalla burocrazia educativa.

Passando ora sul versante delle credenziali e della meritocrazia professionali, la *figura 3.8* mostra che Germania e Italia si distinguono per la notevole incidenza di leader economici: in Germania (unico caso in Europa) essa è addirittura superiore all'incidenza dei leader politico-istituzionali. Si tratta, seppur in forma indiretta, della conferma della forza e del prestigio economici di cui godono queste due nazioni, che esprimono leadership imprenditoriali e manageriali consolidate e visibili in campo europeo e internazionale. Vi è affollamento di leader politico-istituzionali soprattutto in Polonia, in Spagna e in Portogallo, ma anche nei Paesi scandinavi e in Italia. I gap italiani più gravi in termini di leadership si verificano nelle professioni (regolate dagli ordini e, in parte, dall'università)

**Figura 3.7** Leader in 23 Paesi europei per grandi Stati (4) e macroaree europee (7) per livello di istruzione (%)



Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (nostre elaborazioni).

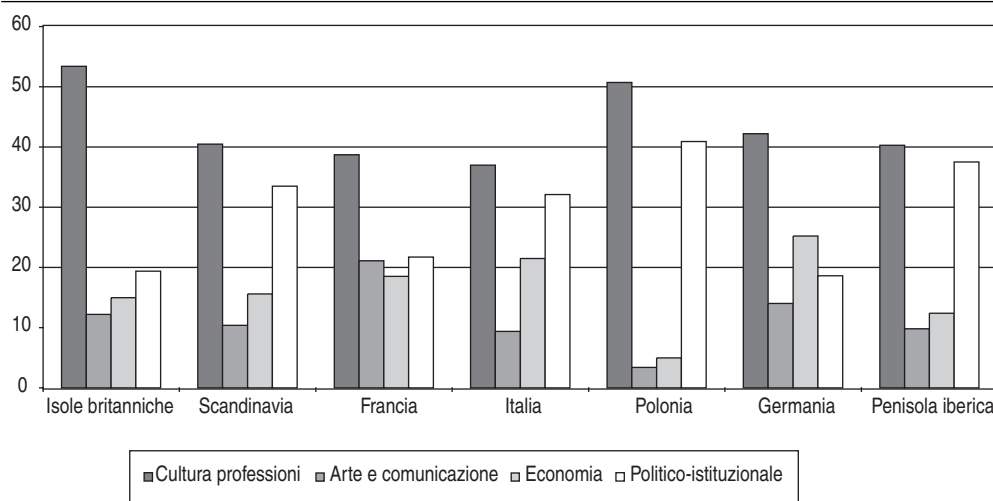
## 86 Il posizionamento all'interno delle classi dirigenti europee

**Tabella 3.11 Leader in 11 Paesi europei per grandi Stati (4) e macroaree europee (3) per settore professionale e per possesso di laurea (%)**

<i>Paese/ Settori professionali</i>	<i>Livello di istruzione</i>		
	<i>Laurea</i>	<i>Post-laurea</i>	<i>Inferiore alla laurea</i>
<i>Isole britanniche</i>			
Cultura e professioni	50,2	44,8	5,0
Arte e comunicazione	56,7	34,5	8,9
Economia	59,6	34,4	6,0
Politico-istituzionale	56,2	36,7	7,0
Totale	53,5	40,5	6,0
<i>Paesi scandinavi</i>			
Cultura e professioni	49,3	47,5	3,3
Arte e comunicazione	37,9	59,1	3,0
Economia	38,7	60,4	0,9
Politico-istituzionale	53,9	44,2	1,9
Totale	47,9	49,7	2,4
<i>Francia</i>			
Cultura e professioni	68,6	21,9	9,5
Arte e comunicazione	77,9	19,5	2,6
Economia	74,1	22,8	3,2
Politico-istituzionale	81,7	17,2	1,1
Totale	74,7	20,5	4,8
<i>Italia</i>			
Cultura e professioni	76,0	19,2	4,8
Arte e comunicazione	83,3	13,3	3,3
Economia	82,4	17,7	0,0
Politico-istituzionale	88,3	10,4	1,3
Totale	81,3	16,0	2,7
<i>Polonia</i>			
Cultura e professioni	98,3	0,6	1,1
Arte e comunicazione	100,0	0,0	0,0
Economia	100,0	0,0	0,0
Politico-istituzionale	97,2	0,0	2,8
Totale	98,0	0,3	1,7
<i>Germania</i>			
Cultura e professioni	68,4	24,5	7,1
Arte e comunicazione	68,7	22,9	8,4
Economia	69,1	22,8	8,1
Politico-istituzionale	75,2	18,2	6,6
Totale	69,9	22,7	7,4
<i>Paesi iberici</i>			
Cultura e professioni	69,8	25,4	4,8
Arte e comunicazione	72,4	24,1	3,5
Economia	84,8	6,1	9,1
Politico-istituzionale	72,1	24,0	3,9
Totale	72,6	22,6	4,8

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (nostre elaborazioni).

Figura 3.8 Leader in 11 Paesi europei per grandi Stati (4) e macroaree europee (3) per settore professionale (%)



Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (nostre elaborazioni).

e nell'arte e nella comunicazione, proprio nel Belpaese dell'arte e della parola. Quindi, in Italia, va relativamente meglio quando si considera la meritocrazia professionale, che, surrogando le debolezze della meritocrazia educativa, seleziona leader e dirigenti sul "terreno", affidandosi alla competizione e alla mobilità sul campo associate al mercato. Ovviamente, nella società della conoscenza il merito professionale non è un valido sostituto della meritocrazia educativa. Anche in Inghilterra, che ne fu la culla, da decenni è tramontato il mito dell'"uomo pragmatico" e ora la legittimazione educativa è indispensabile per l'élite economica britannica. Ma soprattutto si pensi alla centralità che ha la meritocrazia educativa per il reclutamento del ceto politico e della dirigenza apicale della pubblica amministrazione nelle moderne democrazie: un tema assente nelle agende riformiste di "casa nostra". Né è stata messa a frutto l'uropeizzazione della nostra pubblica amministrazione: per esempio, negli ultimi dieci anni, la convergenza delle norme dei vari Paesi europei mediante l'introduzione del cosiddetto *new public management* (separazione delle funzioni politiche da quelle amministrative) non ha portato a grandi progressi in campo manageriale. Tuttavia, questa evoluzione positiva – almeno nel nostro Paese – non appare corroborata, come ha più volte sottolineato l'ex Presidente dell'ARAN, Dell'Arringa, da un sistema di valutazione efficace e credibile dell'operato dei dirigenti della pubblica amministrazione. Molte cose invece sono cambiate per i nostri manager nel settore privato. Non solo, come già sottolineato, c'è stato un massiccio ringiovanimento e un aumento di credenziali educative che attestano il possesso di conoscenze cognitive e tecniche codificate, ma soprattutto c'è stato un mutamento dei loro incentivi, meno orientati da una logica premiale di breve periodo (*stock option*) e più a incentivi di lungo periodo, connessi al successo di un ciclo di business di medio termine, di almeno cinque anni.

Più in dettaglio (*tab. 3.12*), la Spagna ha un'elevata incidenza di professionisti (con la



## 88 Il posizionamento all'interno delle classi dirigenti europee

Tabella 3.12 Leader di 11 Paesi europei per grandi Stati (4) e macroaree europee (3) per professione (%)

Professione	Francia	Italia	Polonia	Penisola iberica	Germania	Paesi scandinavi	Isole britanniche	Totale
Professionisti	7,9	3,1	12,4	12,9	4,2	5,3	5,6	6,2
Professore universitario, scienziato	9,4	21,2	13,5	9,2	20,5	19,7	16,9	15,4
Scrittore, poeta	12,6	6,7	14,8	16,4	12,5	11,4	26,2	17,3
Artista, regista	9,1	6,2	9,8	6,0	6,3	4,1	4,9	6,1
Giornalista della stampa e TV/radio	2,2	4,8	3,2	1,8	2,9	1,7	5,2	3,1
Esponente di associazioni	18,6	4,5	0,3	2,4	11,5	8,7	6,7	9,7
Banchiere, finanziere	1,8	4,0	0,3	3,6	1,6	2,2	1,9	1,9
Imprenditore industriale e non	0,7	4,1	0,5	0,1	0,8	0,5	2,3	1,4
Manager privato	15,8	12,7	2,4	8,9	11,2	9,6	8,4	8,7
Componente CDA privato, componente CDA pubblico	0,3	0,6	1,9	2,4	12,1	3,3	2,7	3,6
Dirigenti e autorità istituzionali (dirigente pubblico, rettore, magistrato, militare)	5,1	1,7	2,4	2,4	1,4	2,8	2,0	3,0
Esponenti politici e di rappresentanza (esponente politico senza carica elettiva, sindacalista)	1,3	4,3	8,5	7,0	1,1	4,5	3,6	3,7
Cariche istituzionali di Stato e locali	5,8	7,3	14,9	8,6	3,6	12,4	4,7	7,7
Parlamentare nazionale ed europeo	1,3	4,6	2,4	5,1	4,2	3,6	0,9	2,7
Diplomatico, carica istituzionale internazionale	6,9	8,0	6,9	10,5	4,2	10,1	6,7	7,8
Ecclesiastico	1,2	6,2	5,8	2,7	1,9	0,1	1,3	1,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008* (nostre elaborazioni su dati *Eurobarometro*, n. 66 [2006] e n. 67 [2007]).

Polonia), soprattutto grazie alla presenza di una leadership consistente delle professioni legate all'architettura e all'ingegneria edile, per la nota importanza specifica della sua edilizia e delle attività infrastrutturali realizzate negli ultimi 10-15 anni (12,9%). Le leadership spagnole e portoghesi appaiono inoltre molto concentrate nella politica nazionale ed europea (5,1%), con una forte incidenza anche del personale diplomatico (10,1%), retaggio del passato colonialismo di queste due nazioni, ma anche del loro forte impegno negli ultimi anni negli organismi della Unione Europea. La Francia ha una concentrazione di leader manager (15,8%), ma anche di quelli espressi dal suo ricco tessuto associativo (18,6%) e artistico (9,1%). Le leadership britanniche sono particolarmente forti in campo giornalistico (5,2%) e letterario (26,2%) (grazie alla penetrazione internazionale dell'editoria in inglese), mentre i Paesi scandinavi hanno concentrazioni di leader nelle istituzioni locali (12,4%), nella diplomazia (10,1%) e nel campo scientifico e della ricerca (3,4%, ma con gli accademici al 19,7%). La leadership tedesca invece primeggia per la consistente incidenza di top manager di grandi aziende (12,1%) e dell'accademia e della ricerca (20,5%). Infine, l'Italia compensa le sue carenze di leadership professionali (3,1%) mettendo in campo una leadership accademica che pesa per 1/5 sul totale dei suoi top leader; inoltre, presenta rilevanti incidenze di eminenti religiosi (6,2%), di leadership bancaria (4%), imprenditoriale (4,1%) e manageriale (12,7%), a conferma di quanto detto sull'importanza della guida economica del nostro Paese.

Sul complesso dei top leader con visibilità internazionale negli 11 Paesi considerati nella *tabella 3.12*, va sottolineato che le maggiori incidenze che si riscontrano tra letterati e professori universitari, tra manager e imprenditori e tra i politici locali rispecchiano un'immagine complessiva dell'Europa che sintetizza bene un cliché di un Vecchio continente forte da un punto di vista economico e coeso sul piano associativo (economia sociale di mercato), dotato di una straordinaria cultura, accompagnata dalla ricchezza dei particolarismi nazionali e regionalisti. Dunque, anche la leadership europea è specchio del tessuto sociale che la esprime.

### 3.5 I ritardi della nostra leadership

L'analisi fin qui proposta ha un valore indicativo e, tuttavia, aiuta ad apprezzare che lo studio delle nostre classi dirigenti in chiave comparativa è indispensabile per capire se le caratteristiche della leadership del nostro Paese siano dovute a tratti particolari della nostra società nazionale o se esse ricalchino quelle dell'*establishment* di società a noi più vicine, cioè di altri Stati europei.

Abbiamo innanzitutto scoperto che i tassi di sfiducia, in particolare verso le istituzioni e il governo, sono piuttosto elevati in quasi tutte le maggiori nazioni europee, a eccezione di quei Paesi del Nord-Europa che maggiormente sono stati coinvolti nella recente modernizzazione tecno-economica globale. I ritardi della leadership italiana in tal senso riflettono quelli propri di gran parte dell'Europa continentale. Anche riguardo lo spinoso problema dell'invecchiamento delle leadership e della marginalità del potere rosa, l'Italia segue un andamento europeo inerziale: l'invecchiamento della società si accompagna a

## 90 Il posizionamento all'interno delle classi dirigenti europee

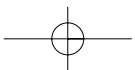
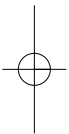
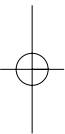
Tabella 3.13 Incidenza degli over 70 sulle professioni attuali dei leader di 11 Paesi europei (2007; %)

Professione	Francia	Italia	Polonia	Penisola iberica	Germania	Paesi scandinavi	Isole britanniche	Totale (media di riga)
Libero professionista (architetto, ingegnere, avvocato, medico)	49,6	63,0	43,4	28,2	50,0	71,9	50,6	50,9
Professionista, consulente	35,7	50,0	100,0	50,0	50,0	66,7	25,0	53,9
Professore universitario	43,9	50,5	65,8	40,0	63,2	73,9	51,0	55,4
Scienziato, ricercatore	44,0	0,0	63,6	50,0	40,0	68,0	64,5	47,1
Scrittore, poeta	26,5	51,6	47,3	48,5	62,1	34,4	31,1	43,0
Artista, regista	51,0	58,6	55,5	42,8	47,4	29,1	36,2	45,8
Giornalista (stampa, TV/radio, conduttore, intrattenitore TV/radio)	24,0	59,0	58,3	16,7	31,8	7,2	28,3	32,1
Esponente associazioni	50,3	54,5	0,0	18,2	45,6	50,0	33,3	35,9
Banchiere, finanziere	33,3	44,4	0,0	45,4	45,4	29,4	21,2	31,3
Imprenditore industriale, imprenditore non industriale/commerciante	40,0	47,0	0,0	0,0	42,8	67,0	52,4	35,6
Manager privato	31,3	37,7	11,1	33,3	30,1	37,0	34,5	30,7
Componente CDA privato/pubblico	50,0	0,0	0,0	33,3	40,0	24,0	21,8	24,1
Dirigenti e autorità istituzionali (dirigente pubblico, rettore, magistrato, militare)	38,2	37,5	33,3	23,0	41,6	30,5	44,5	35,1
Esponenti politici e di rappresentanza (esponente politico senza carica elettiva, sindacalista)	20,0	60,0	15,6	4,3	37,5	37,9	41,5	30,9
Carriera elettiva locale, cariche istituzionali di Stato	16,0	41,9	18,8	13,8	18,1	19,4	32,3	22,9
Parlamentare nazionale, parlamentare europeo	38,0	45,0	11,1	15,7	22,5	17,3	18,8	24,0
Diplomatico, carica istituzionale internazionale	35,0	46,4	20,0	19,4	36,8	41,0	20,8	31,3
Ecclesiastico	66,7	93,3	59,1	90,9	94,4	0,0	79,2	69,0
Totale	39,5	48,9	39,5	31,1	46,4	42,4	36,8	41,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008* (nostre elaborazioni).

una senilità anche più pronunciata dei leader e l'emancipazione della donna mette a segno lenti e modesti progressi come avviene un po' in tutto il Vecchio continente. Tuttavia, su questi due aspetti è possibile con maggior nitidezza differenziare la situazione in casa nostra rispetto a quella dei nostri vicini europei. La gerontocrazia in Italia ha nettamente un volto politico e anche i ritardi del nostro potere rosa, sebbene in buona rimonta, albergano nella politica e nelle istituzioni pubbliche. In questo senso, la politica, ma anche il mondo culturale, in Italia appaiono le dimensioni più resistenti al cambiamento e all'innovazione generazionale e di genere. Seppure i nostri dati siano da considerare solo una *proxy* indicativa, colpisce il fatto che in Italia quasi un leader politico di fama internazionale su 2 abbia oltre 70 anni e che solo poco più di 1 su 10 sia donna. Soprattutto il primo dei due dati allontana il nostro Paese notevolmente dalla situazione esistente nelle altre maggiori nazioni europee. Nella *tabella 3.13*, per esempio, i parlamentari italiani per il 45% sono over 70, mentre l'incidenza media degli 11 Paesi considerati è di ben 21 punti percentuali più bassa, e altrettanto accade nel caso degli esponenti politici e di rappresentanza per i quali il peso degli ultrasessantenni sale al 60%, contro una media del 30,9%: davvero cifre di invecchiamento record per i top leader della politica italiana. Sotto questa luce, il rinnovamento della nostra leadership politica, e soprattutto della "macchina" politico-istituzionale, è tutt'altro che un'idea creata dall'antipolitica, ma costituisce una necessità per un Paese che voglia trarre anche qualche indicazione e suggerimento da quanto accade presso le nazioni "cugine". Certo non aiutano il Paese le incertezze della nostra meritocrazia educativa, assai distanziata da culture accademiche maggiormente modernizzate ed evolute come quella britannica, francese, tedesca, ma, in parte, anche spagnola.

Questa analisi, che mostra alcuni ritardi delle nostre leadership che si specchiano in quelli accusati dal Paese reale, non giustifica però un fatalistico catastrofismo. L'Italia è per molti motivi, come detto, una nazione a doppia identità e a due velocità: una parte di essa è guidata da una leadership economica competente e reattiva, di cui non tutte le nazioni in Europa dispongono. Sebbene carente di grandi organizzazioni economiche, paragonabili a quelle tedesche, e finanziarie, come quelle inglesi, l'Italia tuttavia dispone di una "classe media" imprenditoriale (fitta di leader formati sul campo concorrenziale dei mercati) di assoluto valore mondiale, alla quale è tornata ad aggiungersi la FIAT: un'imprenditoria che non subisce, ma sa navigare nella globalizzazione. E da qualche anno l'Italia annovera anche un sistema bancario in forte ristrutturazione e concentrazione. La tirannia della gerontocrazia in politica è quindi controbilanciata dal vitalismo economico, da un'Italia che è disposta a cambiare davvero, e non in senso trasformista e gattoparadesco. In questo campo di tensione tra una leadership politica inamovibile e una leadership economica dinamica, è la prima a rischiare di rimpicciolire la sua autorità e, di fatto, di perdere reputazione e la guida dell'interesse collettivo del Paese a favore della seconda, sempre più consapevole che il proprio interesse – oggi più che mai – si lega a quello del sistema Paese.



## 4. Sulle tracce di una nuova classe dirigente

### 4.1 La necessità di produrre classe dirigente a mezzo di classe dirigente

Nel *Rapporto LUISS 2007* si è più volte sottolineata l'esigenza, e anzi l'onere, da parte dell'élite del Paese di produrre costantemente nuova classe dirigente di ricalzo.

Peraltro, si è anche ribadito come sia facile lamentarsi della carenza quantitativa di sostituti e della relativa adeguatezza, salvo comportarsi in maniera contraddittoria a tal proposito:

- assumendo, per esempio, che basti cambiare in continuazione uomini e donne, “buttando” i precedenti, per creare nuovo ciclo (senza considerare che la preparazione della classe dirigente costituisce un lavoro impegnativo e di lunga prospettiva);
- ricorrendo al mercato quando risulti necessario coprire una posizione (pensando implicitamente che “altri” provvedano alla generazione di nuove leve);
- non occupandosi affatto di crearne nuove, ma anzi ostacolandone (spesso) la crescita (per timore di avere attorno a sé dei concorrenti potenziali).

In verità la classe dirigente finisce sovente per formarsi in via implicita, al di fuori di canali espressamente pensati e dedicati. E questo è particolarmente vero oggi per il concomitante operare di due fenomenologie che sono ascrivibili rispettivamente:

- alla rottura del principio del *cursus honorum* che, specie sul piano politico, serviva in quella che viene definita come Prima Repubblica a salire in tempi medio-lunghi i gradini delle responsabilità istituzionali e di partito;
- all'estinzione della prassi (virtuosa) di formazione sul lavoro, che aveva luogo negli uffici-studi delle grandi imprese, i quali svolgevano una funzione di crogiuolo e di selezione della classe dirigente; essi sono stati via via eliminati da logiche di aziendalizzazione pura, che hanno tolto cervello alle stesse imprese e al Paese in omaggio a banali criteri di eliminazione di tutto ciò che appariva essere come una posta di costo “inutile” per la cosiddetta creazione di valore per gli azionisti.

Si è accennato alle fenomenologie suddette per non ripetere quanto si è già ricordato in tema di esaurimento delle scuole di formazione nel *Rapporto LUISS 2007*. Ma anche per ribadire che il principio fondamentale resta quello della “produzione di classe dirigente a mezzo di classe dirigente”, attraverso forme di affiancamento e di gestione di problemi concreti da affrontare, più che tramite improbabili prolungamenti all’infinito di corsi “post” di ogni genere e tipo: post-laurea, post-dottorato, Master di primo e di secondo livello e quant’altro la fantasia formativa ha saputo e saprà inventare.

Di questo meccanismo virtuoso, del resto, c’è consapevolezza diffusa all’interno della stessa classe dirigente, della popolazione e dei più o meno giovani che hanno frequentato scuole selettive come la Sant’Anna di Pisa o la stessa LUISS.

La *tabella 4.1*, infatti, mostra come ai primi posti (al primo in senso stretto o comunque entro i primi tre) venga proprio collocata la formazione in affiancamento ad altra classe dirigente.

Pertanto, è anche vero che, al di là di dove si forma, la classe dirigente di valore si riconosce di regola *ex post* e non *ex ante*; è infatti dopo essere stati in esercizio attivo da tempo che si può capire se i risultati ottenuti si siano rivelati buoni per il Paese e non solo per la singola persona, per l’azienda/ente o per il relativo ceto ristretto di appartenenza.

La classe dirigente, infatti, dimora nel medio-lungo periodo e non nel breve o addirittura nell’istantaneo, come talvolta si è indotti a operare e a ragionare oggi.

## 4.2 L’intuizione di aree e processi

Quant’è legittimo ricercare “tracce” di potenziale classe dirigente nella realtà odierna? È ovvio che non si tratta di dare certificazioni di alcun genere (tanto meno *ex ante*), quanto piuttosto di ragionare dove si stiano creando fenomeni di rottura da gestire, aree cioè in cui ci si

**Tabella 4.1 Il valore della formazione sul campo della classe dirigente (giudizi: “Molto + Abbastanza d’accordo”)**

<i>Fenomeni</i>	<i>Dati</i>
Per la popolazione* (1° posto: partiti politici e scuole di formazione politica con il 53,1% di consensi)	45,0% (2° posto)
Per la classe dirigente** (1° posto: grandi aziende con il 70,1% di consensi)	65,0% (2° posto)
Per i membri dell’Associazione laureati LUISS Guido Carli*** (2° posto: grandi aziende con il 74,7% di consensi)	80,2% (1° posto)
Per i laureati della scuola Sant’Anna di Pisa**** (1° posto: università con il 67,4% di consensi)	64,4% (3° posto)

\* LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2007*, p. 144.

\*\* *Ivi*, p. 30.

\*\*\* Ermeneia/Associazione laureati LUISS Guido Carli, *Merito, Ambizione, Responsabilità*, 2008 (in corso di pubblicazione).

\*\*\*\* Ermeneia/Scuola Sant’Anna di Pisa, *Merito, Ambizione, Collegialità*, 2008 (in corso di pubblicazione).

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

deve misurare con realtà in trasformazione e con problemi di discontinuità, grazie ai quali viene messa alla prova la capacità di interpretare, agire, creare consenso ed emergere.

Se si chiede alla classe dirigente italiana e, in parallelo, a delle persone che hanno avuto un'esperienza formativa universitaria selettiva, quali siano i luoghi in Italia dove, a loro parere, si stia formando una nuova élite per affrontare il futuro, è possibile verificare innanzitutto come la classe dirigente intervistata risulti essere molto più scettica a questo proposito, visto che nel 39,1% dei casi ritiene che non ci siano affatto luoghi di questo tipo, contro il 24,1% dei laureati LUISS Guido Carli (*tab. 4.2*). È questa valutazione frutto di:

- una critica verso una realtà effettivamente “povera”?
- una constatazione della frattura tra i problemi nuovi da risolvere e il tipo di preparazione avuto in precedenza?
- una stima della propria (presunta) “non sostituibilità”, come non di rado accade?

Quanto poi al restante 60% (che diventa il 76% per i laureati LUISS Guido Carli), si possono rilevare a un tempo alcune convergenze e alcune discrepanze. Quanto alle prime si può verificare (*tab. 4.2*) come:

- nelle prime cinque posizioni ci siano, per entrambi i gruppi intervistati, alcune aziende medie più vitali, alcune associazioni di rappresentanza degli interessi economici, alcuni ambiti universitari e alcuni ambiti della finanza;
- le realtà di partito, le scuole di formazione politica e il sindacato risultino relativamente marginali rispetto alle altre aree considerate.

Quanto alle discrepanze tra i due gruppi di riferimento, se ne possono rilevare almeno tre, e cioè:

- la valutazione più positiva della formazione sul lavoro rispetto all'università, per quanto riguarda le opinioni della classe dirigente (mentre, comprensibilmente, i laureati LUISS Guido Carli conservano ancora un buon apprezzamento dell'esperienza avuta in termini formativi);
- la valutazione positiva, sempre da parte della classe dirigente, delle associazioni del terzo settore come luoghi di potenziale formazione dell'élite;
- la maggiore ampiezza di visione circa le aree che possono alimentare formazione di classe dirigente per il futuro da parte della classe dirigente attuale rispetto ai laureati LUISS Guido Carli, che costituiscono persone ancora relativamente giovani e con meno esperienza alle spalle.

Quello che più conta forse è la distribuzione estesa ad ambiti più numerosi, legata tra l'altro ai termini utilizzati nella domanda del questionario (“alcune realtà”), come appare nella *tabella 4.2*.

Senza voler attribuire più di tanto peso a una specifica domanda, va ricordato che oggi vivia-



## 96 Sulle tracce di una nuova classe dirigente

mo un ciclo di sviluppo particolarmente selettivo, che tende a distinguere una parte di Paese (proporzionalmente minoritario), che ha deciso di correre e di scommettere sul futuro, a fronte di un'altra parte (maggioritaria), che risulta essere invece su posizioni prudenti e/o di difesa.

È evidente che tutto questo fa intuire come esistano “minoranze attive” nell'economico o nel sociale, nelle associazioni di rappresentanza piuttosto che nella Chiesa, impegnate ad affrontare in termini rinnovati l'impegno derivante da uno sviluppo maggiormente evoluto, con esigenze molto più pronunciate sia in termini di competizione da far crescere, sia in termini di coesione sociale da preservare.

**Tabella 4.2 Luoghi in cui si sta formando una nuova classe dirigente per affrontare il futuro\***

<i>Risposta</i>	<i>Opinione della classe dirigente (2008)</i>	<i>Opinione dei laureati LUISS Guido Carli (2008)**</i>
No, non ci sono luoghi di questo tipo	39,1	24,1
Sì, in alcune medie aziende più vitali e attente allo sviluppo del territorio e del sociale	1° 33,3	4° 24,1
Sì, all'interno di alcune associazioni sociali di volontariato e in genere del terzo settore	2° 19,5	—
Sì, all'interno di alcune associazioni di rappresentanza degli interessi economici	3° 18,5	3° 30,9
Sì, in alcuni ambiti universitari	4° 18,3	1° 32,1
Sì, in alcuni comuni (o altri enti locali) particolarmente dinamici	5° 10,6	—
Sì, in alcune società di consulenza strategica	6° 8,7	2° 31,5
Sì, all'interno di alcune realtà ecclesiali	7° 7,0	9° 6,2
Sì, all'interno di alcune realtà della cooperazione	7° 7,0	13° 1,9
Sì, all'interno di alcune realtà di partito	8° 6,4	6° 10,5
Sì, in alcune realtà più dinamiche del localismo (fiere, fondazioni, camere di commercio ecc.)	9° 5,9	10° 5,6
Sì, in alcuni ambiti della finanza	10° 5,1	5° 22,8
Sì, in alcune banche	11° 3,8	7° 7,4
Sì, all'interno di alcune realtà sindacali	12° 2,5	11° 2,5
Sì, in alcuni ordini professionali	13° 2,3	8° 6,8
Sì, attorno ad alcune riviste di particolare valore	13° 2,3	12° 2,5
Sì, in alcune scuole di formazione politica	12° 2,5	14° 1,2
Altro	1,3	4,9
v.a.	471	162

\* Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili fino a un massimo di tre risposte.

\*\* Ermeneia/Associazione laureati LUISS Guido Carli, *Merito, Ambizione, Responsabilità*, 2008 (in corso di pubblicazione).

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

### 4.3 Il merito come principio da far scendere nella realtà

È ovvio che il tema del merito risulta centrale nel qualificare la classe dirigente come pure nel far crescere il Paese, a partire dalle suddette “minoranze attive”.

La *tabella 4.3* mostra alcune opinioni sul tema, tenendo presente cosa hanno risposto i laureati LUISS Guido Carli, la classe dirigente, nonché la popolazione italiana (tutti e tre i gruppi sono stati intervistati appositamente per il *Rapporto LUISS 2008*).

Come si vede, esiste sempre un accordo crescente qualora si passi dalle valutazioni della terza e, successivamente, a quelle della seconda e della prima categoria, segno, questo, che la consapevolezza dei temi suggerirebbe di compiere un ulteriore passo avanti, che vada al di là della presa d'atto dei problemi, per affrontare qualche altra tappa aggiuntiva.

Tabella 4.3 “Esercizi” da classe dirigente (giudizi “Molto + Abbastanza d'accordo”)

Fenomeni	Dati		
	Associazione laureati LUISS Guido Carli	Classe dirigente	Popolazione
<i>Principi in tema di merito</i>			
È facile essere d'accordo sul principio del merito, ma è più difficile per le persone accettarlo per se stesse e/o per i membri della propria famiglia	77,8	73,9	60,5
A sua volta la classe dirigente (nella politica, nell'economia, nel sociale, nella cultura) si dichiara favorevole rispetto al principio del merito, ma poi non lo applica a se stessa	95,0	91,3	77,5
Anche la popolazione non è molto diversa rispetto alla sua classe dirigente, perché non è abituata a sua volta ad accettare il criterio del merito, preferendo quello dell'appartenenza, da cui si sente più protetta e garantita	88,9	85,4	69,1
<i>Comportamenti in tema di merito</i>			
Una buona classe dirigente deve saper applicare innanzitutto a se stessa il principio del merito, e quindi essere legittimata nel “premiare” le componenti del Paese che sono più disponibili a loro volta a declinare lo stesso principio	95,7	92,3	71,9
Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di poter scegliere i bravi, siano essi giovani o anziani, e non accettare solo il principio dell'età (in entrambe le categorie ci sono i meritevoli e i non meritevoli)	92,0	92,5	72,6
Una buona classe dirigente deve non solo essere tale, ma anche apparire tale	85,2	83,9	63,4

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

Ciò starebbe a significare in primo luogo la necessità di identificare i meccanismi che impediscono oggi l'emergere della potenziale classe dirigente, ancorché presente e preparata. È esperienza comune, infatti, che il confronto tra le diverse generazioni che fanno capo alla classe dirigente è e resterà un tema chiave dello sviluppo, non risolvibile certo in termini puramente tecnici, o peggio ancora attraverso meccanismi automatici. Quello che è in gioco è il confronto tra generazioni diverse che non possono esimersi dal constatare come nessun protagonista si sposti con facilità per lasciare il posto a un altro: il confronto dei poteri implica una dialettica e una sfida, a volte anche dure, che formano la capacità delle giovani generazioni ad assumersi la responsabilità, proprio sfidando i padri. La *tabella 4.3* riporta alcuni esempi di opinioni a questo proposito, raccolte trasversalmente nei tre gruppi di intervistati sopra ricordati.

Ma serve anche, in secondo luogo, immaginare dei processi che favoriscano nei fatti il confronto tra le generazioni, senza un'eccessiva asimmetria di poteri. Se è fisiologico che la componente più giovane miri alla sostituzione di quella più anziana, è altrettanto vero che oggi quest'ultima tende a essere autonoma e vitale per molti più anni rispetto al passato. Di conseguenza, cambiano e cambieranno ancora di più le caratteristiche di tale confronto, non potendo pensare semplicemente di "pensionare" le persone solo perché hanno compiuto 60 anni (che oggi rappresenta un limite assolutamente illogico di messa a riposo). Come non si può pensare semplicemente di creare una zona di attesa prolungata in cui i giovani assumono sempre più le caratteristiche di adulti-mancati o di giovani-anziani prima di poter prendere le redini del comando.

È evidente che – come si sottolinea nella tabella – non c'è solo un problema di anni, ma c'è soprattutto un problema di merito e di mobilità da applicare sia ai giovani sia agli anziani.

In terzo luogo infine, ci sarebbe oggi da attivare un processo attivo di "produzione di classe dirigente a mezzo di classe dirigente". Serve, in altre parole, attivare alcune sperimentazioni in cui si possano a tutti gli effetti affiancare giovani promettenti a "spezzoni" di classe dirigente in servizio, la quale si assumerebbe l'onere di formare per affiancamento una o due persone l'anno, tenendo presente quanto si è ricordato in questo capitolo in tema di responsabilità per la creazione dei propri soggetti di ricalzo, o comunque di persone da mettere a disposizione nei più vari ambiti della società.

## 5. La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

Nella tipologia della classe dirigente, elaborata nel rapporto dello scorso anno, avevamo collocato il caso italiano nella casella che incrocia un contesto istituzionale di panpolitismo con un contesto culturale dapprima fortemente ideologizzato e, in seguito, caratterizzato da elementi di pragmatismo<sup>1</sup>. Nonostante il cambiamento culturale, i processi di selezione e di ricambio della classe dirigente hanno continuato nel tempo a essere dominati, o pesantemente condizionati, da logiche e attori politici, in primo luogo dunque dal sistema dei partiti, a presentarsi ancora e tuttora avvolti dal sistema partitocratico.

Questa era l'ipotesi. L'indagine che segue è il tentativo di controllarne la validità empirica, prendendo a oggetto la classe politico-istituzionale – più specificamente il ceto parlamentare – con riferimento alle due variabili cruciali del merito e della mobilità da cui è partito il *Rapporto LUISS 2008*. La domanda è: come avvengono e come sono avvenuti nel corso degli ultimi quindici anni – gli anni della transizione incompiuta e forse mai cominciata – il reclutamento e il rinnovamento della classe politica? Nei regimi democratici la risposta è scontata, giacché questi processi sono teoricamente in mano ai cittadini, al popolo sovrano, per mezzo delle scelte elettorali. In pratica, però, le cose vanno diversamente, perché sono di fatto i partiti a condurre il gioco: prima delle elezioni, con la predisposizione del menù di offerta politica (formazione delle liste e delle candidature) più o meno vincolante; dopo le elezioni, con tattiche e strategie di manipolazione dei voti, e quindi del piazzamento degli eletti (ma anche dei non eletti).

Proprio su questi strumenti d'intervento del sistema dei partiti sugli esiti elettorali è concentrata la nostra analisi, suddivisa in tre parti. La prima riguarda il meccanismo delle candidature multiple e dei “plurieletti”, mediante il quale si modificano sensibilmente le graduatorie degli eletti – grazie anche alla lista “bloccata” e allo stratagemma delle rinunce incrociate – rendendole molto distanti dalla volontà degli elettori. La seconda parte si concentra sul requisito di “territorialità” dei candidati eletti – che risale al paradigma storico della rappresentanza parlamentare – e per contro sul fenomeno del “paracadutismo”, per cui vengono immessi nei collegi e nelle circoscrizioni esponenti di partito sen-

---

<sup>1</sup> Si veda LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2007*, p. 47.

100 La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

za legami significativi con il contesto locale nel quale chiedono consensi. Qui si dimostra che i casi estremi del continuum di “familiarità” territoriale per un verso sono rappresentati dagli *incumbents*, ovvero da candidati che hanno conseguito buoni risultati nelle elezioni precedenti, ed è pertanto conveniente ripresentarli negli stessi collegi o circoscrizioni, e, per un altro, dai candidati “di bandiera”, cioè i leader di partito riconosciuti e legittimati sul piano nazionale (non a caso gli stessi per i quali si ricorre allo strumento delle candidature multiple). Infine, nella terza parte, si prende in considerazione l’escamotage delle porte girevoli, con il quale i partiti provvedono a collocare in altre posizioni di potere all’interno delle strutture pubbliche, a carattere istituzionale o economico, i candidati che non sono riusciti a farsi eleggere in Parlamento, come misura compensativa, risarcitoria o premiale della loro “fedeltà” politica al partito.

Anticipando le conclusioni cui giungono queste diverse direttrici di ricerca, possiamo dire – relativamente agli attributi di qualità della classe politico-istituzionale – che il merito è soltanto eventuale e casuale, e consiste essenzialmente nella capacità di entrare nel circuito partitocratico, attraverso metodi prevalentemente cooptativi, e di guadagnarsi al suo interno la fiducia della leadership o degli apparati di partito. Mentre, la mobilità si svolge tutta per così dire “*intra moenia*” – dentro i confini dell’area istituzionale controllata dai partiti – seguendo *loop* di sistema che non consentono ricambi effettivi, bensì, solitamente, un ricircolo della stessa classe dirigente. Cosicché, l’immagine che meglio sembra esprimere questa realtà è quella – ricavata dalla sociologia di Vilfredo Pareto – della “persistenza degli aggregati”: una classe di “residui” – cioè di comportamenti e sentimenti di natura istintuale, e perciò relativamente diffusi e costanti negli individui – che comprendono modelli di azione orientati all’inerzia e alla resistenza al mutamento<sup>2</sup>.

## 5.1 Il meccanismo delle candidature multiple e delle liste bloccate

Uno degli aspetti maggiormente criticati della legge elettorale n. 270/2005 (la cosiddetta “legge Calderoli”) riguarda il (presunto) passaggio da un sistema in cui era garantito uno stretto legame tra elettori e candidati (si veda a tale proposito il punto 2 concernente la territorializzazione dell’offerta politica), grazie all’impianto maggioritario della “legge Mattarella”, a un sistema in cui l’offerta politica – ossia l’articolazione delle candidature – è rimessa alla completa discrezionalità delle segreterie di partito.

Questa (presunta) transizione è motivata da alcuni fattori tra loro interconnessi. In primo luogo, la candidatura in collegi uninominali incentiva i partiti a coalizzarsi – il che di per sé implica una lunga negoziazione per la scelta del candidato di coalizione, che di fatto riduce la discrezionalità dei singoli partiti – ma soprattutto favorisce candidature in qualche modo legate al territorio, in grado di garantire un valore aggiunto ai voti cumulati dei partiti stessi, una sorta di “effetto leadership” territoriale o di collegio. I dati sul fenomeno del cosiddetto “paracadutismo elettorale”, infatti, dimostrano che, nonostante

<sup>2</sup> Pareto V., *Trattato di sociologia generale* (1916), Utet, Torino, 1988.

Tabella 5.1 Modalità di strutturazione della scelta elettorale

Legge proporzionale (precedente al 1993)	Voto di preferenza	Possibilità di candidarsi al massimo in tre circoscrizioni
“Legge Mattarella” (1993)	Camera: candidatura di collegio e lista bloccata nell’arena proporzionale Senato: candidatura di collegio valida anche per l’eventuale ripescaggio proporzionale	Camera: possibilità di candidarsi al massimo in tre circoscrizioni Senato: nessuna possibilità di candidature multiple
“Legge Calderoli” (2005)	Lista bloccata	Possibilità di candidarsi in tutte le circoscrizioni sia alla Camera sia al Senato

un elettorato spesso ancora troppo fedele ai partiti e poco volatile, e dunque più incline al voto di appartenenza che al voto di opinione, si tratta di un fenomeno relativamente poco utilizzato e impiegato prevalentemente dai leader di partito, in grado di veicolare voti su tutto il territorio nazionale, e non solo nei propri collegi di appartenenza. Il passaggio a una formula proporzionale nel 2005 ha portato i partiti a “correre” da soli – anche se apparentati in coalizioni, per via dell’incentivo del premio di maggioranza di coalizione – ma anche a ragionare in termini di collegio unico nazionale, che significa l’estremo opposto del collegio uninominale. Proporzionale e collegio unico nazionale di per sé diluiscono il rapporto tra elettori e candidati, a causa delle liste di partito e dell’elezione de-territorializzata. Tuttavia, se la legge elettorale proporzionale utilizzata fino al 1992 prevedeva la possibilità di esprimere un voto di preferenza (plurimo fino al 1991) – garantendo così almeno la possibilità agli elettori di modificare l’ordine di lista dei candidati – la nuova legge del 2005 prevede esclusivamente liste bloccate, il che evidentemente aumenta il potere decisionale dei partiti nel predeterminare *quasi con assoluta certezza* chi sarà eletto e chi non sarà eletto, senza che gli elettori possano in qualche modo alterare tale ordine.

Se confrontiamo le tre leggi elettorali utilizzate negli ultimi decenni, risulta evidente la volontà politica di attribuire questo potere pressoché illimitato ai partiti, come si evince dalla *tabella 5.1*.

Incrociando gli effetti delle liste bloccate con quelli della “liberalizzazione delle candidature”<sup>3</sup>, si ha un effetto dirompente sulle logiche “partitiche” di controllo dei candidati, ma anche degli eletti. “Bloccate per gli elettori, le liste si sono *sbloccate* dopo il voto, per dar corso a sequenze più o meno lunghe di opzioni post-elettorali innescate dai plurieletti”<sup>4</sup>.

La logica “perversa” della lista bloccata e della candidatura multipla ha permesso di fatto alle segreterie di partito di controllare con una precisione quasi “chirurgica” l’assegnazione dei seggi ai singoli candidati, sia prima sia dopo l’elezione stessa. Prima, in quanto i partiti possono prevedere il loro risultato potenziale circoscrizione per circo-

<sup>3</sup> Di Virgilio A., “Proporzionale ma non solo”, in D’Alimonte R., Chiaramonte A. (a cura di), *Nuovo sistema elettorale e strategie di competizione: come è cambiata l’offerta politica*, Il Mulino, Bologna, 2007, p. 221.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

102 La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

scrizione e, sulla base di questa previsione, stilare la lista di candidati “vincenti” e “perdenti”. Dopo, perché a elezione avvenuta, tutti i pluricandidati “vincenti” hanno otto giorni per dichiarare a quale circoscrizione vogliono collegare la loro vittoria, e da questa scelta dipende l’esito dei candidati *borderline* delle circoscrizioni coinvolte dalla candidatura multipla.

Probabilmente la scelta di ampliare la possibilità delle candidature multiple a tutte le circoscrizioni deriva dalla volontà politica di Berlusconi di sfruttare l’effetto leadership come traino per i voti a Forza Italia e alla CDL in generale. Tuttavia, nessun partito ha poi di fatto rinunciato a sfruttare questa opzione, che peraltro ha specularmente avvantaggiato il listone dell’Ulivo, con Prodi come capolista in 15 circoscrizioni su 26 alla Camera.

Nelle *tabelle 5.2 e 5.3*, riferite rispettivamente all’elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, tenutasi tra il 9 e il 10 aprile 2006, si vede più in dettaglio l’entità dell’impiego delle pluricandidature.

Il fenomeno delle candidature multiple può essere analizzato sulla base di due dati aggregati, ossia il numero delle pluricandidature e il numero dei pluricandidati, in quanto “una cosa è presentare molti pluricandidati in poche circoscrizioni, cosa diversa pochi pluricandidati, o uno solo, in tutte le circoscrizioni”<sup>5</sup>.

**Tabella 5.2 Pluricandidature alla Camera dei deputati (elezioni 2006)**

Liste	Camera					
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
FORZA ITALIA	615	56	9,1	570	11	1,9
AN	616	62	10,1	572	18	3,1
UDC	615	69	11,2	558	12	2,2
LEGA-MPA	612	63	10,3	574	25	4,4
DC-NPSI	588	36	6,1	562	10	1,8
<i>Totale CDL</i>	<i>3.046</i>	<i>286</i>	<i>9,4</i>	<i>2.836</i>	<i>76</i>	<i>2,7</i>
L'ULIVO	616	51	8,3	582	17	2,9
PRC	612	48	7,8	575	11	1,9
RNP	609	155	25,5	477	23	4,8
UDEUR	608	19	3,1	594	5	0,8
PDCI	614	99	16,1	537	22	4,1
VERDI	611	105	17,2	535	29	5,4
IDV	616	104	16,9	533	21	3,9
<i>Totale UNIONE</i>	<i>4.286</i>	<i>581</i>	<i>13,6</i>	<i>3.833</i>	<i>128</i>	<i>3,3</i>
<i>Totale generale</i>	<i>7.332</i>	<i>867</i>	<i>11,8</i>	<i>6.669</i>	<i>204</i>	<i>3,1</i>

(a) = candidature; (b) = pluricandidature; (c) = tasso di pluricandidature (b/a 100); (d) = candidati; (e) = pluricandidati; (f) = tasso di pluricandidati (e/d 100). Si indica con la parola *candidature* la somma delle candidature, incluse quelle “multiple”; con *candidati* la somma delle candidature attribuibili individualmente a ciascun candidato, al netto delle candidature multiple; con *pluricandidati* il numero dei candidati che si presentano in più collegi; con *pluricandidature* la somma dei casi di candidature multiple.

Fonte: elaborazione dati da Di Virgilio A., “Proporzionale ma non solo”, in D’Alimonte R., Chiaramonte A. (a cura di), *Nuovo sistema elettorale e strategie di competizione: come è cambiata l’offerta politica*, Il Mulino, Bologna, 2007, p. 222.

<sup>5</sup> Di Virgilio, *op. cit.*, p. 223.

La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare 103

Da entrambi i punti di vista può risultare sorprendente che lo strumento della candidatura multipla su tutto il territorio nazionale sia stato utilizzato mediamente più dall'Unione che dalla CDL, sia alla Camera sia al Senato. Ma ciò dimostra che tanto la lista bloccata quanto la liberalizzazione delle candidature – per quanto criticate in un primo tempo dall'allora opposizione – sono in realtà due innovazioni che piacciono trasversalmente ai partiti, proprio in quanto garantiscono loro un controllo pressoché totale sulla determinazione dei candidati eleggibili.

Anche se il dato complessivo delle pluricandidature desta impressione, non bisogna sopravvalutarne troppo il peso, nel senso che ai nostri fini contano solo quelle pluricandidature collocate nella fascia alta delle liste, ossia coloro che dopo l'elezione devono optare per la circoscrizione che vogliono rappresentare. Alcuni partiti minori, come Alternativa sociale, per esempio, hanno utilizzato molte candidature multiple, ma sovente anche in coda alle liste solo per inserire come testimonial alcuni candidati di facciata, ma ritenuti utili a dare visibilità e consenso alla lista.

Le *tabelle 5.4-5.7* riportano il numero dei candidati plurieletti (i pluricandidati che contano) e il numero di seggi da essi conquistati.

Analizzando in maniera combinata le quattro tabelle qui di seguito riportate, si può facilmente notare una strategia differente tra grandi e piccoli partiti, sia in termini di pluricandidature, sia – in misura ancora più evidente – in termini di plurielezioni. “La pattuglia costituita da RNP, IDV e PDCI si colloca nel punto estremo in cui i plurieletti controllano *tutti* i seggi e *tutti* gli eletti sono plurieletti. [...] le tre liste conquistano infatti 50 seggi, controllati per intero da cinque eletti: Bonino e Boselli; Di Pietro e Orlando; Diliberto, che da

**Tabella 5.3 Pluricandidature al Senato (elezioni 2006)**

Liste	Senato					
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
FORZA ITALIA	298	12	4,0	290	4	1,4
AN	301	2	0,7	300	1	0,3
UDC	298	23	7,7	282	6	2,1
LEGA-MPA	288	13	4,5	280	5	1,8
<i>Totale CDL</i>	<i>1.185</i>	<i>50</i>	<i>4,2</i>	<i>1.151</i>	<i>16</i>	<i>1,4</i>
DS	290	12	4,1	284	6	2,1
MARGHERITA	299	23	7,7	286	10	3,5
PRC	299	2	0,7	298	1	0,3
RNP	300	50	16,7	256	6	2,3
UDEUR	287	22	7,7	269	4	1,5
INSIEME CON L'UNIONE	298	26	8,7	282	10	3,5
IDV	299	26	8,7	283	10	3,5
<i>Totale UNIONE</i>	<i>2.072</i>	<i>161</i>	<i>7,8</i>	<i>1.958</i>	<i>47</i>	<i>2,4</i>
<i>Totale generale</i>	<i>3.257</i>	<i>211</i>	<i>6,5</i>	<i>3.109</i>	<i>63</i>	<i>2,0</i>

(a) = candidature; (b) = pluricandidature; (c) = tasso di pluricandidature (b/a 100); (d) = candidati; (e) = pluricandidati; (f) = tasso di pluricandidati (b/a 100).

Fonte: elaborazione dati da Di Virgilio, *op. cit.*, p. 222.



104 La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

solo conquista l'intera posta del PDCI<sup>6</sup>. Per i partiti maggiori il discorso è un po' diverso, nel senso che il ricorso alle candidature plurime viene diluito su un maggior numero di seggi conquistati.

Le *tabelle 5.4 e 5.5* dimostrano che alla Camera vi è un maggiore ricorso alle pluricandidature rispetto al Senato. E l'esito in termini di plurielezioni (*tabb. 5.6 e 5.7*) conferma quel dato, visto che al Senato la percentuale di monoeletti supera l'80%, mentre alla Camera non arriva al 60%. La ragione di questa differenza sta nel fatto che quasi tutti i leader di partito hanno deciso di candidarsi alla Camera. Fini e Berlusconi in tutte e 26 le circoscrizioni. E Fini, Berlusconi, Prodi, Diliberto, Casini e Bertinotti hanno conquistato cumulativamente 129 seggi. Al Senato il record spetta a Cossutta, Follini e Pisanu con “sole” 4 plurielezioni a testa.

È evidente che, date queste premesse, la composizione del Parlamento deriva da una lunga e complessa sequenza di scelte post-elettorali che richiede numerosi passaggi. “Uno stesso seggio può essere infatti controllato *pro tempore* da più plurieletti. Può infatti accadere, per esempio, che un plurieletto, a seguito delle opzioni di altri plurieletti, aggiunga uno o più seggi a quelli già conquistati. Oppure che l'opzione di un plurieletto renda plurieletto un candidato che aveva ottenuto un solo seggio”<sup>7</sup>. La complessità di questi

**Tabella 5.4 Numero dei candidati plurieletti (Camera dei deputati, elezioni 2006)**

Liste	Camera					
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
FORZA ITALIA	137	50	36,5	96	9	9,4
AN	71	34	47,9	42	5	11,9
UDC	39	31	79,5	10	2	20,0
LEGA-MPA	26	12	46,2	16	2	12,5
DC-NPSI	4	–	–	4	–	–
<i>Totale CDL</i>	<i>277</i>	<i>127</i>	<i>45,8</i>	<i>168</i>	<i>18</i>	<i>10,7</i>
L'ULIVO	220	43	19,5	190	13	6,8
PRC	41	24	58,5	18	1	5,6
RNP	18	18	100	2	2	100
UDEUR	14	–	–	14	–	–
PDCI	16	16	100	1	1	100
VERDI	15	13	86,7	3	1	33,3
IDV	16	16	100	2	2	100
<i>Totale UNIONE</i>	<i>340</i>	<i>130</i>	<i>38,2</i>	<i>230</i>	<i>20</i>	<i>8,7</i>
<i>Totale generale</i>	<i>617</i>	<i>257</i>	<i>41,7</i>	<i>398</i>	<i>38</i>	<i>9,5</i>

(a) = seggi; (b) = seggi vinti da plurieletti; (c) = tasso di plurielezioni (b/a 100); (d) = eletti; (e) = plurieletti; (f) = tasso di plurieletti (e/d 100).

Fonte: elaborazione dati tratti da Di Virgilio, *op. cit.*, p. 224.

<sup>6</sup> Di Virgilio, *op. cit.*, p. 226.

<sup>7</sup> Di Virgilio, *op. cit.*, pp. 228-229.

La "persistenza degli aggregati" più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare 105

Tabella 5.5 Numero dei candidati plurieletti al Senato (elezioni 2006)

Liste	Senato					
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
FORZA ITALIA	78	10	12,8	71	3	4,2
AN	41	2	4,9	40	1	2,5
UDC	21	15	71,4	9	5	55,6
LEGA-MPA	13	2	15,4	12	1	8,3
<i>Totale CDL</i>	<i>153</i>	<i>29</i>	<i>19,0</i>	<i>132</i>	<i>10</i>	<i>7,6</i>
DS	62	6	9,7	59	3	5,1
MARGHERITA	39	11	28,2	33	5	15,2
PRC	27	2	7,4	26	1	3,8
UDEUR	3	2	66,7	2	1	50,0
INSIEME CON L'UNIONE	11	6	54,5	7	2	28,6
IDV	4	-	-	4	-	-
<i>Totale UNIONE</i>	<i>146</i>	<i>27</i>	<i>18,5</i>	<i>131</i>	<i>12</i>	<i>9,2</i>
<i>Totale generale</i>	<i>299</i>	<i>56</i>	<i>18,7</i>	<i>264</i>	<i>22</i>	<i>8,3</i>

(a) = seggi; (b) = seggi vinti da plurieletti; (c) = tasso di plurielezioni (b/a 100); (d) = eletti; (e) = plurieletti; (f) = tasso di plurieletti (e/d 100).

Fonte: elaborazione dati da Di Virgilio, *op. cit.*, p. 224.

Tabella 5.6 Passaggi di seggi elettorali dopo le opzioni dei plurieletti (elezioni 2006)

Liste	Camera			
	Dopo il voto		Dopo le opzioni	
	Plurieletti	Seggi	Plurieletti	Seggi
FORZA ITALIA	9	50	10	54
AN	5	34	9	40
UDC	2	31	8	45
LEGA-MPA	2	12	3	13
<i>Totale CDL</i>	<i>18 (47,4%)</i>	<i>127 (49,4%)</i>	<i>30 (43,5%)</i>	<i>152 (41,0%)</i>
L'ULIVO	13	43	14	45
PRC	1	24	3	28
RNP	2	18	8	70
PDCI	1	16	5	28
VERDI	1	13	6	27
IDV	2	16	3	21
<i>Totale UNIONE</i>	<i>20 (52,6%)</i>	<i>130 (50,6%)</i>	<i>39 (56,5%)</i>	<i>219 (59,0%)</i>
<i>Totale generale</i>	<i>38 (100%)</i>	<i>257 (100%)</i>	<i>69 (100%)</i>	<i>371 (100%)</i>

Fonte: elaborazione dati da Di Virgilio, *op. cit.*, pp. 230-231.

106 La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

**Tabella 5.7 Passaggi di seggi elettorali dopo le opzioni dei plurieletti (elezioni 2006)**

Liste	Senato			
	Dopo il voto		Dopo le opzioni	
	Plurieletti	Seggi	Plurieletti	Seggi
FORZA ITALIA	3	10	3	10
ALLEANZA NAZIONALE	1	2	1	2
UDC	5	15	5	15
LEGA-MPA	1	2	1	2
<i>Totale CDL</i>	<i>10 (45,5%)</i>	<i>29 (51,8%)</i>	<i>10 (38,5%)</i>	<i>29 (45,3%)</i>
DS	3	6	3	6
MARGHERITA	5	11	7	15
PRC	1	2	1	2
INSIEME CON L'UNIONE	2	6	4	10
UDEUR	1	2	1	2
<i>Totale UNIONE</i>	<i>12 (54,5%)</i>	<i>27 (48,2%)</i>	<i>16 (61,5%)</i>	<i>35 (54,7%)</i>
<i>Totale generale</i>	<i>22 (100%)</i>	<i>56 (100%)</i>	<i>26 (100%)</i>	<i>64 (100%)</i>

Fonte: elaborazione dati da Di Virgilio, *op. cit.*, pp. 230-231.

passaggi è testimoniata dal fatto che per individuare i 18 deputati della Rosa nel pugno sono stati necessari 70 passaggi. Le *tabelle 5.8* e *5.9* illustrano la composizione post-elettorale (ossia successiva alle opzioni dei plurieletti) del Parlamento.

Il dato che emerge da queste tabelle è emblematico. A fronte di 60 plurieletti complessivi (38 alla Camera e 22 al Senato) si arriva, in seguito alle opzioni e agli “scivolamenti” nelle liste di partito, a 435 seggi complessivi (371 alla Camera e 64 al Senato), ossia quasi la metà dei seggi totali del Parlamento. Questo significa che le opzioni post-voto di 60 plurieletti hanno avuto conseguenze “a cascata” su 435 seggi.

Se diamo un’occhiata ai nomi dei 60 plurieletti emersi dopo il voto e dei 95 plurieletti emersi dopo le opzioni post-elettorali, ci rendiamo conto della loro estrazione tipicamente “partitica”.

Se a questi 60 nomi aggiungiamo i 35 dei plurieletti dopo le opzioni (dei primi 60) il tasso di “partitizzazione” non cambia.

Dunque, politici di professione o, più in generale, *incumbents* e dirigenti nazionali di partito hanno grosso modo controllato quasi la metà dei seggi a disposizione mediante lo strumento della candidatura multipla, che ha aggiunto ulteriore discrezionalità decisoria allo strumento già potentissimo – ai loro fini – della lista bloccata.

Per controllare ulteriormente la veridicità di questa ipotesi, si possono prendere i dati sul ricambio parlamentare riferiti alle ultime elezioni politiche, anche in confronto alle legislature precedenti, per le quali si è votato col sistema elettorale a base maggioritaria (*tab. 5.10*).

La tabella mostra chiaramente il peso degli *incumbents* sulle ricandidature. Il numero dei parlamentari uscenti non ricandidati nel 2006 è di gran lunga il più basso degli ultimi anni. Se il dato del 1994 non fa testo per via dell’inizio della “transizione”, il confronto

Tabella 5.8 Pluricandidati pluri eletti (elezioni 2006)

<i>Liste</i>	<i>Camera</i>	<i>Senato</i>
FORZA ITALIA	Berlusconi (26 volte); Tremonti (9 volte); Bondi (3 volte); Elio Vito, Micciché, Martino, Cicchitto, Crosetto, Scajola (2 volte)	Pisanu (4 volte); Pera e Stanca (3 volte)
AN	Fini (26 volte); Urso, La Russa, Gasparri, Buontempo (2 volte)	Matteoli (2 volte)
UDC	Casini (22 volte); Cesa (9 volte)	Follini (4 volte); Buttiglione, D'Onofrio e Marccone (3 volte); Baccini (2 volte)
LEGA-MPA	Bossi (10 volte); Lo Monte (2 volte)	Calderoli (2 volte)
L'ULIVO	Prodi (15 volte); Bindi, D'Alema, Fassino, Rutelli (3 volte); Bersani, Fioroni, Franceschini, Gentiloni, Migliavacca, Pollastri, Realacci e Violante (2 volte)	Ds: Angius, Benvenuto e Latorre (2 volte); Margherita: Marini (3 volte); Bianco, Bordon, Dini e Treu (2 volte)
PRC	Bertinotti (24 volte)	Menapace (2 volte)
RNP	Boselli e Bonino (9 volte)	
PDCI	Diliberto (16 volte)	Cossutta (4 volte)
VERDI	Pecoraro Scario (13 volte)	Ripamonti (2 volte)
IDV	Di Pietro (12 volte); Orlando (4 volte)	
UDEUR		Mastella (2 volte)

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008.

Tabella 5.9 Candidati subentranti dopo le opzioni dei plurieletti (elezioni 2006)

Liste	Camera	Senato
FORZA ITALIA	La Loggia (2 volte); Cicchitto e Elio Vito (ancora 1 volta ciascuno)	
AN	Lamorte, Giorgetti, Germontani, Armani (2 volte); Gasparri e Urso (ancora 1 volta ciascuno)	
UDC	Capitania Santolini (4 volte); Giovanardi (3 volte); Galati, Mazzoni, Dionisi e Vietti (2 volte); Cesa (altre 4 volte)	
LEGA-MPA	Laenza (2 volte)	
L'ULIVO	De Piccoli (2 volte)	Margherita: Binetti e Zanda (2 volte)
PRC	Khalil e Sentinelli (2 volte)	
RNP	Villetti (16 volte); Cappato (8 volte); Capezzone (6 volte); Turci, Crema e D'Elia (3 volte); Boselli e Borino (ancora 9 volte ciascuno)	
PDCI	Belillo (4 volte); Sgobio e Tranfaglia (3 volte); Venier (2 volte)	
VERDI	Francescato (5 volte); Lion (3 volte); Boco, Cento e Monguzzi (2 volte ciascuno)	Depetris e Marco Pecoraro Scanio (2 volte)
IDV	Astore (2 volte); Di Pietro (ancora 3 volte)	
UDEUR		

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente – Rapporto 2008.

La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare 109

**Tabella 5.10 Tasso di ricambio politico nelle elezioni dal 1994 al 2006**

	XI-XII (1994)		XII-XIII (1996)		XII-XIV (2001)		XIV-XV (2006)	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Rieletti	273	28,4	500	52,0	458	47,0	523	54,5
Non rieletti	203	21,1	167	17,4	182	18,7	192	20,0
Non ricandidati	484	50,4	294	30,6	334	34,3	244	25,4

Fonte: elaborazione dati da Verzichelli L., Tronconi F., “Il ceto parlamentare alla prova della nuova riforma elettorale”, in D’Alimonte R., Chiaramonte A. (a cura di), *Nuovo sistema elettorale e strategie di competizione: come è cambiata l’offerta politica*, Il Mulino, Bologna, 2007, p. 340.

col 1996 e il 2001 fotografa comunque una netta tendenza alla persistenza dei parlamentari uscenti nelle candidature del 2006. Peraltro, si tenga presente che il dato del 1996 è condizionato dal fatto che si è trattato di elezioni anticipate, dopo due soli anni di legislatura, per cui era prevedibile uno scarso ricambio nelle candidature e negli eletti. Se prendiamo dunque il 2001 come riferimento tipo delle legislature derivate dal *mattarellum*, ci rendiamo conto che i non ricandidati scendono del 9% nel 2006 e i rieletti aumentano di 7,5 punti percentuali, a dimostrazione del peso degli *incumbents*. È altrettanto vero, tuttavia, che anche il numero dei non rieletti cresce nel 2006, sebbene solo dell’1,3%, ma è probabilmente un dato spiegabile mediante “errori previsionali” dei partiti. Difatti, su 192 non rieletti, 120 sono della CDL e probabilmente sono stati “sconfitti” prevalentemente dal premio di maggioranza nazionale, che ha penalizzato in maniera netta la minoranza all’elezione della Camera, e dai premi regionali nelle numerose circoscrizioni in cui ha vinto l’Unione.

Insieme al dato sui parlamentari uscenti, possiamo prendere in esame sia i dati sui parlamentari che occupano cariche partitiche, sia quelli relativi ai casi di incompatibilità o di ineleggibilità potenziale legati ad altre cariche.

Quanto alle cariche partitiche, il trend degli ultimi anni mette in luce una chiara tendenza alla ripartitizzazione del ceto parlamentare verso percentuali da Prima Repubblica (*tab. 5.11*).

**Tabella 5.11 Cariche partitiche del ceto parlamentare (elezioni 1992-2001)**

	1992	1994	1996	2001
Nessuna carica	19,4	45,6	37,1	25,1
Cariche basse o medie	40,2	27,6	34,0	43,9
Cariche alte	40,4	26,8	28,9	31,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

110 La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

Da questa tabella si evince chiaramente che la novità extra-partitica delle elezioni del 1994 è andata via via scemando negli anni, fino a far dire a Verzichelli che “abbiamo sufficiente evidenza per asserire che la sovrapposizione [tra cariche parlamentari e cariche partitiche] raggiunge oggi livelli vicini a quelli centrali della prima repubblica”<sup>8</sup>.

Per quanto invece riguarda la sovrapposizione tra cariche istituzionali, dopo le elezioni del 2006, tra Camera e Senato vi erano ben 73 casi di incompatibilità o di ineleggibilità potenziale su cui le giunte dovevano esprimersi. Si trattava di 44 consiglieri regionali, 5 assessori regionali, 4 presidenti di giunta regionale e 13 parlamentari europei.

Quali conclusioni si possono trarre da questo *excursus* tra candidati ed eletti nel 2006? Sicuramente la classe politica della Seconda Repubblica stava già andando verso una sua strutturazione – di pari passo con la progressiva strutturazione dei nuovi partiti, nati dopo il 1992 – basata tuttavia su logiche “maggioritarie”, che garantivano maggiore accesso alle cariche a esponenti della società civile e maggiori legami tra candidati e territorio, e dunque anche tra candidati ed elettori, grazie al collegio uninominale. La riforma elettorale del 2005 è un chiaro segnale di volontà partitocratica, peraltro assolutamente trasversale, dato che anche la bozza Bianco, appena presentata dalla maggioranza, non prevede l’abolizione della lista bloccata, anche se prevede un 50% di seggi attribuiti in collegi uninominali – ma sembra che anche questa ipotesi venga abbandonata per favorire un proporzionale di lista al 100%, con liste bloccate.

Non è chiara invece l’intenzione circa le candidature multiple, ma, siccome l’articolo non tocca gli articoli relativi alle candidature multiple, è presumibile che l’intenzione sia quella di lasciarle così come sono.

L’impressione è che, nonostante il malcontento crescente, questa classe politica si stia “arroccando” su posizioni autoreferenziali, quasi di autotutela dall’esterno: populista in campagna elettorale e iperelitista durante e dopo le elezioni.

## 5.2 L’intreccio tra territorialità e candidati di bandiera

La strategia della territorializzazione dell’offerta elettorale chiama in causa il problema specifico del radicamento territoriale dei candidati alle diverse elezioni per il rinnovo delle assemblee legislative. *Territorializzazione* da intendersi come legame tra la persona fisica del candidato e l’area geopolitica in cui si presenta la candidatura, sia essa il luogo di origine/residenza o sede principale dei propri interessi personali (*fedeltà al territorio in senso stretto, ovvero fedeltà per appartenenza*), oppure, e non meno di frequente, il luogo specifico di elezione della propria attività politica (*fedeltà al collegio, ovvero fedeltà per incumbency* che si misura nell’arco di due elezioni consecutive con riferimento ai parlamentari che si ricandidano nello stesso collegio). In tal senso, il radicamento per *incumbency* si configura come un aspetto specifico del radicamento territoriale del candidato dal momento che, in questo

<sup>8</sup> Verzichelli L., Tronconi F., “Il ceto parlamentare alla prova della nuova riforma elettorale”, in D’Alimonte R., Chiaramonte A. (a cura di), *Nuovo sistema elettorale e strategie di competizione: come è cambiata l’offerta politica*, Il Mulino, Bologna, 2007, p. 363.

caso, la scelta del collegio può risultare, almeno tendenzialmente, indipendente da considerazioni riconducibili all'esperienza di vita personale dei candidati.

Per intenderci, sono da considerarsi casi di specie del *genus* "territorializzazione" le candidature (che rientrano nel primo caso), per esempio, di un Umberto Bossi in Lombardia, sua regione di origine, o di un Gianni Alemanno nel Lazio, dove, pur non essendovi nato, ha vissuto e operato praticamente tutta la sua vita, ma anche quella di un Massimo D'Alema (che rientra nel secondo caso), il quale storicamente si candida nel collegio di Gallipoli in Puglia, dove pur non è nato né risiede, esibendo, pertanto, un legame forte e continuo con quel territorio. Diversamente sono da considerarsi casi di "paracadutismo" quelli relativi a collocamenti imposti dai vertici nazionali dei partiti, di candidature magari prestigiose, ma comunque svincolate dai collegi in cui vengono appunto "paracadutate", fatte cadere. È il caso, per fare un solo nome, dell'onorevole Casini, il quale, oltre a candidarsi nella circoscrizione dell'Emilia Romagna, sua terra di origine, nelle elezioni politiche del 2006 ha presentato la sua candidatura, per esempio, anche in Piemonte (circoscrizione 1 e 2), in Lombardia (circoscrizione 2 e 3), in Trentino Alto Adige, in Puglia, in Calabria, in Sicilia (circoscrizione 2) eccetera.

Non c'è dubbio che il grado di territorializzazione dei candidati dipenda, oltre che dalle caratteristiche del sistema partitico, dalla natura del sistema elettorale, nel senso che la misura del ricorso a un'offerta territorializzata finisce per essere condizionata dall'efficacia della territorializzazione come criterio di selezione dei candidati, tenuto conto delle "tecnicità" previste dalle leggi elettorali vigenti.

Da questo punto di vista, risulta senz'altro utile accertare quanto la legge n. 270 del 21 dicembre 2005 – che ha introdotto un sistema per l'elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica orientato in senso proporzionale e caratterizzato dalla previsione di un premio di maggioranza e di articolate soglie di sbarramento riferite sia alle liste sia alle coalizioni, abolendo i collegi uninominali del *mattarellum* che rendono più visibile all'elettore la personalità del candidato e sostituendoli appunto con lo scrutinio di lista (peraltro, col meccanismo delle liste bloccate che non lascia agli elettori la possibilità di esprimere alcuna preferenza) – abbia potuto determinare una situazione in cui il radicamento nel territorio dei candidati e dei partiti che li supportano sia un fattore meno importante rispetto al passato. E questo posto che, in una logica di selezione centralizzata e rigorosamente partitocratica, dovrebbero essere le segreterie dei partiti ad avere di fatto carta bianca nella designazione dei candidati (soprattutto di quelli che potrebbero più facilmente risultare vincitori), bypassando la mediazione tra élite partitiche nazionali e locali, necessaria in passato soprattutto per la scelta dei candidati nei collegi uninominali. Proprio nei collegi uninominali previsti dalla precedente legge elettorale, infatti, pur con tutte le difficoltà derivanti da un sistema partitico molto frammentato, si era cominciato a incentivare un certo radicamento territoriale dei candidati, se si considera che, nell'ambito dei diversi collegi, sia in quelli più sicuri sia in quelli più competitivi, fosse in generale nell'interesse di tutti i candidati creare le condizioni di un rapporto diretto con gli elettori e cercare, peraltro, di mantenere tale rapporto anche nel periodo post-elettorale, influenzando concretamente l'azione politica.



## 112 La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

Al contrario, senza voto di preferenza, quello che più conta è la posizione nella lista, che non è decisa dagli elettori, ma dalle segreterie e solo dentro i rispettivi partiti. Per cui, le qualità personali e la capacità di mobilitare gli elettori non contano più di tanto, se è vero che, una volta stabilito quale sia la posizione di ciascun candidato all'interno della lista, tutto il resto diventa irrilevante, dal momento che la possibilità di vincere è legata all'eventualità di essere collocati in cima alla lista piuttosto che in fondo.

L'oggetto della nostra ricerca è consistito nell'analisi della misura del radicamento territoriale nell'arco del decennio compreso tra le elezioni politiche del 1996 e quelle del 2006, assumendo come unità di analisi gli eletti nel 1996 candidatisi nuovamente e rieletti nel 2001, nonché gli eletti nel 2001 candidatisi nuovamente e rieletti nel 2006, con particolare riferimento ai membri della Camera dei deputati. L'obiettivo specifico è stato invece quello di valutare l'utilità della territorializzazione come criterio di individuazione di candidature che possano avere qualche chance di successo in un contesto in cui le diverse formazioni partitiche sembrerebbero meno vincolate al bisogno di promuovere rappresentanti *home-style*, e più legate invece agli effetti di altre “strategie”, quali lo spostamento degli esponenti della propria nomenclatura nelle varie regioni indipendentemente da un rapporto diretto col loro territorio (“paracadutismo”).

Il grado di radicamento territoriale è stato rilevato sulla base dell'indicatore “luogo di nascita/residenza o sede principale degli interessi”, ricavato dai curriculum dei candidati eletti e/o soprattutto sulla base della “fedeltà al collegio”, ovvero fedeltà per *incumbency* dei parlamentari uscenti ricandidatisi nei collegi in cui sono stati eletti nell'elezione precedente (*incumbents*). È chiaro che in quest'ultimo caso il legame con il territorio non ha particolari significati culturali o sociologici, ma assume piuttosto le valenze di una strategia competitiva che conviene sia ai candidati sia ai partiti cui sono legati.

In corrispondenza della coppia di elezioni 1996-2001, i casi considerati di deputati eletti in entrambe le tornate elettorali ammontano a 271. Di questi, 245 rappresentano casi specifici di fedeltà per *incumbency*, da cui se ne ricava un indice di fedeltà pari al 90,4%. Da segnalare che, mentre nel 1996 si contano 215 casi di fedeltà per *incumbency*, connotata altresì dal legame tra l'eletto e la propria terra d'origine, con una percentuale di territorialità in senso stretto pari al 79,3%, nel 2001 i casi di fedeltà per appartenenza al territorio diminuiscono, attestandosi a 207 unità, con una percentuale di territorialità pari al 76,3% (*tab. 5.12*).

In corrispondenza, invece, della coppia di elezioni 2001-2006, dove l'universo è costituito di 293 eletti in entrambe le elezioni, i casi di fedeltà al collegio scendono a 240, determinando una conseguente diminuzione anche dell'indice di fedeltà al collegio, che si attesta all'81,9% (*tab. 5.13*). In questo caso, il numero dei rieletti nel proprio territorio di nascita o di residenza passa, nell'arco del quinquennio considerato, da 210 unità nel 2001 (con una percentuale di territorialità pari al 71,6%) a 216 nel 2006 (con una percentuale di territorialità pari al 73,7%).

I casi di “paracadutismo” (riconducibili sia alle candidature non fedeli per *incumbency*, sia a quelle non fedeli per appartenenza) risultano, quindi, contenuti – per quanto, è bene ricordarlo, si riferiscano non al totale complessivo dei candidati in ciascuna ele-

zione, ma al numero di eletti consecutivamente in due consultazioni elettorali, quand'anche in aumento: 26 quelli di non fedeltà al collegio tra il 1996 e il 2001, che diventano 53 tra il 2001 e il 2006; 56 e 64 i casi di non territorialità in senso stretto rispettivamente nel 1996 e nel 2001, mentre 83 e 77 sono quelli rispettivamente nel 2001 e nel 2006. Peraltro, il fenomeno non può essere interpretato, soprattutto con riferimento alle elezioni del 2006, senza tener conto dell'influenza, nella gestione del rapporto tra responsabilità del processo di selezione e candidati, dello strumento di centralizzazione, introdotto dalla riforma elettorale del 2005, relativo alla possibilità di multicandidature illimitate, nonché del conseguente ricorso alla multiopzione di coloro che risultano eletti in più circoscrizioni. Ciò significa che il "paracadutismo" non è necessariamente la conseguenza naturale di un mutato rapporto dei candidati col territorio, ma può essere, nei fatti, semplicemente una strategia cui si ricorre per raccogliere quanti più voti possibile. Il che spiega perché i "paracadutati" siano più frequentemente i principali leader delle diverse formazioni politiche, che possono contare in tal senso sulla loro maggiore popolarità.

Il fenomeno della territorializzazione presenta una connotazione geografica definita, dove il Meridione d'Italia risulta più territorializzato rispetto al resto della Penisola. Un risultato, questo, nient'affatto originale, tenuto presente che al Sud, più che altrove, il rapporto tra eletti ed elettori è stato storicamente fondato su tratti personalistici e particolaristici. Limitatamente ai casi di territorialità (*tabb. 5.14 e 5.15*), i dati rilevati mettono in evidenza, infatti, che il tasso di fedeltà per appartenenza fa registrare, sempre in corrispondenza degli eletti nelle regioni meridionali, le percentuali più alte, per quanto in diminuzione: si passa dal 90,3% nelle elezioni politiche del 1996 all'89,8% in quelle del 2001, e dall'86% nelle elezioni politiche del 2001 all'81% in quelle del 2006. Quanto al Nord, il tasso di fedeltà per appartenenza al territorio si attesta al 73,5% nelle elezioni del 1996 e diminuisce al 71,4% in quelle del 2001, mentre risulta in lieve aumento tra il 2001 e il 2006, passando dal 70,4 al 71,2%. Nelle regioni centrali, invece, l'incremento dei parlamentari fedeli al territorio cui appartengono riguarda il periodo elettorale 1996-2001, quando la percentuale passa dal 72,3 al 75%, essendo, al contrario, il periodo 2001-2006 contrassegnato da un calo del tasso di fedeltà al territorio, che passa dal 65,8 al 60%. In tutti questi casi – e in particolare nel caso delle regioni dell'Italia centrale, dominate dal voto post-comunista – sono evidenti i "prezzi" pagati dai maggiori partiti delle due coalizioni per piazzare candidati dei gruppi alleati più deboli altrimenti senza chance di successo.

La rappresentanza femminile sconta gli effetti prodotti in generale dal cambiamento delle regole elettorali sul reclutamento dell'élite parlamentare: se l'impatto della riforma del 2005 conferma, da un lato, la correlazione tra applicazione dei sistemi proporzionali e incremento della presenza femminile (il numero delle elette nel 2001 e rielette nel 2006 è pari a 38, contro le 24 elette nel 1996 e rielette nel 2001), dall'altro crea le condizioni per la costruzione di carriere politiche, anche in questo caso, sempre più svincolate da un rapporto forte col territorio. L'analisi dei dati disaggregati per sesso dei candidati-rieletti (*tabb. 5.12 e 5.13*) evidenzia, infatti, un ridimensionamento del criterio della fedeltà per *incumbency* nella selezione delle candidature; mentre, infatti, tra il 1996 e il 2001 delle 24 donne rielette ben 23 lo sono nel medesimo collegio (il che significa un indice di fedeltà pari al

## 114 La "persistenza degli aggregati" più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

Tabella 5.12 Casi di fedeltà per incumbency (v.a.) con indice di fedeltà per appartenenza al territorio (v.a.) con indice di territorialità (%) dei candidati eletti alla Camera dei deputati per sesso e schieramento politico (1996-2001)

Deputati considerati*	1996-2001				1996				2001			
	Casi di fedeltà al collegio per incumbency	Casi di non fedeltà al collegio per incumbency	% di fedeltà per incumbency	Deputati considerati	Casi di fedeltà per appartenenza al territorio	Casi di non fedeltà al territorio in senso stretto	% territorialità per appartenenza al territorio	Deputati considerati	Casi di fedeltà per appartenenza al territorio	Casi di non fedeltà al territorio in senso stretto	% territorialità per appartenenza al territorio	
271	245	26	90,4%	271	215	56	79,3%	271	207	64	76,3%	
di cui 24 donne (8,8%)	23	1	95,8%	di cui 24 donne (8,8%)	17	7	70,8%	di cui 24 donne (8,8%)	17	7	70,8%	
di cui di sinistra 110 (20 donne)	101	9	91,8%	di cui di sinistra 110 (20 donne)	88	22	80,0%	di cui di sinistra 110 (20 donne)	83	27	75,4%	
di cui di destra 161 (5 donne)	146	15	90,6%	di cui di destra 161 (5 donne)	128	33	79,5%	di cui di destra 161 (5 donne)	125	36	77,6%	

\* Ci si riferisce ai candidati eletti nella prima consultazione e riconfermati nella seconda, al netto dei casi per i quali è stato impossibile reperire le informazioni necessarie (11).  
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008*, su dati Ministero dell'Interno, 2007.

**Tabella 5.13 Casi di fedeltà per incumbency (v.a.) con indice di fedeltà per appartenenza al territorio (v.a.) con indice di territorialità (%) dei candidati eletti alla Camera dei deputati per sesso e schieramento politico (2001-2006)**

Deputati considerati	2001-2006				2001				2006			
	Casi di fedeltà al collegio per incumbency	Casi di non fedeltà al collegio per incumbency	% di fedeltà per incumbency	Deputati considerati	Casi di fedeltà per appartenenza al territorio	Casi di non fedeltà al territorio in senso stretto	% territorialità per appartenenza al territorio	Deputati considerati	Casi di fedeltà per appartenenza al territorio	Casi di non fedeltà al territorio in senso stretto	% territorialità per appartenenza al territorio	
293	240	53	81,9%	293	210	83	71,6%	293	216	77	73,7%	
di cui 38 donne (12,9%)	30	8	78,9%	di cui 38 donne (12,9%)	28	10	73,60%	di cui 38 donne (12,9%)	27	11	71,0%	
di cui di sinistra 130	97	33	74,6%	di cui di sinistra 130	90	40	69,2%	di cui di sinistra 130	93	37	71,5%	
di cui di destra 164	146	18	89,0%	di cui di destra 164	121	43	73,7%	di cui di destra 164	124	40	75,6%	

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008*, su dati Ministero dell'Interno, 2007.

Tabella 5.14 Casi di fedeltà per appartenenza al territorio (v.a.) con indice di territorialità (%) dei candidati eletti alla Camera dei deputati per area geografica (1996-2001)

1996				2001			
Deputati considerati	Casi di territorialità per appartenenza al territorio	Casi di non fedeltà al territorio	% di territorialità per appartenenza al territorio	Deputati considerati	Casi di territorialità per appartenenza al territorio	Casi di non fedeltà al territorio	% di territorialità per appartenenza al territorio
271	215	56	79,3%	271	207	64	76,3%
di cui al Nord 141	104	36	73,5%	di cui al Nord 149	105	44	71,4%
di cui al Sud 83	75	7	90,3%	di cui al Sud 78	70	8	89,8%
di cui al Centro 47	34	13	72,3%	di cui al Centro 44	33	11	75,0%

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008, su dati Ministero dell'Interno, 2007.

**Tabella 5.15 Casi di fedeltà per appartenenza al territorio (v.a.) con indice di territorialità (%) dei candidati eletti alla Camera dei deputati per area geografica (2001-2006)**

2001				2006			
Deputati considerati	Casi di territorialità per appartenenza al territorio	Casi di non fedeltà al territorio	% di territorialità per appartenenza al territorio	Deputati considerati	Casi di territorialità per appartenenza al territorio	Casi di non fedeltà al territorio	% di territorialità per appartenenza al territorio
293	210	83	70,7%	293	216	77	73,7%
di cui al Nord 159	112	47	70,4%	di cui al Nord 153	109	44	71,2%
di cui al Sud 93	80	13	86,0%	di cui al Sud 100	81	19	81,0%
di cui al Centro 41	27	14	65,8%	di cui al Centro 40	24	16	60,0%

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008, su dati Ministero dell'Interno, 2007.

118 La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

95,8%), tra il 2001 e il 2006 solo 30 delle 38 elette in entrambe le consultazioni elettorali sono ricandidate nello stesso collegio (da cui un minor indice di fedeltà al collegio, pari, nel caso specifico, al 78,9%). Quanto alla corrispondenza tra luogo di elezione e regione di nascita/residenza, se le elezioni del 2001 mantengono inalterata la percentuale di fedeltà per appartenenza al territorio (70,8%) rispetto al 1996, nelle elezioni del 2006 si rileva una contrazione, rispetto al 2001, del tasso di corrispondenza territoriale, che passa dal 73,6 al 71%.

Con riferimento al diverso schieramento politico-partitico, i dati rilevati sembrerebbero indicare una tendenza più marcata, sia pur all'interno di un modello altamente territorializzato, a un ridimensionamento del fenomeno dell'*incumbency* da parte della Sinistra rispetto alla Destra, se si considera che, mentre per quest'ultima il tasso di fedeltà al collegio passa, tra il 1996-2001 e il 2001-2006, dal 90,6 all'89%, per la Sinistra la diminuzione risulta ben più consistente, facendo registrare un calo del tasso dal 91,8 al 74,6%. Anche questo, tuttavia, non sembrerebbe un risultato particolarmente eccezionale, in considerazione del fatto che la struttura organizzativa in genere più solida e capillare, per tradizione e continuità, delle formazioni politiche di sinistra rispetto a quelle di destra (con la parziale eccezione, in ogni caso, della Lega, i cui candidati esibiscono tendenzialmente un non trascurabile radicamento di collegio soprattutto nel Nord-Est) consentirebbe loro, talora, di articolare l'offerta elettorale prestando minore attenzione all'*appeal* esercitato dal candidato all'interno di alcune aree del territorio, nella convinzione che in quelle stesse aree (le cosiddette “zone rosse”) risulterebbe comunque vincitrice, indipendentemente dalla persona fisica candidata nel collegio.

Questa minore propensione della Sinistra al radicamento territoriale si coglie, altresì, analizzando i dati relativi alla fedeltà per appartenenza al territorio in senso stretto, laddove, quando il grado di radicamento degli eletti al territorio diminuisce, come nel caso del periodo 1996-2001, la flessione è più consistente rispetto a quella esibita dallo schieramento di destra (il tasso di fedeltà per appartenenza al territorio in senso stretto passa, nel primo caso, dall'80 al 75,4% contro la differenza, nel secondo caso, dal 79,5 al 77,6%), mentre, quando il radicamento territoriale risulta di nuovo in aumento, come nel caso della coppia di elezioni 2001-2006, la crescita risulta, sia pur di pochissimo, più contenuta (dal 69,2 al 71,5% contro una variazione che va dal 73,7 al 75,6%).

In ogni caso, se queste sono le dinamiche che interessano il ceto parlamentare all'entrata in vigore di nuove regole che ne disciplinano il reclutamento, il ruolo della riforma elettorale del 2005 non può considerarsi affatto cruciale. È vero, infatti, che l'introduzione di un sistema per lo più proporzionale con liste bloccate ha permesso una certa manipolazione della rappresentanza, attraverso un sistema di selezione dei parlamentari maggiormente controllato dalle élite partitiche, ma il tanto annunciato declino della territorializzazione che ne sarebbe dovuto conseguire si è di fatto tradotto in un semplice affievolimento del rapporto stretto tra territorio ed eletto, come rivelato non tanto e non semplicemente dalla comunque elevata corrispondenza tra regioni di elezione e regioni di nascita o residenza, ma soprattutto dai numerosi casi di fedeltà al collegio relativi agli *incumbents*.

Pertanto, le differenze di reclutamento tra la fase cosiddetta “maggioritaria” del *mat-tarellum* e la campagna elettorale successiva all'entrata in vigore della riforma del 2005

sembrano dovute a una serie di adattamenti delle rispettive esigenze partitiche che emergono a seguito del cambiamento delle regole elettorali, ma non mutano la sostanza del processo stesso, il quale pare proprio dispiegarsi all'interno di un modello ancora per molti versi altamente territorializzato.

In questo senso, la tendenza alla personalizzazione della politica è nuova e sempre più marcata, quale si può cogliere, come abbiamo visto, anche attraverso il ricorso alle multicandidature e al paracadutismo dei candidati “illustri”, nella strategia di affidare ai leader delle principali formazioni partitiche il compito di “dare voce” e “sintesi” alle molteplici e differenti istanze che provengono dal sistema politico nel suo complesso. Il che però non appare in contrasto con il bisogno coesenziale alla politica di affondare le proprie radici nel territorio, non solo quale luogo di espressione e di valorizzazione di esperienze particolari e personali, quanto soprattutto di valorizzazione dei legami di rappresentanza democratica. Si tratta di dinamiche rispetto alle quali, peraltro, il nostro Paese parrebbe allinearsi sotto molti aspetti alla condizione di altri paesi dell'Unione Europea, in cui una concezione leaderistica della politica (blairismo, sarkosismo, merckelismo, zapaterismo) non può che combinarsi, per ragioni storiche e di opportunità politica, con spinte accentuate alla territorializzazione.

Pertanto, questa nuova articolazione della rappresentanza politica fra territorializzazione e personalismo, lungi dall'essere un limite, rappresenta il tratto saliente e “virtuoso” della democrazia rappresentativa del terzo millennio, dal momento che può costituire una risposta alle esigenze poste da una società che anche sul piano politico si accredita, per usare un termine sociologico di moda, come “liquida”. Se da un lato, infatti, la personalizzazione della politica sembra offrire la garanzia di una forza unificante in grado di arginare le spinte centrifughe dei “territori”, diventando di fatto un sostituto funzionale dell'ideologia e degli altri simboli di identità partitica, dall'altro la territorializzazione sembra offrire un riferimento concreto, oggettivo, che scongiora l'eventualità di una rappresentanza, per così dire, astratta.

### 5.3 L'escamotage delle porte girevoli

La partitocrazia consiste essenzialmente nell'estensione anomala e patologica – rispetto al normale funzionamento del *party government* nei regimi di democrazia liberale – dell'area e degli strumenti di controllo esercitato dai partiti sulla circolazione delle élite istituzionali. Beninteso, nel quadro del “governo di partito” è assolutamente legittimo che i partiti, in particolare quelli che vincono le elezioni, provvedano alla definizione delle politiche e all'allocazione del proprio “personale” nei luoghi di governo. L'anomalia o la patologia del sistema di spoglie – la sua trasmutazione in partitocrazia – si ha quando queste forme di controllo eccedono i confini del sistema politico per penetrare all'interno della società e del mercato. Ma anche quando l'azione di potere si innerva nelle pieghe del sistema istituzionale – per esempio, ai diversi livelli del governo locale o sul piano del sottogoverno – siamo alla presenza di una deriva partitocratica. In questo senso, le strategie dei partiti in Italia, durante la fase di Prima Repubblica, sono state caratterizzate da un



120 La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

tendenziale processo di “infeudamento” della società civile. In seguito – anche per effetto della crescita di autonomia e di differenziazione dei sottosistemi sociali ed economici, oltre che per la crisi di delegittimazione che ha colpito il mondo degli attori politici –, la partitocrazia ha cambiato di segno ma non di peso, ripiegando più discretamente nell’alveo istituzionale. Insomma, i partiti hanno occupato le istituzioni, e ora tendono a considerarsi e a essere percepiti come parti del sistema istituzionale (che invece, per definizione, dovrebbe essere “sopra le parti”).

Uno dei principali stratagemmi utilizzati dal sistema partitocratico per perpetuare il proprio potere è la diffusione capillare del controllo sulle nomine negli enti pubblici o parapubblici e, indirettamente, sulle risorse della spesa pubblica: il che genera, di fatto, fenomeni “coperti” di inamovibilità, permanenza e, in definitiva, di autoreferenzialità della classe politica. Questo stratagemma si avvale del meccanismo che può definirsi della porta girevole: un candidato può, per esempio, essere eletto in una legislatura e in quella successiva “saltare il turno”, ma non venire espulso dall’establishment mediante la sua collocazione-nomina in posizioni di potere pubblico. Prendiamo in prestito questo termine dalla tradizione francese, dove tuttavia ha un altro significato: più precisamente quello del passaggio da ruoli di management pubblici ad altri, sempre apicali, del management privato, un passaggio di comodo, quasi di pensionamento di lusso, che non a caso è conosciuto anche con il termine di *pantouflage*.

Abbiamo provato a quantificare i flussi di aspiranti parlamentari “trombati” nelle ultime tornate elettorali italiane (dal 1996 al 2006), per la Camera dei deputati, che sono stati convogliati verso altre mete di potere istituzionale, supponendo ragionevolmente – ma senza prove oggettive – che gli spostamenti siano eterodiretti dalle centrali di partito. Sfuggono alla rilevazione tutti quei numerosi casi in cui i processi di cooptazione non riguardano candidati al mandato parlamentare, ma esponenti interni alle strutture di partito o figure esterne – formalmente “indipendenti”, ma in qualche modo adiacenti all’area di influenza di questa o quella forza politica – che in ogni caso godono dell’appoggio dei partiti. Così come assolutamente incompleto e poco specifico è l’elenco delle variabili di “sintesi” che raggruppano i luoghi di *replacement* dei candidati non eletti: la partecipazione con maggiori chance nel ciclo elettorale successivo (al Parlamento nazionale o europeo), i posti di “sottogoverno” inteso nell’accezione nobile dei suoi rami alti (dal sottosegretariato alle direzioni ministeriali), il piazzamento nei livelli di governo locale (comuni, province, regioni) per cariche elettive o non elettive, la destinazione nelle imprese pubbliche o a prevalente partecipazione pubblica, sia nazionali sia territoriali (municipalizzate), considerando anche qui i ruoli di direzione strategica. Peraltro, di questi casi e delle relative variabili di riferimento si può dare conto solo in termini di “storie di vita”, come è stato fatto efficacemente nel best-seller di Gian Antonio Stella e Sergio Rizzo, *La Casta*<sup>9</sup>, che inaugura un vero e proprio filone letterario sulle cronache di “malapolitica” in Italia.

<sup>9</sup> Stella G.A., Rizzo S., *La Casta*, Rizzoli, Milano, 2007.

La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare 121

Ma un’indagine che intenda orientarsi alla ricerca di uniformità e generalizzazioni empiriche deve necessariamente basarsi su altri presupposti di metodo, meno accattivanti e forse anche meno incisivi sul piano interpretativo, e tuttavia utili per avere una rappresentazione corretta dei fenomeni analizzati, per quanto possibile al riparo da suggestioni emotive o pregiudizi ideologici<sup>10</sup>.

Dalla serie di dati e informazioni disponibili, si ricava – nel complesso – che il ricorso allo strumento delle porte girevoli è assai diffuso e relativamente poco sensibile tanto alle variazioni del sistema elettorale, quanto dalle posizioni di maggioranza o minoranza delle coalizioni di partito.

Il dato deve essere valutato con estrema cautela, tenendo conto di alcuni importanti fattori distorsivi. In primo luogo, la prossimità o la lontananza dei periodi elettorali considerati: quanto più sono ravvicinati nel tempo, tanto più complete e accessibili sono le informazioni sui singoli curriculum dei candidati non eletti, e viceversa. Questo potrebbe spiegare perché i dati relativi al 2006 appaiono in parte minima, e a parità di altre condizioni, sovrastimati rispetto a quelli del 2001 e ancora di più del 1996. In realtà, come vedremo, la variabile del sistema elettorale incide in modo abbastanza significativo sul funzionamento delle porte girevoli: nel senso che quanto più liste e candidature sono gestite e predeterminate dalle leadership dei partiti, tanto più questi svolgono un ruolo decisivo nella formazione e dislocazione della classe dirigente nel sistema politico.

In secondo luogo, emergono di fatto gap temporali più o meno accentuati fra il momento elettorale e il momento del rinnovo delle cariche nei “posti” di destinazione (per esempio, le scadenze consiliari sia per ruoli elettivi che di nomina, negli enti locali come nelle aziende controllate). Infine, occorre considerare i diversi tempi di assestamento dei poteri di governo e delle pratiche di *spoil system*, nonché l’abilità e l’esperienza con cui vengono attivati (il processo di *learning* in questo campo dei governi di centro-destra, fra il 1994 e il 2001, è particolarmente significativo, al netto della durata effimera del primo governo Berlusconi).

Anche scontando questi condizionamenti, emergono alcune evidenze interessanti. Durante il periodo di vigenza del sistema elettorale misto (1996 e 2001), il meccanismo maggioritario a collegi uninominali movimentava la dinamica delle porte girevoli più di quanto faccia il meccanismo proporzionale (rimpiazzando rispettivamente 222 e 109 candidati non eletti). Questo perché i candidati perdenti nei collegi uninominali sono in genere quelli più esposti ai rischi della competizione, per la gran parte personaggi di maggiore visibilità politica, e quindi con maggiori aspettative di “risarcimento”. E anche perché le liste bloccate della parte proporzionale, con pochi candidati da eleggere (il 25% del totale), costituiscono di per sé riserve piuttosto sicure per il “ripescaggio” di parlamentari illustri sottratti alle incognite (o alle conseguenze negative) degli scontri uno a uno dell’uninominali.

Ma quando, nelle consultazioni del 2006, si reintroduce il sistema proporzionale con premio di maggioranza e tutta la struttura della competizione elettorale si svolge nella lo-

<sup>10</sup> Per le specificazioni metodologiche, si vedano gli *Allegati*.

122 La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

gica della scelta di lista – per di più con gli elenchi dei candidati predeterminati dalle segreterie dei partiti – allora le manovre di *replacement* si fanno più intense (praticamente raddoppiano). Il che dipende dal fatto che la platea degli esclusi tende ad allargarsi, mentre le possibilità di ripescaggio vanno diminuendo, a causa del gioco delle candidature multiple e delle rinunce che vi sono collegate, a vantaggio di pochi e a svantaggio di molti: illusi, delusi ed esclusi, con tessere e antiche fedeltà di partito, diventano così un esercito erratico in cerca di compensazioni eventuali e/o differite.

In ogni caso, non si colgono squilibri significativi tra i flussi di riciclaggio promossi dai due schieramenti, né differenze riconducibili alle rispettive performance elettorali. È utile richiamare, a questo proposito, le condizioni e i vincoli di cui s'è detto prima; in aggiunta si può avanzare l'ipotesi che si affermi, in queste circostanze, quasi una logica di “cartello” fra i partiti. Bisogna inoltre considerare il peso “assorbente” che esercitano le elezioni amministrative sulla sistemazione dei candidati non eletti: vere e proprie elezioni di “mezzo termine” che tendenzialmente – e non solo nel nostro Paese – producono reazioni antigovernative, e quindi ridimensionano, se non capovolgono, gli esiti delle precedenti consultazioni politiche, tanto da rendere assai problematica ogni correlazione positiva fra il successo nelle elezioni per il Parlamento e l'intensità di rotazione nel congresso delle porte girevoli. Resta il fatto che, nella mappa complessiva del potere istituzionale, entrambi gli schieramenti condividono grosso modo lo stesso numero di risorse e opportunità: fra i pochi esempi concreti di *bipartisanism* nel sistema. Più specificamente, e per ragioni intuitive, le categorie di sottogoverno si presentano fortemente connesse con lo schieramento di maggioranza, giacché costituiscono l'indicatore più fedele del sistema di spoglie, praticato con modalità quasi fisiologiche a ogni cambio di governo. Le poche eccezioni rilevate (nel 1996 e nel 2001) sono date da casi sporadici di “patteggiamento” fra partiti o dalla decisione di confermare nella dirigenza pubblica funzionari di comprovata competenza tecnica, ovvero – più spesso – da cambi di “casacca”.

L'analisi delle porte girevoli dimostra che esiste un alto grado di vischiosità nel ricambio della classe politica. E conferma, inoltre, che il potere dei partiti – la cosiddetta “partitocrazia” – continua a essere molto ramificato, non solo (o non più) e nemmeno tanto all'interno della società, quanto piuttosto all'interno del sistema politico e istituzionale. Questo non significa, di per sé, che la classe dirigente selezionata in questo modo ai vertici delle strutture di potere sia composta da uomini “senza qualità”, se non quella della fedeltà politica. Ma certo l'esperienza di tanti anni autorizza a nutrire un pregiudizio sfavorevole in questo senso.

Il fenomeno delle porte girevoli, di fatto, costituisce una barriera all'ingresso dei posti di comando e di responsabilità nella pubblica amministrazione come negli enti economici. Il che non aiuta affatto la meritocrazia. Il frequente ricorso alle consulenze da parte dei governi locali o delle società a controllo pubblico, per esempio, è indice spesso di scarsa competenza e fonte di spreco di denaro pubblico.

Esiste, inoltre, il problema di una grave alterazione dei meccanismi di funzionamento della democrazia, giacché questo modo di operare sposta i processi di controllo e di *accountability* dai cittadini-elettori ai partiti, dai controllori ai controllati, ignorando spesso criteri di merito e di competenza.

La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare 123

Il combinato disposto dei metodi di controllo partitico analizzati in queste pagine – ma anche ciascuno di essi singolarmente preso – non ha uguali in nessuna parte del mondo occidentale. Molti Paesi europei con sistemi elettorali di tipo proporzionale adottano il congegno della lista bloccata, non anche però l’espedito delle candidature multiple, come c’è attualmente in Italia. In Germania è consentita la doppia candidatura – al collegio uninominale e nella lista circoscrizionale di riferimento – mentre in Grecia e in Belgio sono previste un massimo di tre candidature in tre circoscrizioni diverse (come peraltro accadeva in Italia prima del 1994): niente, tuttavia, che possa realizzare il paradosso, evidenziato dai dati del primo paragrafo, in base al quale i voti di un solo candidato pluriletto – specialmente nei partiti di piccole dimensioni – possono bastare a portare in Parlamento pattuglie relativamente consistenti di rappresentanti appartenenti alla stessa lista mediante il gioco delle opzioni a cascata. Non trova riscontri di alcun genere nemmeno il fenomeno del “paracadutismo” elettorale, che viene usato dai partiti italiani per collocare i propri leader di maggiore visibilità in contesti locali con i quali non hanno alcun legame di appartenenza: per oltre vent’anni, anche quando il Labour era all’opposizione, Tony Blair è stato eletto nello stesso collegio – a Sedgefield, vicino Durham, sua città di adozione – e non per questo lo si potrebbe dire un leader che difetta di dimensione nazionale. Dal canto loro, le porte girevoli possono forse definirsi un caso di *spoils system* conosciuto e praticato in tutte le democrazie fondate sul governo dei partiti, ma un caso specialissimo e deviante, in cui le esigenze e le pratiche di lottizzazione politica prevalgono sugli obiettivi di buon governo cui è indirizzato il sistema delle spoglie.

Se in altri gruppi di classe dirigente è dato di rinvenire alcune tracce di evoluzione virtuosa, la classe politica – che dovrebbe costituire il nucleo traente di questi processi di innovazione – continua invece a riprodursi (come “li lions” avrebbe detto Machiavelli) con la logica perversa di “persistenza degli aggregati”. Un sistema dominato dai partiti, in cui i travet si agganciano all’immagine di pochi leader o notabili e gli affidano le loro carriere e i loro destini di vita.

## 124 La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

Tabella A5.1 Dati complessivi non eletti alla Camera per replacement politico

	1996			2001			2006		
	C SX	C DX	Totale	C SX	C DX	Totale	C SX	C DX	Totale
Camera o Senato (legislatura successiva) (elezioni 1999)	8	38	46	Camera o Senato (legislatura successiva) (elezioni 2004)	8	12	Camera o Senato (legislatura successiva) (elezioni 2009)	N/D	N/D
Parlamento Europeo (elezioni 1999)	5	2	7	Parlamento Europeo (elezioni 2004)	1	8	Parlamento Europeo (elezioni 2009)	N/D	N/D
Sottogoverno	19	3	22	Sottogoverno	2	15	Sottogoverno	18	0
Governi locali	40	61	101	Governi locali	101	111	Governi locali	155	143
Enti e/o società di livello nazionale	11	7	18	Enti e/o società di livello nazionale	11	18	Enti e/o società di livello nazionale	15	17
Enti e/o società di livello locale	12	13	25	Enti e/o società di livello locale	14	30	Enti e/o società di livello locale	42	21
Totale "riciclati"	95	124	219	Totale "riciclati"	137	194	Totale "riciclati"	230	181
Totale campione			824	Totale campione		1.000	Totale campione		1.983
UNINOMINALE									
	C SX	C DX	Totale	C SX	C DX	Totale			
Camera o Senato (legislatura successiva) (elezioni 1999)	2	26	28	Camera o Senato (legislatura successiva) (elezioni 2004)	3	7			
Parlamento Europeo (elezioni 1999)	0	1	1	Parlamento Europeo (elezioni 2004)	1	5			
Sottogoverno	3	0	3	Sottogoverno	2	8			
Governi locali	21	48	69	Governi locali	82	68			
Enti e/o società di livello nazionale	4	5	9	Enti e/o società di livello nazionale	10	8			
Enti e/o società di livello locale	7	9	16	Enti e/o società di livello locale	11	17			
Totale "riciclati"	37	89	126	Totale "riciclati"	109	113			
Totale campione			633	Totale campione		731			
UNINOMINALE									
	C SX	C DX	Totale	C SX	C DX	Totale			
Eletto in Camera o Senato nella legislatura successiva (elezioni 1999)	6	12	18	Eletto in Camera o Senato nella legislatura successiva (elezioni 2004)	5	5			
Parlamento Europeo (elezioni 1999)	5	1	6	Eletto al Parlamento Europeo (elezioni 2004)	0	3			
Sottogoverno	16	3	19	Sottogoverno	0	7			
Enti locali	19	13	32	Enti locali	19	43			
Enti e/o società di livello nazionale	7	2	9	Enti e/o società di livello nazionale	1	10			
Enti e/o società di livello locale	5	4	9	Enti e/o società di livello locale	3	13			
Totale "riciclati"	58	35	93	Totale "riciclati"	28	81			
Totale campione			191	Totale campione		219			

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente – Rapporto 2008.

La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare 125

Tabella A5.2 Dati per aree di replacement politico (%)

	Liste Camera 1996			Liste Camera 2001			Liste Camera 2006		
	C SX	C DX	Totale	C SX	C DX	Totale	C SX	C DX	Totale
Camera o Senato (eletti nella legislatura successiva)	1,00	4,60	5,6	0,80	1,20	2,00	-	-	-
Parlamento Europeo (nelle europee successive alle politiche)	0,60	0,20	0,8	0,10	0,80	0,9	-	-	-
Sottogoverno	2,30	0,40	2,7	0,20	1,50	1,70	0,90	0,00	0,90
Governi locali	4,90	7,40	12,3	10,10	11,10	21,20	7,80	7,20	15,00
Enti e/o società di livello nazionale	1,35	0,85	2,2	1,10	1,80	2,90	0,80	0,80	1,60
Enti e/o società di livello locale	1,50	1,60	3,0	1,40	3,00	4,40	2,10	1,10	3,20
Totale riciclati sul campione	11,55	16,00	26,6	13,70	19,40	33,10	11,60	9,10	20,70
Positivi alla ricerca (riciclati)			26,6			33,1			20,7
Negativi alla ricerca			73,4			66,9			79,3
Totale campione			100,0			100,0			100,0

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008.

126 La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

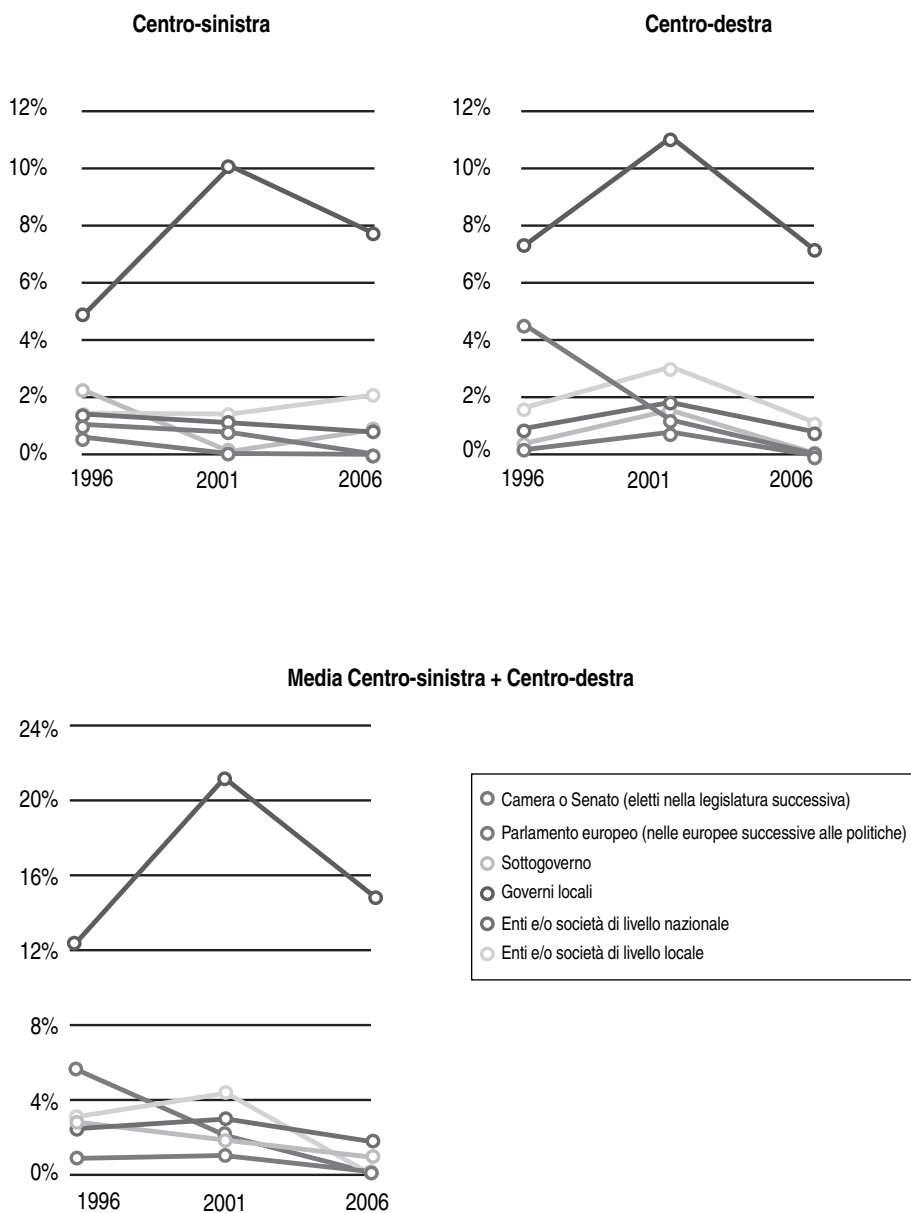
Figura A5.1 Aree di replacement politico



Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare 127

Figura A5.2 Andamento per aree di replacement politico

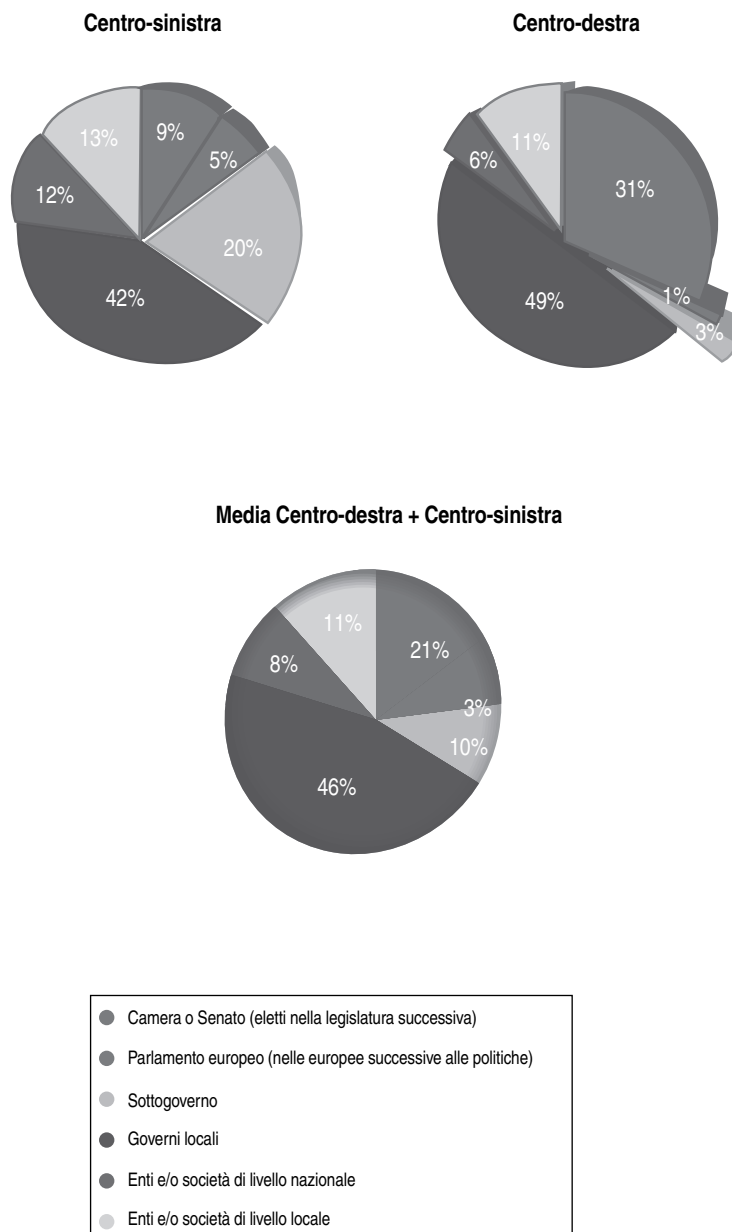


Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.



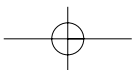
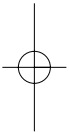
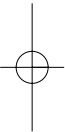
128 La “persistenza degli aggregati” più che merito e mobilità per il ceto politico-parlamentare

Figura A5.3 Media di utilizzo delle aree di replacement politico (1996-2006)



Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008*.

## Allegati



## 1. La metodologia utilizzata

Nella predisposizione del *Rapporto LUISS 2008* sono state impiegate una serie di metodologie in parallelo.

Innanzitutto si è puntato, come lo scorso anno, a realizzare due indagini con un'ampia area di domande analoghe, ma rivolte contemporaneamente alla popolazione e alla classe dirigente. Questa scelta ha permesso di effettuare un'analisi incrociata di opinioni sui temi comuni del merito, dell'interesse generale, della resistenza della società nel farsi governare, ma anche sulla responsabilità della classe dirigente nell'interpretare i segnali di nuovo ciclo che il Paese invia.

Si è perciò proceduto a effettuare in prima istanza un'analisi sulla popolazione (si veda il *cap. I*), attraverso la somministrazione di un apposito questionario, messo a punto da un gruppo di ricercatori dell'Associazione laureati LUISS Guido Carli, dell'Università Politecnica delle Marche, dell'Università di Bologna e della Società Ermeneia – Studi & Strategie di Sistema di Roma.

Tale questionario è stato somministrato nel corso del mese di ottobre 2007 a un *panel* telematico rappresentativo delle famiglie (monocomponenti inclusi) e della popolazione italiana, collegato via modem con il Centro elaborazione dati del CRA – Customized Research & Analysis di Milano. La fonte di riferimento per la costruzione del campione è stata dunque la popolazione italiana così come viene fornita dall'ISTAT, con il relativo aggiornamento annuale, e si è tenuto conto dei seguenti parametri socio-demografici:

- a) a livello familiare: il numero dei componenti del nucleo; l'età del capofamiglia; l'ampiezza del comune di residenza; le regioni geografiche;
- b) a livello individuale: il sesso e l'età; il livello di scolarizzazione; la condizione professionale; l'ampiezza del comune di residenza; le regioni geografiche.

Prima di procedere all'elaborazione è stata controllata la composizione finale del campione dei rispondenti rispetto alle variabili di stratificazione e di post-stratificazione. Quindi, si è proceduto all'applicazione dei fattori di ponderazione necessari per ottenere dei risultati opportunamente controllati (i dati sono stati ponderati sulla base campionaria ideale).

I punti di campionamento (comuni di residenza delle famiglie appartenenti al *panel*) sono stati 750 circa. In ogni grande/medio centro le famiglie sono state opportunamente distribuite su tutto il territorio del comune.

Gli individui e le famiglie appartenenti al *panel* sono stati selezionati e assistiti da operatori telefonici dedicati (con a disposizione un apposito Numero Verde di sostegno). Va tenuto presente che tale *panel* è soggetto ogni anno a una verifica e a una certa rotazione delle famiglie coinvolte, pari circa al 10% del totale.

I questionari validi utilizzati per l'elaborazione sono stati alla fine 2.080, sulla cui base è stato calcolato un livello di precisione pari al  $\pm 2,16\%$ , in corrispondenza di un livello di confidenza del 95%.

Di seguito vengono riportate le tabelle descrittive delle condizioni socio-demografiche degli intervistati (*tab. 1-13*).

## 132 Allegati

**Tabella 1 Condizioni socio-economiche dichiarate da parte dell'intervistato e stima da parte dell'intervistato delle condizioni socio-economiche dei genitori (o, nel caso di convivenza con questi ultimi, dei nonni) (%)**

<i>Condizione socio-economica</i>	<i>Intervistato</i>	<i>Genitori</i>
Condizione sociale elevata	0,6	1,1
Condizione sociale medio-alta	5,3	5,0
Condizione sociale media	49,2	37,7
Condizione sociale modesta	34,1	37,0
Condizione sociale molto modesta	10,8	19,2
Totale	100,0	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.***Tabella 2 Condizione professionale dell'intervistato (%)**

<i>Condizione</i>	<i>%</i>
Lavoratore autonomo	12,6
Lavoratore dipendente	18,1
Operaio	15,6
Casalinga	17,2
Pensionato	21,4
In cerca di occupazione	6,1
Altro	9,0
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.***Tabella 3 Livello socio-economico da noi stimato dell'intervistato (%)**

<i>Livello socio-economico</i>	<i>%</i>
Basso	26,3
Medio-basso	19,5
Medio	20,2
Medio-alto	25,1
Alto	8,9
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.***Tabella 4 Valutazione delle prospettive future per un giovane di oggi rispetto a 20 anni fa (%)**

<i>Prospettive</i>	<i>%</i>
Penso che avrà un lavoro e una posizione sociale migliori dei genitori	22,4
Penso che avrà un lavoro e una posizione sociale sostanzialmente simili a quelli dei genitori	37,8
Penso che avrà un lavoro e una posizione sociale tendenzialmente inferiori a quelli dei genitori	39,8
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.*

## 1. La metodologia utilizzata 133

Tabella 5 Sesso dell'intervistato (%)

Sesso	%
Maschio	47,9
Femmina	52,1
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.*

Tabella 6 Età dell'intervistato (%)

Anni	%
18-24 anni	9,0
25-34 anni	17,7
35-44 anni	19,4
45-54 anni	15,9
55-64 anni	14,5
65 e oltre	23,5
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.*

Tabella 7 Titolo di studio dell'intervistato (%)

Titolo	%
Nessun titolo/licenza elementare	28,6
Licenza media inferiore	34,5
Diploma media superiore	27,4
Laurea breve, laurea, dottorato	9,5
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.*

Tabella 8 Quantità di libri letti nel corso dell'anno da parte dell'intervistato (%)

Numero di libri	%
Sì, 1-2 all'anno	28,1
Sì, meno di 5 all'anno	13,6
Sì, tra 5 e 10 all'anno	11,7
Sì, più di 10 all'anno	8,2
No, mai	38,4
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.*

## 134 Allegati

**Tabella 9 Abitudine alla lettura dei quotidiani italiani di informazione da parte dell'intervistato (%)**

<i>Abitudine alla lettura</i>	<i>%</i>
Sì, tutti i giorni	22,6
Sì, 3-4 volte alla settimana	14,2
Sì, 1-2 volte alla settimana	16,6
Sì, 3-4 volte al mese	8,0
Sì, 1-2 volte al mese	15,8
No, mai	22,8
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.***Tabella 10 Abitudine all'ascolto del telegiornale e/o delle notizie alla radio (%)**

<i>Abitudine all'ascolto</i>	<i>%</i>
Sì, tutti i giorni	77,8
Sì, 3-4 volte alla settimana	9,5
Sì, 1-2 volte alla settimana	3,8
Sì, 3-4 volte al mese	2,3
Sì, 1-2 volte al mese	2,5
No, mai	4,1
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.***Tabella 11 Intensità di utilizzo di Internet da parte dell'intervistato (%)**

<i>Intensità</i>	<i>%</i>
Sì, 1-2 volte alla settimana	21,7
Sì, 3-4 volte alla settimana	10,1
Sì, tutti i giorni	27,1
No, mai	41,1
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.***Tabella 12 Regione di residenza dell'intervistato (%)**

<i>Regione</i>	<i>%</i>	<i>Regione</i>	<i>%</i>
Piemonte	7,9	Lazio	9,0
Valle d'Aosta	0,2	Abruzzo	1,9
Lombardia	16,2	Molise	0,3
Trentino Alto Adige	1,4	Campania	10,0
Veneto	8,3	Puglia	6,7
Friuli Venezia Giulia	2,2	Basilicata	0,8
Liguria	2,6	Calabria	2,6
Emilia Romagna	7,3	Sicilia	9,2
Toscana	7,7	Sardegna	2,7
Umbria	1,2		
Marche	1,8	Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.*

Tabella 13 Ampiezza del comune di residenza dell'intervistato (%)

Ampiezza	%
– Fino a 5.000 abitanti	18,0
– 5.001-20.000 abitanti	29,4
– 20.001-50.000 abitanti	17,7
– 50.001-100.000 abitanti	11,4
– Oltre 100.000 abitanti	23,5
Totale	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.*

È stata poi condotta un'indagine sulla classe dirigente (si veda il *cap. 2*), sulla base di un apposito questionario che comprendeva – com'è stato ricordato – una serie di domande già presenti in quello destinato alla popolazione, alle quali ne sono state aggiunte alcune specifiche, a cura del gruppo di ricercatori precedentemente menzionato dell'Università di Bologna, dell'Associazione Laureati LUISS Guido Carli, dell'Università Politecnica delle Marche e della società Ermeneia – Studi & Strategie di Sistema di Roma.

La costruzione del campione è avvenuta tenendo presente come riferimento innanzitutto le diverse “mappe posizionali”, individuate in occasione della redazione del *Rapporto 2007*.

Il risultato, costruito sulle 471 interviste valide, è fornito nella *tabella 14*. Come si vede, i due campioni (rispettivamente del 2007 e del 2006) si “avvicinano” abbastanza bene alla distribuzione delle mappe posizionali, anche se è da presumere che i rispondenti siano – come tipologia – più vicini alla mappa allargata che non alle altre due. In tal caso va registrata una certa sottorappresentazione per le sezioni 1, 2, 4 e 5 e una certa sovrarappresentazione per la sezione 3.

Nel complesso, tuttavia, si può ritenere che esista una soddisfacente approssimazione del campione intervistato (che in realtà si configura come un qualificato gruppo di testimoni privilegiati) alla realtà effettiva, cui si aggiunge la possibilità di un buon confronto con l'anno precedente.

Va anche ricordato che la somministrazione del questionario è avvenuta con un sistema casuale, sulla base dei diversi elenchi pubblicati che raccolgono i nominativi dei dipendenti pubblici. Quanto al metodo di contatto, è stata effettuata una preintervista telefonica, con l'obiettivo di concordare, in alternativa, l'invio via email del questionario da autocompilare e da restituire via web, oppure un eventuale colloquio tramite intervista telefonica, dopo che l'interessato avesse ricevuto il questionario via fax. La rilevazione è stata condotta nel periodo che va da fine novembre 2007 a metà gennaio 2008.

Al fine di dare un quadro del profilo socio-anagrafico degli intervistati si riportano le *tabelle 15-20*.



Tabella 14 Distribuzione delle "posizioni" all'interno delle diverse mappe e distribuzione del campione utilizzato rispettivamente nel 2006 e nel 2007 (%)

Classi/sezioni	Mappa ristretta*	Mappa intermedia*	Mappa allargata*	Campione 2006	Campione 2007
<i>1. Politica, alta tecnocrazia e religione</i>	37,06	44,19	49,91	40,1	38,6
1.1 Cariche elettive	6,96	4,78	12,39	3,0	0,6
1.2 Cariche elettive locali	3,43	11,48	38,17	7,1	8,5
1.3 Partiti	1,66	2,51	4,52	-	-
1.4 Organismi comunitari e internazionali	4,73	3,30	12,48	-	-
1.5 Organi costituzionali	2,49	3,18	2,62	-	-
1.6 Alta burocrazia e tecnocrazia	16,6	18,08	12,25	30,0	24,2
1.7 Mondo ecclesiastico	1,61	0,85	1,33	0,0	5,3
<i>2. Associazionismo di rappresentanza e socio-culturale</i>	12,63	23,81	24,36	11,2	16,6
2.1 Rappresentanza degli interessi	4,63	16,27	14,89	8,9	13,6
2.2 Enti funzionali	2,39	2,41	2,46	-	-
2.3 Associazionismo sociale e culturale	5,61	5,13	7,01	2,3	3,0
<i>3. Banca e impresa</i>	38,88	25,31	13,70	36,4	37,5
3.1 Sistema bancario e assicurativo	5,30	3,75	3,18	6,6	5,7
3.2 Impresa privata	33,58	21,55	10,52	29,8	31,8
<i>4. Formazione e ricerca</i>	3,74	2,80	8,81	7,3	6,4
4.1 Formazione di base	0,73	0,62	0,67	-	-
4.2 Alta formazione	2,75	1,68	7,82	7,3	6,4
4.3 Ricerca	3,74	2,80	8,81	-	-
<i>5. Mass-media</i>	7,69	3,89	3,22	1,9	0,4
5.1 Stampa	2,22	0,97	0,55	-	-
5.2 Reti Tv e radio	2,75	1,07	1,06	-	-
5.3 Opinion maker	2,81	1,84	1,61	-	-
<i>6. Altro</i>	-	-	-	3,1	0,5
<b>Totale (classe 1-5)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Si veda LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2007*, pp. 164-165.Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporti 2007 e 2008*.

## 1. La metodologia utilizzata 137

Tabella 15 Sesso dell'intervistato (%)

Sesso	%
Maschio	81,1
Femmina	18,9
Totale	100,0
v.a.	471

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

Tabella 16 Età (in anni compiuti) dell'intervistato (%)

Anni	%
Fino a 24 anni	0,6
25-29 anni	1,5
30-34 anni	5,1
35-39 anni	11,0
40-44 anni	13,4
45-49 anni	17,2
50-54 anni	22,1
55-59 anni	13,0
60-64 anni	9,1
65-74 anni	5,9
Oltre 74 anni	1,1
Totale	100,0
v.a.	471

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

Tabella 17 Ultimo titolo di studio conseguito dall'intervistato (%)

Titolo	%
Licenza media	0,8
Diploma di scuola superiore	34,0
Laurea	53,3
Master (dopo la laurea)	9,1
Dottorato/Ph.D	1,7
Master (dopo il dottorato)	1,1
Totale	100,0
v.a.	471

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

Tabella 18 Provincia di nascita e di residenza dell'intervistato (%)

Ripartizione	Provincia di nascita	Provincia di residenza
Nord-ovest	21,2	22,5
Nord-est	22,1	22,7
Centro	22,9	25,9
Sud e isole	33,6	28,9
Esteri	0,2	-
Totale	100,0	100,0
v.a.	471	471

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

## 138 Allegati

Tabella 19 Ambito professionale dell'attività principale svolta dall'intervistato (%)

Ambito	%
Cariche politico-istituzionali: locali	5,1
Cariche politico-istituzionali: regionali	3,4
Cariche politico-istituzionali: nazionali	0,6
Alta Amministrazione: Stato	2,5
Alta Amministrazione: regioni	3,0
Alta Amministrazione: province	4,5
Alta Amministrazione: comuni	13,7
Università e ricerca	6,4
Forze dell'ordine/difesa	0,6
Grande impresa	5,3
Media impresa	7,6
Piccola impresa	7,0
Banca, finanza e assicurazione	5,7
Libero professionismo	5,5
Consulenza di direzione	6,4
Associazionismo di rappresentanza delle categorie economiche	10,0
Sindacato	3,6
Associazionismo sociale e culturale (terzo settore)	3,0
Chiesa	5,3
Mass-media	0,4
Altro	0,4
Totale	100,0
v.a.	471

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

Tabella 20 Ruolo ricoperto dall'intervistato nella sua attività principale (%)

Ruolo	%
Presidente (o equivalente)	7,9
Amministratore delegato (o equivalente)	11,5
Consigliere d'amministrazione (o equivalente)	1,5
Direttore generale (o equivalente)	12,5
Alto dirigente (o equivalente)	7,2
Dirigente (o equivalente)	21,2
Funzionario (o equivalente)	18,3
Professionista/consulente	6,8
Imprenditore	1,5
Incarico elettivo/esecutivo	3,8
Incarico elettivo/assemblea	1,9
Docente universitario	0,6
Ricercatore	2,1
Altro	3,2
Totale	100,0
v.a.	471

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

Per quanto riguarda il capitolo 3, ci si è avvalsi di un'attività di ricerca *ad hoc*, condotta nell'ambito dell'Associazione laureati LUISS Guido Carli e di M&C, centro di ricerca interdipartimentale nel campo del marketing e della comunicazione presso la Facoltà di Economia Giorgio Fuà dell'Università Politecnica delle Marche di Ancona. La fonte dei dati è costituita dagli oltre 12.500 curriculum offerti dall'edizione 2007 di *International Who's Who*, a cura di R.J. Elster, sui quali è stata svolta un'analisi secondaria tramite SPSS dopo averli resi operazionalizzabili. Da essi sono stati tolti i personaggi celebri dello spettacolo, riducendo così il numero dei casi a 7.938.

L'universo dei soggetti è ovviamente indicativo, essendo il "potere" un fenomeno estremamente complesso. Nell'analisi non sono inclusi i personaggi del potere latente e nascosto (quello delle reti associative informali, quali, per esempio, la massoneria) e quelli del potere illegale (per esempio, quello mafioso). Essa inoltre non comprende quella parte della classe dirigente locale e nazionale priva di visibilità internazionale. Infatti, la banca dati dell'*International Who's Who* considera solo leader con visibilità internazionale, che ricoprono posizioni di vertice di istituzioni, enti, associazioni, aziende, società europee. Si tratta quindi di leader nazionali con importanza internazionale. Il metodo con cui *International Who's Who* ha costruito la banca dati, che costituisce il riferimento per il lavoro svolto, è legittimato dall'adozione di un approccio di rilevazione e di selezione dei personaggi potenti che si avvale del metodo posizionale (posizione e ruolo esercitato), la cui validità, a sua volta, è confermata in letteratura da studi svolti in passato da noti specialisti, a partire dalla celebre opera di Wright Mills<sup>1</sup>, il quale appunto definiva l'élite in termini posizionali-istituzionali. Pertanto, i personaggi d'élite sono stati selezionati in relazione alle posizioni di vertice effettivamente ricoperte in vari campi (culturale, professionale, artistico-comunicativo, economico e politico).

Il profilo dei leader coinvolti nell'analisi, per livello di istruzione e per aree di appartenenza, è fornito dalle tabelle 21 e 22.

Il capitolo 4 è stato costruito tenendo presente diversi spunti, derivanti rispettivamente da:

- indagine sulla classe dirigente, promossa specificamente per i *Rapporti LUISS 2007 e 2008*;
- indagine 2008 Ermeneia/Associazione laureati LUISS Guido Carli sul tema "Merito, ambizione e responsabilità" (in corso di pubblicazione); indagine 2008 Ermeneia/Scuola Sant'Anna di Pisa sul tema analogo "Merito, ambizione e collegialità" (anch'essa in corso di pubblicazione).

Tabella 21 Leader in 23 Paesi europei per grandi Stati (4) e macroaree europee (7) per livello di istruzione (%)

Famiglie di Paesi	Laurea	Post-laurea	Inferiore alla laurea	Totale
Benelux	61,9	34,8	3,3	100,0
Area alpina	53,6	44,6	1,8	100,0
Isole britanniche	55,2	38,7	6,1	100,0
Scandinavia	48,1	49,0	2,9	100,0
Francia	76,0	19,0	5,0	100,0
Italia	81,5	15,9	2,6	100,0
Polonia	98,0	0,3	1,7	100,0
Europa centro-orientale	69,6	26,1	4,3	100,0
Germania	70,7	22,1	7,2	100,0
Penisola iberica	72,3	23,1	4,6	100,0
Area balcanica	70,8	25,4	3,8	100,0
Totale	65,2	30,2	4,6	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008* (elaborazione su dati *International Who's Who*, 2007).

<sup>1</sup> Wright Mills C., *L'élite del potere* (1956), Feltrinelli, Milano, 1986.

## 140 Allegati

Tabella 22 Leader in 11 Paesi europei per grandi Stati (4) e macroaree europee (3) per settore professionale (%)

Paese	Sapere e professioni	Arte e comunicazione	Economia	Politico-istituzionale	Totale
Isole britanniche	53,4	12,2	15,0	19,4	100,0
Scandinavia	40,5	10,4	15,6	33,5	100,0
Francia	38,7	21,1	18,5	21,7	100,0
Italia	37,0	9,4	21,5	32,1	100,0
Polonia	50,7	3,4	5,0	40,9	100,0
Germania	42,2	14,0	25,2	18,6	100,0
Penisola iberica	40,3	9,8	12,4	37,5	100,0
Media 11	43,6	12,8	15,9	27,7	100,0

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente – Rapporto 2008* (elaborazione su dati *International Who's Who*, 2007).

Infine, il capitolo 5 si è basato su un'indagine *ad hoc*, in cui sono stati considerati i casi dei candidati non eletti in occasione delle elezioni per la Camera dei deputati negli anni che vanno dal 1996 al 2006. Nelle elezioni del 1996 e del 2001, svolte con il metodo misto (*mattarellum*), sono state esaminate le posizioni dei candidati sia nella componente uninominale sia in quella proporzionale. Al fine di restringere il campo di ricerca, altrimenti eccessivamente esteso a casi disomogenei o eterogenei rispetto alle variabili adottate, le unità d'analisi prescelte hanno risposto ai seguenti criteri:

- *elezioni 1996-2001*: sono stati esclusi i candidati non eletti appartenenti a liste o coalizioni che, in quota proporzionale, non hanno raggiunto il 3% dei voti a livello nazionale;
- *elezioni 2006*: le liste bloccate, previste dal sistema elettorale introdotto dalla legge n. 270 del 21 dicembre 2005, sono state ridimensionate in modo tale da escludere, in primo luogo, tutti i partiti che non hanno ottenuto almeno un seggio nella Camera di riferimento, procedendo – in secondo luogo – a includere i primi candidati non eletti in proporzione diretta, per ciascuna lista, al numero dei voti rispettivamente ottenuti (ovvero adottando, come parametro di riferimento, la “linea di galleggiamento” al di sotto della quale i partiti solitamente collocano i candidati per i quali non prevedono possibilità concrete di piazzamento, secondo calcoli e aspettative basati su sondaggi o sulle precedenti performance). In sintesi, si sono seguiti nell'ordine i sotto elencati requisiti di scelta dei candidati:
  - minima alla coalizione vincente: sono stati analizzati più casi attinenti a quei partiti appartenenti alla coalizione che ha vinto le elezioni;
  - criterio di proporzionalità: la numerosità dei candidati presi in esame è in relazione diretta alle percentuali di voto ottenuta dai singoli partiti cui appartengono,
  - radicamento sul territorio, in base agli esiti elettorali in ogni regione (in questo senso, per esempio, sono stati ridimensionate le liste della Lega Nord nelle regioni del Sud).

Infine, tutte le unità di analisi – i singoli candidati selezionati in ciascuna lista nei diversi turni elettorali considerati – sono state aggregate nelle coalizioni di appartenenza. Il loro insieme non configura tecnicamente un campione d'analisi (come pure viene definito nelle tabelle dei dati), ma una parte assai significativa del tutto.

La ricerca è stata effettuata sulla base dei dati forniti dal Ministero dell'interno. L'acquisizione di informazioni relative ai candidati non eletti ha avuto come principali punti di riferimento siti Internet personali, siti istituzionali, giornali online, locali e non, e qualsiasi altra fonte ritenuta affidabile e poi verificata con il ricorso e il confronto con altre informazioni.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione

Vengono qui di seguito riportate le tabelle che rappresentano il risultato dell'incrocio tra alcune variabili socio-anagrafiche e di opinione con le diverse domande del questionario somministrato a un campione rappresentativo della popolazione italiana. Tali tabelle costituiscono il risultato di una selezione basata su una logica di opportunità interpretativa che tiene presente i contenuti, ma anche l'esigenza di limitare le dimensioni quantitative dell'allegato.

Si troveranno pertanto:

- tabelle di *tipo A*, le quali utilizzano come variabile di incrocio il sesso, le classi di età, la ripartizione territoriale e l'ampiezza del comune di residenza dell'intervistato;
- tabelle di *tipo B*, che risultano basate sulle variabili del titolo di studio, del numero di libri letti nel corso dell'anno, della frequenza di lettura dei quotidiani, della frequenza di ascolto dei Tg e dei radiogiornali, nonché dell'utilizzo settimanale di Internet;
- tabelle di *tipo C*, che impiegano come variabili di incrocio la condizione professionale, il livello socio-economico dichiarato e quello stimato, le valutazioni circa le prospettive future per i giovani, poste a confronto con le condizioni della famiglia di origine, nonché la definizione fornita dell'interesse collettivo.

I contenuti delle tabelle suddette sono stati ripresi, quando ritenuto opportuno, nel *capitolo 1*, ma costituiscono una base informativa più ampia, da poter utilizzare anche in altra sede.

Tabella A1 Valore e applicazione del merito (%)

Affermazioni	Sesso		Classi di età				Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza		
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord-ovest	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
<i>Credo che la valorizzazione del merito possa migliorare le condizioni del Paese e aumentare le opportunità per i cittadini</i>													
Molto d'accordo	34,3	37,8	31,2	26,4	40,4	34,3	33,4	31,1	38,7	33,4	32,1	34,9	38,1
Abbastanza d'accordo	45,6	45,8	45,2	45,3	48,1	47,4	42,7	46,8	38,8	44,8	45,1	43,9	48,3
<i>L'Italia si sta muovendo verso la valorizzazione del merito</i>													
Molto d'accordo	4,7	4,1	5,3	9,4	3,2	5,2	3,9	4,1	4,3	5,6	5,4	3,0	5,7
Abbastanza d'accordo	21,8	23,1	20,6	24,4	24,5	21,1	20,6	20,1	20,3	26,0	22,9	19,2	22,8
<i>Nel concreto in Italia le relazioni e le raccomandazioni contano più del merito</i>													
Molto d'accordo	41,7	45,6	37,9	30,9	44,8	39,7	44,5	40,7	46,6	40,5	41,8	41,4	41,6
Abbastanza d'accordo	38,9	38,5	39,4	41,7	42,0	44,7	31,5	38,7	36,0	36,7	38,8	36,1	42,6
<i>Il merito è un concetto astratto</i>													
Molto d'accordo	15,1	16,7	13,7	11,8	17,0	14,4	15,8	12,6	18,0	15,2	15,5	12,9	17,1
Abbastanza d'accordo	40,9	42,8	39,2	44,9	38,6	42,3	39,7	43,4	37,3	40,4	41,6	38,3	42,9
<i>Penso che ognuno possa utilizzare legittimamente le risorse e le relazioni di cui dispone per affermarsi</i>													
Molto d'accordo	10,4	11,1	9,8	12,8	10,2	12,8	7,6	8,5	12,6	11,7	10,7	10,8	9,3
Abbastanza d'accordo	29,3	27,6	30,7	30,7	27,7	30,9	28,1	27,7	29,0	29,3	31,2	28,4	26,3

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.





Tabella C1 Valore e applicazione del merito (%)

Affermazioni	Condizione professionale				Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani			Definizione dell'interesse collettivo			
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali dei genitori	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise
<i>Credo che la valorizzazione del merito possa migliorare le condizioni del Paese e aumentare le opportunità per i cittadini</i>																	
Molto d'accordo	34,3	32,9	39,7	32,3	33,5	32,4	34,5	47,6	35,9	34,1	32,5	36,0	32,4	35,3	35,1	20,7	38,8
Abbastanza d'accordo	45,6	55,4	46,3	48,1	42,0	43,6	48,0	38,5	43,1	50,0	46,0	46,4	47,2	43,5	43,5	58,8	44,0
<i>L'Italia si sta muovendo verso la valorizzazione del merito</i>																	
Molto d'accordo	4,7	1,3	4,6	6,7	5,0	5,5	3,6	8,0	6,9	3,3	2,7	4,9	5,6	3,8	5,5	6,2	5,1
Abbastanza d'accordo	21,8	25,1	21,2	19,5	21,9	19,3	22,8	32,6	20,7	26,3	20,6	24,8	23,2	18,8	28,2	28,3	16,5
<i>Nel concreto in Italia le relazioni e le raccomandazioni contano più del merito</i>																	
Molto d'accordo	41,7	40,0	39,7	44,5	41,8	41,3	42,1	40,2	42,2	40,1	41,9	38,4	41,1	44,0	38,3	34,1	45,8
Abbastanza d'accordo	38,9	46,2	44,7	42,5	34,2	35,5	41,4	44,4	38,4	41,1	38,3	44,8	39,8	34,7	35,9	45,3	40,2
<i>Il merito è un concetto astratto</i>																	
Molto d'accordo	15,1	22,4	11,8	15,1	14,6	10,9	18,2	22,1	16,4	13,3	14,5	19,2	12,9	15,0	20,1	18,8	12,7
Abbastanza d'accordo	40,9	46,4	44,3	39,4	38,9	41,2	40,0	46,2	36,4	47,0	43,4	44,2	40,0	39,9	44,2	44,2	39,9
<i>Penso che ognuno possa utilizzare legittimamente le risorse e le relazioni di cui dispone per affermarsi</i>																	
Molto d'accordo	10,4	8,7	10,8	12,8	9,9	10,8	9,5	14,3	11,3	11,1	8,7	11,4	10,0	10,2	9,3	13,8	9,3
Abbastanza d'accordo	29,3	24,8	28,8	31,4	29,9	28,2	30,2	29,8	27,4	32,6	29,8	29,3	29,3	29,1	29,3	42,7	26,7

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 145

Tabella A2 Riconoscimento del merito nei diversi ambiti\* (%)

Ambiti	Sesso			Classi di età					Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza		
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
Piccola e/o media impresa	51,2	56,5	46,4	39,3	53,4	52,8	51,6		49,8	56,4	55,5	47,0	53,1	44,8	55,2
Professioni	49,9	54,8	45,5	42,8	51,7	52,9	48,2		49,7	51,2	50,1	49,3	50,7	48,5	50,2
Scuola elementare	49,6	51,1	48,4	49,1	50,7	54,8	44,7		47,6	49,9	46,3	53,2	52,4	47,7	46,8
Scuola media inferiore	49,1	50,1	48,2	50,7	49,9	53,3	44,5		45,7	48,2	49,2	52,4	50,3	46,8	49,6
Scuola superiore	46,4	47,6	45,4	51,3	44,6	47,7	44,9		44,4	47,0	45,4	48,2	47,2	43,7	48,1
Università	43,5	46,4	40,9	46,8	47,1	45,2	39,6		44,0	41,0	43,1	44,8	42,6	42,8	46,5
Cultura	43,5	44,8	42,3	46,0	42,3	47,6	39,7		40,5	41,3	46,1	45,7	42,8	41,8	46,9
Grande impresa	41,5	46,8	36,7	41,5	43,9	43,0	39,1		41,7	41,3	42,6	41,0	41,4	40,6	42,9
Ricerca	38,7	38,9	38,5	46,1	38,3	43,8	32,3		37,3	30,2	40,6	43,6	40,0	36,1	39,2
Finanza/banche	38,3	42,1	34,9	37,4	35,6	40,7	37,5		36,6	35,6	42,8	38,7	39,3	35,2	40,1
Lavoro dipendente	36,1	39,3	33,2	40,2	35,0	39,1	33,0		33,4	35,9	35,0	39,0	39,2	33,8	32,8
Classe dirigente	34,4	38,6	30,5	34,0	33,9	35,8	33,5		33,4	29,7	36,7	36,5	35,9	29,3	37,5
Mass-media	32,6	34,7	30,6	35,0	31,2	34,6	30,9		30,0	27,5	36,4	35,3	33,4	31,7	32,0
Magistratura	31,1	32,4	30,0	33,9	30,3	34,6	27,6		27,7	25,1	34,1	35,5	31,7	28,0	33,8
Associazioni sindacali	27,9	30,0	26,1	33,2	22,8	30,6	26,6		23,4	23,6	32,1	31,7	28,2	28,1	27,3
Associazioni datoriali	24,5	25,5	23,4	36,6	21,5	26,2	21,2		23,0	17,2	24,6	29,6	27,6	20,6	22,7
Pubblica amministrazione	24,0	24,6	23,5	27,4	23,4	23,9	23,8		21,2	20,6	25,2	27,7	25,3	20,7	25,6
Politica	22,9	24,0	22,0	27,5	25,2	25,6	18,4		20,4	15,6	28,8	25,7	22,2	21,6	26,1

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto riconosciuto e apprezzato + Abbastanza riconosciuto e apprezzato".  
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione*.

**Tabella B2 Riconoscimento del merito nei diversi ambiti\* (%)**

Ambiti	Titolo di studio			Lettura di libri in un anno			Lettura dei quotidiani		Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet	
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino a 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni
Piccola e/o media impresa	51,2	48,0	54,5	62,7	53,7	54,6	47,8	46,4	52,0	57,0	38,9	54,7
Professioni	49,9	47,2	53,8	57,6	52,1	52,9	47,1	45,9	46,3	56,6	42,4	52,1
Scuola elementare	49,6	46,5	54,7	57,3	55,7	51,6	45,0	48,2	44,2	54,0	48,2	50,2
Scuola media inferiore	49,1	46,4	53,7	54,8	56,3	49,6	44,5	49,5	40,3	52,7	47,8	49,4
Scuola superiore	46,4	43,7	50,3	52,8	51,0	44,5	44,7	44,8	36,8	52,8	44,9	46,8
Università	43,5	40,7	48,8	46,7	46,3	43,3	42,0	41,9	38,0	48,1	40,4	44,4
Cultura	43,5	41,3	49,0	42,2	48,7	45,3	39,4	41,3	45,7	45,4	39,0	44,8
Grande impresa	41,5	39,8	43,8	46,3	44,2	45,0	38,0	37,4	38,1	48,3	37,1	42,8
Ricerca	38,7	38,0	40,7	37,2	42,6	38,7	36,3	38,9	37,6	38,8	38,2	38,8
Finanza/banche	38,3	38,0	40,6	34,1	44,5	39,5	34,0	35,9	36,7	42,2	35,6	39,1
Lavoro dipendente	36,1	36,0	39,1	28,0	41,0	32,3	35,2	34,5	30,3	40,7	34,2	36,8
Classe dirigente	34,4	34,6	35,2	30,8	37,9	37,2	30,8	31,6	37,3	36,6	31,2	35,3
Mass-media	32,6	33,9	32,8	23,4	36,8	30,4	31,3	30,2	28,6	37,4	31,6	32,9
Magistratura	31,1	31,4	32,1	26,4	34,2	28,6	30,6	29,2	31,8	33,2	31,1	31,1
Associazioni sindacali	27,9	29,8	26,3	20,7	31,4	25,5	27,3	27,6	23,6	30,4	28,5	27,8
Associazioni datoriali	24,5	24,5	25,1	21,9	26,6	22,8	24,0	23,8	21,1	26,8	25,7	24,1
Pubblica amministrazione	24,0	27,2	20,4	13,8	26,4	21,9	23,8	23,4	23,3	25,4	24,1	24,1
Politica	22,9	24,2	22,4	15,8	24,4	22,0	22,5	22,4	22,3	23,9	26,9	21,8

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto riconosciuto e apprezzato + Abbastanza riconosciuto e apprezzato".  
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione*.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 147

Tabella C2 Riconoscimento del merito nei diversi ambiti\* (%)

Affermazioni	Totale	Condizione professionale			Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo					
		Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise
Piccola e/o media impresa	51,2	63,4	56,9	49,8	46,9	46,1	54,5	63,3	49,0	57,4	50,5	60,2	49,3	47,9	50,6	60,2	47,6	52,2
Professioni	49,9	62,1	53,8	51,9	45,3	44,9	52,4	68,3	50,5	57,7	44,7	59,3	51,1	43,6	48,1	55,8	51,3	49,6
Scuola elementare	49,6	47,2	54,5	53,7	47,5	49,7	48,1	63,2	50,8	53,0	46,4	56,3	50,1	45,5	47,1	59,8	48,8	49,5
Scuola media inferiore	49,1	45,6	52,7	53,7	47,5	49,3	47,9	56,9	49,9	51,0	47,0	53,3	49,5	46,4	49,4	57,5	49,1	47,1
Scuola superiore	46,4	40,6	50,1	47,6	46,1	45,3	46,5	55,2	47,4	45,4	45,8	51,7	47,0	42,8	45,9	57,4	47,4	43,8
Università	43,5	44,8	48,2	49,2	40,1	41,9	43,8	53,6	46,3	43,9	39,6	50,8	42,0	40,9	41,5	58,8	48,5	38,3
Cultura	43,5	48,2	47,8	46,0	40,3	39,6	46,7	47,6	45,0	50,2	37,5	51,5	43,3	39,1	44,2	56,7	41,9	41,4
Grande impresa	41,5	51,0	44,3	44,1	37,7	36,9	44,0	56,8	41,4	49,4	37,1	47,0	42,3	37,9	40,6	52,3	42,2	39,6
Ricerca	38,7	40,6	39,6	45,2	36,0	36,6	39,5	48,0	39,5	42,3	35,5	40,9	41,3	34,9	39,6	57,4	38,4	33,8
Finanza/banche	38,3	38,3	41,9	42,0	36,0	34,9	39,2	56,5	38,3	42,9	35,7	46,7	38,5	33,5	40,8	54,1	38,4	33,2
Lavoro dipendente	36,1	42,3	33,9	40,3	34,2	34,8	35,8	49,2	37,8	38,0	32,8	43,7	36,3	31,7	34,8	49,2	35,7	34,4
Classe dirigente	34,4	41,4	35,5	40,8	30,6	32,0	34,9	48,2	32,8	39,3	33,8	41,0	34,8	30,3	36,4	48,0	35,0	29,8
Mass-media	32,6	37,5	33,1	36,5	30,1	30,8	32,2	49,2	34,8	35,5	27,9	38,8	34,0	27,8	36,7	49,0	32,5	26,4
Magistratura	31,1	33,5	32,5	35,9	28,7	28,7	31,2	48,8	32,4	33,5	28,0	39,6	30,2	27,3	31,5	47,3	29,9	27,8
Associazioni sindacali	27,9	24,7	26,0	35,5	27,3	29,5	25,1	40,5	29,2	30,8	24,6	35,9	26,3	25,2	27,2	54,5	27,3	22,4
Associazioni datoriali	24,5	22,5	23,3	31,8	23,1	24,3	23,3	35,4	26,7	25,6	20,7	28,8	23,1	23,3	25,0	47,4	22,5	19,6
Pubblica amministrazione	24,0	23,4	18,4	31,2	24,0	24,7	22,3	33,9	25,9	21,6	23,0	32,5	23,0	20,4	24,9	50,2	21,4	18,6
Politica	22,9	24,2	18,8	33,8	20,9	23,6	20,3	40,0	26,0	22,5	19,2	26,9	22,2	21,3	25,6	48,0	20,7	16,5

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto riconosciuto e apprezzato + Abbastanza riconosciuto e apprezzato".

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella A3 Accettazione o meno dell'applicazione concreta del merito, secondo l'esperienza diretta e/o indiretta dell'intervistato (%)

Eventi	Totale	Sesso		Classi di età				Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza		
		Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	Oltre 100 mila ab.	
Il rifiuto di un posto di lavoro ottenuto tramite raccomandazione														
No	28,3	28,0	28,6	21,2	29,1	30,2	27,8	26,5	27,9	29,4	29,3	22,6	30,2	37,6
Sì, ma con difficoltà	32,4	34,8	30,1	30,1	32,6	32,0	33,2	31,5	30,7	29,3	35,8	38,7	26,9	26,4
L'esclusione da una promozione sul lavoro nell'ambito privato														
No	26,9	25,0	28,8	16,0	27,1	26,8	29,6	25,4	27,5	26,1	28,4	22,9	26,5	35,7
Sì, ma con difficoltà	45,7	49,9	41,8	41,8	44,3	48,0	45,1	45,4	48,2	42,1	46,5	50,2	42,5	40,4
L'esclusione da un concorso per un posto di lavoro nel pubblico impiego, per non aver ottenuto il punteggio sufficiente														
No	22,9	24,5	21,6	15,2	20,0	22,2	26,9	19,3	20,4	24,3	26,4	18,7	23,5	30,8
Sì, ma con difficoltà	46,4	46,8	45,9	42,3	45,7	49,2	45,1	44,5	50,4	43,1	47,6	48,8	43,8	44,8
L'esclusione da una borsa di studio, per non avere ottenuto il punteggio sufficiente														
No	15,0	15,1	14,9	15,1	14,2	12,8	17,4	8,3	19,7	16,9	16,5	13,1	15,3	18,6
Sì, ma con difficoltà	48,1	50,1	46,2	37,0	47,1	49,1	50,2	46,1	50,5	45,8	49,4	48,5	46,7	48,6
La bocciatura di un figlio che non va bene a scuola														
No	13,3	12,2	14,3	10,9	13,2	12,1	15,0	9,1	14,5	16,1	14,4	12,8	11,9	16,1
Sì, ma con difficoltà	49,4	51,3	47,8	42,5	51,6	53,5	46,5	51,6	54,2	44,7	47,9	47,7	52,3	49,6
La bocciatura per scarsa preparazione nell'ambito di un esame all'università														
No	9,4	9,3	9,5	10,2	9,5	11,1	7,6	7,1	6,7	11,8	11,4	9,5	8,4	10,5
Sì, ma con difficoltà	47,6	49,4	46,0	46,3	44,3	45,1	51,8	45,4	57,2	44,0	46,1	46,6	48,0	49,2

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 149

Tabella B3 Accettazione o meno dell'applicazione concreta del merito, secondo l'esperienza diretta e/o indiretta dell'intervistato (%)

Affermazioni	Titolo di studio				Lettura di libri in un anno			Lettura dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet			
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni	
Il rifiuto di un posto di lavoro ottenuto tramite raccomandazione																
No	28,3	26,4	29,1	38,5	30,9	28,7	26,5	27,5	26,4	30,2	20,1	30,6	27,3	29,0	28,2	
Sì, ma con difficoltà	32,4	31,9	35,5	27,2	31,4	35,9	31,0	30,1	37,8	32,7	32,4	32,4	28,8	33,0	33,6	
L'esclusione da una promozione sul lavoro nell'ambito privato																
No	26,9	27,2	25,3	30,0	29,2	26,7	25,8	24,9	30,6	27,9	22,7	28,1	25,3	26,9	27,8	
Sì, ma con difficoltà	45,7	44,0	50,3	43,6	44,7	50,1	43,7	45,3	45,2	46,3	44,9	45,9	45,4	46,7	45,0	
L'esclusione da un concorso per un posto di lavoro nel pubblico impiego, per non aver ottenuto il punteggio sufficiente																
No	22,9	22,6	21,7	28,7	25,8	23,1	21,2	21,6	23,1	24,6	18,5	24,2	27,6	20,8	22,4	
Sì, ma con difficoltà	46,4	45,8	49,9	41,2	46,8	44,4	47,2	45,9	47,2	46,7	45,3	46,7	43,2	47,7	47,0	
L'esclusione da una borsa di studio, per non avere ottenuto il punteggio sufficiente																
No	15,0	14,9	14,8	16,2	16,2	17,7	12,8	13,4	18,2	15,5	16,1	14,7	15,1	13,9	15,9	
Sì, ma con difficoltà	48,1	47,7	49,2	46,9	50,4	44,3	48,6	46,5	46,1	50,9	41,6	49,8	48,5	48,4	47,5	
La bocciatura di un figlio che non va bene a scuola																
No	13,3	12,4	13,1	19,8	12,9	15,4	12,4	12,2	13,2	14,7	12,2	13,6	12,3	13,1	14,0	
Sì, ma con difficoltà	49,4	46,3	55,2	53,5	52,5	48,8	48,1	48,7	49,4	50,6	47,9	49,9	46,4	53,4	47,7	
La bocciatura per scarsa preparazione nell'ambito di un esame all'università																
No	9,4	9,0	10,2	9,7	9,5	10,2	8,9	8,7	7,8	11,0	10,8	9,0	7,1	10,4	9,7	
Sì, ma con difficoltà	47,6	47,0	49,3	47,7	52,0	46,7	45,5	45,2	49,2	50,1	45,4	48,3	51,6	43,4	49,4	

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 150 Allegati

Tabella C3 Accettazione o meno dell'applicazione concreta del merito, secondo l'esperienza diretta e/o indiretta dell'intervistato (%)

Affermazioni	Condizione professionale			Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo						
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operai	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Interiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
Totale																		
Il rifiuto di un posto di lavoro ottenuto tramite raccomandazione																		
No	28,3	34,2	29,5	28,4	26,5	25,3	31,9	20,9	29,9	30,6	24,8	30,9	26,1	29,0	24,5	15,8	28,5	34,0
Sì, ma con difficoltà	32,4	33,0	34,9	31,8	31,6	32,1	32,4	34,4	29,2	31,7	37,0	30,0	33,0	33,1	32,2	53,9	31,2	27,9
L'esclusione da una promozione sul lavoro nell'ambito privato																		
No	26,9	24,9	27,3	26,1	27,5	28,1	27,0	18,3	27,7	27,8	25,4	28,2	24,4	28,7	24,1	22,4	28,8	29,1
Sì, ma con difficoltà	45,7	51,4	48,6	47,4	42,9	44,8	46,3	46,2	44,4	42,3	49,4	42,1	46,8	46,5	45,6	50,4	46,2	44,5
L'esclusione da un concorso per un posto di lavoro nel pubblico impiego, per non aver ottenuto il punteggio sufficiente																		
No	22,9	20,9	22,0	22,1	24,0	25,4	21,7	14,7	20,9	22,9	25,7	22,2	17,4	28,6	26,5	22,2	21,6	22,2
Sì, ma con difficoltà	46,4	52,5	48,0	47,0	44,3	43,8	49,1	43,7	46,3	42,5	48,8	48,3	47,6	44,3	42,0	52,9	46,3	47,9
L'esclusione da una borsa di studio, per non avere ottenuto il punteggio sufficiente																		
No	15,0	10,5	13,8	13,7	16,8	16,1	14,4	11,9	14,0	14,4	16,7	17,1	12,1	16,6	17,0	15,5	15,5	13,6
Sì, ma con difficoltà	48,1	52,8	50,5	48,8	45,8	46,7	48,9	50,9	45,8	47,6	51,2	49,0	48,3	47,3	47,1	57,3	47,4	46,9
La bocciatura di un figlio che non va bene a scuola																		
No	13,3	14,9	13,3	10,0	13,9	13,1	13,2	15,9	11,5	11,9	16,5	15,9	9,7	15,3	9,6	10,5	15,3	15,3
Sì, ma con difficoltà	49,4	53,5	57,2	54,5	44,5	47,1	52,2	45,6	50,1	53,5	46,2	49,3	49,8	49,2	46,5	59,0	45,2	51,7
La bocciatura per scarsa preparazione nell'ambito di un esame all'università																		
No	9,4	11,8	8,2	9,3	9,3	9,8	8,5	14,0	8,4	11,0	9,8	8,2	7,8	11,7	7,9	6,9	11,7	9,8
Sì, ma con difficoltà	47,6	43,2	50,4	48,3	47,5	45,4	50,3	42,7	47,6	49,5	46,6	53,0	44,4	47,6	48,8	54,8	47,2	45,7

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 151

Tabella A4 Difficoltà ad accettare il merito come popolazione e come classe dirigente (%)

Ambiti	Sesso		Classi di età					Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza		
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
È facile essere d'accordo sul principio del merito, ma è più difficile accettarlo per se stessi e/o per i membri della propria famiglia														
Molto d'accordo	13,0	13,5	12,5	15,8	11,0	13,3	12,9	12,4	13,7	11,1	14,1	14,1	11,5	12,7
Abbastanza d'accordo	47,5	51,0	44,2	44,8	53,8	46,8	45,7	46,7	53,5	47,0	44,9	46,9	47,6	48,5
A sua volta la classe dirigente (nella politica, nell'economia, nel sociale, nella cultura) si dichiara favorevole rispetto al principio del merito, ma poi non lo applica a se stessa														
Molto d'accordo	39,1	42,3	36,3	30,1	39,5	43,1	37,5	40,6	43,8	42,5	33,4	36,9	41,8	40,6
Abbastanza d'accordo	38,4	39,5	37,3	41,7	41,5	38,3	36,3	41,2	40,3	33,2	38,3	40,7	35,5	37,4
La verità è che la classe dirigente non è abituata ad applicare il criterio del merito, preferendo quello dell'"appartenenza" (a un gruppo, a un partito, a un sindacato, a una famiglia, a una squadra aziendale ecc.), da cui ci si sente più protetti e garantiti														
Molto d'accordo	42,1	47,0	37,8	30,0	39,9	47,7	41,0	43,3	52,7	41,0	36,2	39,2	48,3	40,7
Abbastanza d'accordo	35,3	35,7	34,9	41,0	40,3	33,3	33,5	37,5	35,4	33,6	34,4	35,0	29,9	42,4
Ma anche la popolazione non è molto diversa rispetto alla sua classe dirigente, perché non è abituata a sua volta ad accettare il criterio del merito, preferendo quello dell'appartenenza, da cui ci si sente più protetti e garantiti														
Molto d'accordo	18,4	18,2	18,5	14,1	16,7	20,0	18,6	15,8	18,3	20,2	19,4	18,7	18,0	18,2
Abbastanza d'accordo	50,7	52,9	48,6	53,0	54,0	50,1	49,1	50,6	57,0	49,9	47,7	49,0	48,3	56,9
Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di imporre l'uscita dalla vita attiva a 60 anni, indipendentemente dal merito, per lasciare il posto ai giovani														
Molto d'accordo	24,2	26,0	22,6	24,3	21,9	25,8	23,8	24,0	23,9	23,0	25,4	21,5	25,3	28,5
Abbastanza d'accordo	35,7	33,9	37,3	34,7	38,5	34,6	35,5	38,3	32,4	36,1	34,9	38,7	32,8	32,9
Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di poter scegliere i bravi, siano essi giovani o anziani, e non accettare solo il principio dell'età (in entrambe le categorie ci sono i meritevoli e i non meritevoli)														
Molto d'accordo	33,2	34,8	31,6	22,8	32,5	34,4	34,7	30,8	38,2	35,6	30,8	30,5	31,1	41,2
Abbastanza d'accordo	39,4	39,3	39,7	43,1	44,4	39,5	36,4	44,2	36,3	37,6	38,7	39,4	39,4	39,7

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.



Tabella B4 Difficoltà ad accettare il merito come popolazione e come classe dirigente (%)

Ambiti	Titolo di studio				Lettura di libri in un anno				Lettura dei quotidiani				Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet	
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana
<b>È facile essere d'accordo sul principio del merito, ma è più difficile accettarlo per se stessi e/o per i membri della propria famiglia</b>																
Molto d'accordo	13,0	12,9	12,3	15,4	13,0	13,9	12,5	11,5	11,1	15,7	11,7	13,4	12,0	14,0	12,6	12,6
Abbastanza d'accordo	47,5	46,4	49,6	48,3	50,0	49,7	44,7	46,1	41,5	51,9	46,0	47,8	51,1	49,1	44,1	44,1
<b>A sua volta la classe dirigente (nella politica, nell'economia, nel sociale, nella cultura) si dichiara favorevole rispetto al principio del merito, ma poi non lo applica a se stessa</b>																
Molto d'accordo	39,1	34,3	44,2	56,9	39,0	41,2	38,1	33,6	43,0	44,5	29,0	42,0	43,3	43,8	32,7	32,7
Abbastanza d'accordo	38,4	39,5	38,1	31,7	40,4	43,5	34,5	38,0	33,6	41,0	35,2	39,3	38,2	39,6	37,5	37,5
<b>La verità è che la classe dirigente non è abituata ad applicare il criterio del merito, preferendo quello dell'"appartenenza" (a un gruppo, a un partito, a un sindacato, a una famiglia, a una squadra aziendale ecc.), da cui ci si sente più protetti e garantiti</b>																
Molto d'accordo	42,1	36,8	47,6	61,6	39,9	46,6	41,1	35,4	43,3	50,2	31,9	45,1	46,1	47,6	35,1	35,1
Abbastanza d'accordo	35,3	35,8	36,1	29,9	38,6	38,5	31,5	34,6	36,9	35,4	32,1	36,2	37,3	35,8	33,8	33,8
<b>Ma anche la popolazione non è molto diversa rispetto alla sua classe dirigente, perché non è abituata a sua volta ad accettare il criterio del merito, preferendo quello dell'appartenenza, da cui ci si sente più protetti e garantiti</b>																
Molto d'accordo	18,4	16,0	21,5	25,3	16,1	22,5	17,4	16,5	18,1	20,9	16,4	18,9	18,0	20,1	17,0	17,0
Abbastanza d'accordo	50,7	49,9	51,8	52,6	51,5	52,8	49,2	48,2	47,9	55,0	43,3	52,9	53,0	51,8	48,4	48,4
<b>Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di imporre l'uscita dalla vita attiva a 60 anni, indipendentemente dal merito, per lasciare il posto ai giovani</b>																
Molto d'accordo	24,2	24,6	25,1	19,0	23,3	23,2	25,4	23,6	30,1	22,5	19,9	25,5	25,4	22,7	25,0	25,0
Abbastanza d'accordo	35,7	37,2	32,2	34,9	37,3	38,7	32,9	35,7	26,5	39,4	35,8	35,5	36,6	35,8	35,0	35,0
<b>Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di poter scegliere i bravi, siano essi giovani o anziani, e non accettare solo il principio dell'età (in entrambe le categorie ci sono i meritevoli e i non meritevoli)</b>																
Molto d'accordo	33,2	30,2	36,1	44,5	35,9	37,0	29,4	30,8	32,6	36,5	25,7	35,3	32,3	35,1	31,9	31,9
Abbastanza d'accordo	39,4	38,7	40,4	41,5	34,7	43,6	40,2	38,1	39,0	41,4	36,7	40,2	39,0	43,0	36,5	36,5

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 153

Tabella C4 Difficoltà ad accettare il merito come popolazione e come classe dirigente (%)

Affermazioni	Condizione professionale			Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo						
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
Totale																		
È facile essere d'accordo sul principio del merito, ma è più difficile accettarlo per se stessi e/o per i membri della propria famiglia																		
Molto d'accordo	13,0	14,8	12,5	15,9	11,9	11,3	13,4	22,3	13,7	13,0	12,0	16,0	11,1	13,1	12,5	12,2	9,8	15,3
Abbastanza d'accordo	47,5	54,8	50,1	44,6	45,7	46,3	47,7	54,2	47,2	51,3	45,6	46,3	49,4	46,2	47,1	57,7	50,5	43,8
A sua volta la classe dirigente (nella politica, nell'economia, nel sociale, nella cultura) si dichiara favorevole rispetto al principio del merito, ma poi non lo applica a se stessa																		
Molto d'accordo	39,1	36,8	50,2	41,3	35,3	37,6	40,1	42,3	41,6	44,7	32,7	37,7	40,0	39,1	31,7	32,0	37,6	46,8
Abbastanza d'accordo	38,4	47,2	34,9	37,1	37,9	35,6	40,8	39,6	36,5	37,1	41,7	40,9	40,5	35,1	40,1	43,8	36,7	37,4
La verità è che la classe dirigente non è abituata ad applicare il criterio del merito, preferendo quello dell'"appartenenza" (a un gruppo, a un partito, a un sindacato, a una famiglia, a una squadra aziendale ecc.), da cui ci si sente più protetti e garantiti																		
Molto d'accordo	42,1	42,5	53,5	42,0	38,3	41,5	41,6	51,7	43,8	46,4	37,6	40,0	42,2	43,4	32,3	35,1	42,3	50,2
Abbastanza d'accordo	35,3	42,7	33,4	36,0	34,0	31,9	38,6	33,8	34,7	35,9	35,7	40,4	34,9	32,8	40,4	39,5	34,0	32,3
Ma anche la popolazione non è molto diversa rispetto alla sua classe dirigente, perché non è abituata a sua volta ad accettare il criterio del merito, preferendo quello dell'appartenenza, da cui ci si sente più protetti e garantiti																		
Molto d'accordo	18,4	17,6	21,9	19,6	17,0	16,6	19,1	26,1	19,7	22,2	14,2	17,3	18,7	18,7	14,3	13,8	16,5	23,3
Abbastanza d'accordo	50,7	59,2	52,4	51,0	48,0	49,1	51,7	54,1	48,7	49,4	54,2	51,0	49,5	51,6	48,0	57,2	50,6	51,5
Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di imporre l'uscita dalla vita attiva a 60 anni, indipendentemente dal merito, per lasciare il posto ai giovani																		
Molto d'accordo	24,2	20,7	25,3	28,9	23,4	25,4	22,8	27,5	23,7	26,3	23,7	22,2	22,4	27,1	20,4	23,0	29,4	24,1
Abbastanza d'accordo	35,7	36,4	35,0	35,9	35,5	36,4	35,2	33,4	36,3	36,4	34,4	36,1	36,8	34,3	41,0	45,2	33,8	31,4
Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di poter scegliere i bravi, siano essi giovani o anziani, e non accettare solo il principio dell'età (in entrambe le categorie ci sono i meritevoli e i non meritevoli)																		
Molto d'accordo	33,2	35,2	37,4	32,2	31,5	31,3	33,3	45,7	32,5	37,2	31,6	38,0	32,2	31,4	30,3	22,2	33,4	38,1
Abbastanza d'accordo	39,4	44,8	42,5	36,7	38,1	36,6	42,7	35,4	37,5	41,1	41,3	33,5	43,1	39,3	36,3	43,5	39,6	40,9

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella A5 Valutazione di alcune proposte, destinate a favorire il merito: giudizi "Concordo" (%)

Ambiti	Sesso		Classi di età					Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza		
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
Incentivi economici e fiscali per agevolare il rischio di impresa tra i giovani	73,6	76,4	70,9	59,7	71,5	75,1	76,3	74,0	81,2	74,2	68,4	70,7	69,8	83,7
Abolire il valore legale del titolo di laurea	73,1	77,3	69,3	57,2	70,1	75,2	76,4	76,4	81,5	73,5	65,7	69,7	72,5	80,7
Licenziare i funzionari pubblici condannati in via definitiva (penalmente e amministrativamente)	70,4	74,1	67,0	63,0	72,3	74,7	67,3	74,1	75,7	69,6	65,1	67,4	68,7	78,7
Ridurre la pressione fiscale per le imprese virtuose (eco-compatibili, bilanci regolari, sicurezza e qualità del lavoro)	68,9	71,7	66,2	55,7	72,8	70,7	68,4	70,7	71,0	71,2	64,9	65,4	66,6	78,5
Introdurre efficaci sistemi di incentivi premianti nei percorsi di carriera (effettivo controllo dei risultati del lavoro)	67,2	69,6	65,0	59,1	64,4	71,4	66,6	70,8	69,1	63,9	65,4	63,4	68,8	73,0
Premiare il merito nei concorsi pubblici (pubblica amministrazione e professioni), affidandoli a valutatori terzi per garantire trasparenza	66,1	68,0	64,4	55,3	68,5	69,5	64,5	67,9	62,3	70,0	64,5	63,9	65,7	71,1
Inasprire i controlli fiscali per evitare la concorrenza sleale nel mondo delle imprese	64,5	70,0	59,5	44,8	63,8	66,6	67,6	64,9	76,5	61,7	59,1	62,4	64,6	68,6
Introdurre meccanismi che favoriscano un maggiore inserimento delle donne ai vertici economici e istituzionali (es. quote rosa)	63,6	66,4	60,9	56,8	61,8	67,2	62,5	67,9	65,9	63,8	58,5	59,2	64,5	71,2
Più liberalizzazioni per favorire maggiore concorrenza	58,0	53,2	62,6	53,4	58,2	58,2	58,9	63,1	61,6	60,6	50,7	55,5	52,9	69,6

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 155

Ambiti	Sesso		Classi di età				Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza			
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord- ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
Aumentare le borse di studio per gli studenti universitari meritevoli, con particolare riferimento a quelli delle famiglie meno abbienti	56,6	61,3	52,3	43,0	55,7	57,4	59,6	59,1	57,1	56,8	54,3	52,8	57,6	63,0
Limitare a un massimo di due man- dati l'eleggibilità dei politici (parla- mentari, sindaci, consiglieri regio- nali ecc.) per favorire il ricambio	35,1	38,6	32,0	22,5	35,7	36,7	36,6	34,9	36,9	32,8	35,8	37,9	34,1	31,2
Abolire gli ordini professionali (gior- nalisti, notai, commercialisti ecc.)	19,6	22,2	17,2	19,0	23,2	21,2	16,6	20,5	14,8	17,5	22,8	20,0	17,7	21,2

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.*

## 156 Allegati

Tabella B5 Valutazione di alcune proposte, destinate a favorire il merito: giudizi "Concordo" (%)

Ambiti	Titolo di studio			Lettura di libri in un anno			Lettura dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet			
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore e oltre	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino a 3-4 volte mese	1-2 volte settimana sett. e/o tutti i giorni	3-4 volte settimana sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni
Incentivi economici e fiscali per agevolare il rischio di impresa tra i giovani	73,6	71,7	74,0	84,2	77,5	77,2	69,1	68,0	78,5	78,3	59,0	77,7	75,5	78,0	68,5
Abolire il valore legale del titolo di laurea	73,1	72,0	73,0	81,2	76,0	76,0	69,8	66,6	77,2	79,6	57,8	77,5	74,6	75,8	69,8
Licenziare i funzionari pubblici condannati in via definitiva (penalmente e amministrativamente)	70,4	66,0	75,8	83,6	74,0	74,8	65,8	63,3	75,3	77,3	57,2	74,2	74,5	77,9	61,5
Ridurre la pressione fiscale per le imprese virtuose (eco-compatibili, bilanci regolari, sicurezza e qualità del lavoro)	68,9	65,6	71,9	81,7	71,9	71,6	65,5	64,4	68,9	74,5	53,8	73,1	70,8	73,6	63,5
Introdurre efficaci sistemi di incentivi premianti nei percorsi di carriera (effettivo controllo dei risultati del lavoro)	67,2	65,1	68,7	77,6	66,2	71,9	65,3	60,7	72,1	73,3	54,4	70,9	70,1	72,5	61,0
Premiare il merito nei concorsi pubblici (pubblica amministrazione e Professioni), affidandoli a valutatori terzi per garantire trasparenza	66,1	63,3	69,2	75,7	71,0	67,0	62,8	62,1	68,7	70,0	52,3	70,1	69,6	71,9	59,0
Inasprire i controlli fiscali per evitare la concorrenza sleale nel mondo delle imprese	64,5	62,0	65,7	77,7	67,6	67,2	61,3	57,4	66,4	72,6	45,9	69,8	63,2	67,7	62,2
Introdurre meccanismi che favoriscano un maggiore inserimento delle donne ai vertici economici e istituzionali (per esempio, quote rosa)	63,6	62,0	65,9	66,8	68,5	64,6	59,9	57,3	70,7	68,2	50,4	67,3	67,0	67,9	57,8

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 157

Ambiti	Titolo di studio				Lettura di libri in un anno		Lettura dei quotidiani		Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet				
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Fino 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni	
Più liberalizzazioni per favorire maggiore concorrenza	58,0	57,9	58,5	57,8	63,6	61,4	52,9	51,5	64,3	63,6	43,9	62,1	63,7	59,1	54,1
Aumentare le borse di studio per gli studenti universitari meritevoli, con particolare riferimento a quelli delle famiglie meno abbienti	56,6	56,4	56,4	59,1	60,8	56,8	54,1	51,0	57,4	63,4	44,4	60,1	54,5	59,9	54,8
Limitare a un massimo di due mandati l'eleggibilità dei politici (parlamentari, sindaci, consiglieri regionali ecc.) per favorire il ri-cambio	35,1	33,8	36,1	41,7	34,0	38,8	34,0	31,0	34,2	41,0	28,2	37,2	37,5	38,0	31,4
Abolire gli ordini professionali (giornalisti, notai, commercialisti ecc.)	19,6	20,5	19,6	13,9	20,4	19,6	19,2	20,8	13,4	20,9	21,6	19,0	19,6	21,9	17,5

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella C5 Valutazione di alcune proposte destinate a favorire il merito (%)

Proposte	Condizione professionale				Livello socio-economico dichiarato				Livello socio-economico stimato				Prospettive future dei giovani			Definizione dell'interesse collettivo			
	Totale				Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato																
Incentivi economici e fiscali per agevolare il rischio di impresa tra i giovani	73,6	74,0	80,7	72,0	71,5	72,2	75,2	69,2	73,0	73,2	74,5	75,8	72,0	73,6	70,5	61,2	70,5	81,2	
Abolire il valore legale del titolo di laurea	73,1	75,7	78,9	76,1	69,7	72,2	74,5	68,8	71,8	72,8	75,0	72,8	72,6	73,8	67,6	58,0	72,9	81,5	
Licenziare i funzionari pubblici condannati in via definitiva (penalmente e amministrativamente)	70,4	75,2	81,7	73,3	64,6	66,4	73,9	72,2	70,6	72,9	68,7	73,5	70,5	68,6	66,7	56,4	66,4	79,5	
Ridurre la pressione fiscale per le imprese virtuose (eco-compatibili, bilanci regolari, sicurezza e qualità del lavoro)	68,9	73,9	76,4	72,0	64,2	65,6	72,2	65,2	67,8	71,5	68,6	74,1	65,7	68,8	64,7	48,8	67,1	78,5	
Introdurre efficaci sistemi di incentivi premianti nei percorsi di carriera (effettivo controllo dei risultati del lavoro)	67,2	61,0	78,3	70,0	64,2	63,3	70,7	68,8	65,6	70,7	67,5	66,5	67,4	67,5	62,4	54,5	66,8	74,4	
Premiare il merito nei corsi pubblici (pubblica amministrazione e professioni), affidandoli a valutatori terzi per garantire trasparenza	66,1	66,3	76,1	64,9	63,0	61,6	69,8	70,2	65,7	70,5	64,1	66,5	64,9	67,1	65,0	50,6	62,2	74,1	
Inasprire i controlli fiscali per evitare la concorrenza sleale nel mondo delle imprese	64,5	66,1	74,3	66,1	60,4	60,4	67,9	67,8	63,7	67,6	63,9	68,5	64,5	62,2	63,8	49,6	63,0	70,8	

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 159

Proposte	Condizione professionale				Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo					
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
Totale	63,6	60,1	71,2	68,7	60,2	61,7	65,1	64,0	64,6	65,6	60,8	63,1	64,2	63,3	62,1	54,4	64,9	66,8
Introdurre meccanismi che favoriscano un maggiore inserimento delle donne ai vertici economici e istituzionali (es. quote rosa)																		
Più liberalizzazioni per favorire maggiore concorrenza	58,0	55,9	60,8	57,7	57,8	53,1	63,1	53,3	55,9	59,7	60,0	60,0	58,4	56,7	58,2	48,9	56,3	61,8
Aumentare le borse di studio per gli studenti universitari meritevoli, con particolare riferimento a quelli delle famiglie meno abbienti	56,6	61,7	61,5	56,8	53,7	52,0	60,4	61,9	54,4	57,3	59,2	57,9	59,3	53,5	58,4	42,4	55,7	60,6
Limitare a un massimo di due mandati l'eleggibilità dei politici (parlamentari, sindaci, consiglieri regionali ecc.) per favorire il ricambio	35,1	32,5	41,0	36,7	33,4	35,8	34,1	39,7	33,1	38,6	36,0	30,6	36,4	36,6	38,3	29,5	35,9	34,9
Abolire gli ordini professionali (giornalisti, notai, commercialist ecc.)	19,6	21,6	19,6	25,6	17,4	20,4	17,3	32,2	19,8	22,7	17,5	16,1	19,0	22,1	25,7	23,0	19,5	15,5

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.



Tabella A6 Condizioni culturali necessarie per passare dal principio all'applicazione pratica del merito (%)

Ambiti	Sesso			Classi di età				Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza	
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
<i>Servirebbe accettare che l'applicazione del criterio del merito non può riguardare solo gli altri, ma anche se stessi e la propria famiglia</i>													
Molto d'accordo	43,1	45,7	40,6	27,4	43,0	44,4	45,5	44,9	39,1	49,0	40,4	40,8	44,8
Abbastanza d'accordo	39,7	39,1	40,3	45,4	40,7	40,5	37,2	37,0	48,9	33,8	40,1	41,6	34,5
<i>Servirebbe dare delle regole chiare in base alle quali decidere chi è meritevole e chi no (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)</i>													
Molto d'accordo	39,8	40,2	39,5	24,8	37,1	39,8	44,7	38,5	39,6	44,4	38,4	37,8	40,1
Abbastanza d'accordo	41,8	43,3	40,2	46,6	46,4	44,7	35,5	43,2	48,0	36,5	40,0	43,0	40,0
<i>Servirebbe accettare che una società che premia il merito promuove in realtà l'interesse collettivo (perché è meglio per tutti avere insegnanti bravi, medici bravi, ingegneri bravi, classe dirigente brava ecc.)</i>													
Molto d'accordo	44,6	48,0	41,5	26,2	38,7	46,7	49,8	44,3	47,1	48,4	41,4	39,6	47,6
Abbastanza d'accordo	36,3	35,4	37,1	43,3	43,6	36,6	30,8	34,2	40,0	31,3	38,7	40,1	30,4
<i>Servirebbe cambiare nella società il modo di valorizzare i talenti delle persone: con meno "appartenenza" e con più merito, creando meccanismi di incentivo che vadano in questa direzione</i>													
Molto d'accordo	42,3	45,2	39,5	23,3	42,2	44,2	44,9	43,9	41,1	45,2	39,7	40,5	42,3
Abbastanza d'accordo	38,5	37,8	39,2	46,7	42,0	39,7	33,9	37,9	43,4	34,7	38,5	39,8	34,9
<i>Servirebbe riconoscere che il nostro Paese non è più quello di una volta (povero, non istruito, poco informato ecc.) e quindi introdurre con decisione il criterio del merito farebbe bene al Paese</i>													
Molto d'accordo	35,4	36,7	34,1	29,6	35,4	38,1	34,1	32,7	34,5	38,0	36,4	34,7	35,8
Abbastanza d'accordo	44,2	43,9	44,5	41,0	47,4	45,7	42,3	45,4	48,4	40,7	43,1	45,6	40,8
<i>Servirebbe accettare che il merito "fa bene" a chi si trova in condizioni sociali deboli, perché è l'unico modo per poter emergere e avere nuove opportunità sociali e professionali</i>													
Molto d'accordo	37,3	39,9	34,9	27,6	34,5	37,1	40,9	35,3	33,6	41,9	38,3	34,7	37,0
Abbastanza d'accordo	40,4	40,0	40,7	42,1	48,6	42,7	34,3	42,8	48,0	34,7	37,6	42,4	37,6
<i>Servirebbe potersi fidare di coloro che devono definire i criteri del merito e quindi applicarli (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)</i>													
Molto d'accordo	35,4	36,5	34,5	24,8	34,3	35,4	38,6	31,9	40,3	38,1	34,0	33,0	33,0
Abbastanza d'accordo	39,5	40,1	38,9	39,0	48,1	40,8	34,4	43,7	38,8	32,5	40,7	40,6	39,3
<i>Servirebbe aprire una stagione che privilegia il libero mercato e quindi anche il merito e la mobilità delle persone, che ne rappresentano la logica conseguenza</i>													
Molto d'accordo	23,4	24,2	22,6	16,2	26,2	23,1	24,1	22,4	18,2	28,0	24,5	21,1	22,9
Abbastanza d'accordo	39,6	43,8	35,8	43,2	37,6	41,6	37,9	42,3	40,6	29,0	43,0	41,0	38,9

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 161

Tabella B6 Condizioni culturali necessarie per passare dal principio all'applicazione pratica del merito (%)

Affermazioni	Titolo di studio				Lettura di libri in un anno			Lettura dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet		
	Totale	Fino a media inferiore		Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino a 3-4 volte al mese	1-2 volte settimanale	3-4 volte settimanale	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni
Servirebbe accettare che l'applicazione del criterio del merito non può riguardare solo gli altri, ma anche se stessi e la propria famiglia															
Molto d'accordo	43,1	39,8	46,7	54,2	41,7	44,5	43,0	40,0	39,5	48,3	32,4	46,1	43,7	46,9	39,1
Abbastanza d'accordo	39,7	41,1	38,2	34,8	44,9	41,8	35,5	38,2	43,8	39,9	38,0	40,2	39,4	41,1	38,7
Servirebbe dare delle regole chiare in base alle quali decidere chi è meritevole e chi no (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)															
Molto d'accordo	39,8	38,3	41,2	46,4	42,3	37,9	39,5	38,2	34,2	44,5	29,4	42,9	36,3	40,9	40,7
Abbastanza d'accordo	41,8	40,6	44,8	39,8	46,3	44,9	37,0	37,8	48,1	43,7	40,2	42,1	45,6	44,5	37,1
Servirebbe cambiare nella società il modo di valorizzare i talenti delle persone: con meno "appartenenza" e con più merito, creando meccanismi di incentivo che vadano in questa direzione															
Molto d'accordo	42,3	39,9	44,1	52,4	40,0	44,0	42,4	38,4	43,1	46,6	29,6	45,9	38,7	46,2	40,5
Abbastanza d'accordo	38,5	37,4	41,3	37,6	45,2	42,6	32,3	36,7	40,1	40,1	37,7	38,7	42,6	40,9	34,2
Servirebbe accettare che una società che premia il merito promuove in realtà l'interesse collettivo (perché è meglio per tutti avere insegnanti bravi, medici bravi, ingegneri bravi, classe dirigente brava ecc.)															
Molto d'accordo	44,6	43,2	44,0	55,5	44,9	43,3	45,0	42,1	41,1	49,3	30,8	48,5	41,5	45,2	45,8
Abbastanza d'accordo	36,3	35,4	39,1	34,3	40,0	42,3	30,8	34,1	40,2	37,3	36,6	36,2	39,0	40,1	31,4
Servirebbe riconoscere che il nostro Paese non è più quello di una volta (povero, non istruito, poco informato ecc.) e quindi introdurre con decisione il criterio del merito farebbe bene al Paese															
Molto d'accordo	35,4	32,9	38,4	43,0	34,3	30,5	38,6	34,2	27,8	40,3	24,2	38,6	30,5	39,4	34,3
Abbastanza d'accordo	44,2	44,3	43,8	45,2	48,4	51,3	37,9	41,9	49,6	44,9	41,1	45,1	53,1	44,4	39,4
Servirebbe accettare che il merito "fa bene" a chi si trova in condizioni sociali deboli, perché è l'unico modo per poter emergere e avere nuove opportunità sociali e professionali															
Molto d'accordo	37,3	36,1	37,8	43,9	34,8	34,8	40,2	38,6	30,3	38,7	26,4	40,4	32,7	39,0	38,1
Abbastanza d'accordo	40,4	39,0	43,1	42,2	44,8	48,8	33,3	36,2	44,1	44,2	39,3	40,7	45,5	43,4	35,1
Servirebbe potersi fidare di coloro che devono definire i criteri del merito e quindi applicarli (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)															
Molto d'accordo	35,4	33,4	36,9	44,8	32,6	35,1	37,4	32,9	33,1	39,7	23,4	38,9	31,1	39,6	34,0
Abbastanza d'accordo	39,5	38,3	41,7	41,1	44,6	43,3	34,4	38,3	38,5	41,5	38,2	39,9	41,6	41,2	36,7
Servirebbe aprire una stagione che privilegia il libero mercato e quindi anche il merito e la mobilità delle persone, che ne rappresentano la logica conseguenza															
Molto d'accordo	23,4	21,8	24,6	30,3	25,2	20,8	23,7	20,0	19,6	29,5	15,6	25,6	19,7	26,4	22,6
Abbastanza d'accordo	39,6	40,1	39,0	38,7	40,2	46,6	35,6	36,9	38,7	43,4	35,9	40,7	40,8	40,3	38,4

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 162 Allegati

Tabella C6 Condizioni culturali necessarie per passare dal principio all'applicazione pratica del merito (%)

Affermazioni	Condizione professionale			Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo						
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
Totale																		
Servirebbe accettare che l'applicazione del criterio del merito non può riguardare solo gli altri, ma anche se stessi e la propria famiglia	43,1	42,7	48,5	45,3	40,7	37,0	47,6	51,0	41,5	45,4	43,6	44,8	42,0	43,0	38,0	32,0	38,4	52,1
Molto d'accordo																		
Abbastanza d'accordo	39,7	44,4	38,5	40,2	38,9	40,8	39,2	35,7	40,0	41,4	38,4	39,3	40,2	39,5	42,7	54,7	38,9	34,8
Servirebbe dare delle regole chiare in base alle quali decidere chi è meritevole e chi no (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)																		
Molto d'accordo	39,8	38,8	41,8	39,8	39,4	36,9	42,3	41,5	39,6	41,4	39,2	48,3	34,5	40,2	38,0	32,5	34,1	46,5
Abbastanza d'accordo	41,8	49,1	44,9	44,5	38,1	40,3	42,3	46,8	39,7	45,7	42,0	37,5	46,2	39,8	42,8	54,0	41,6	38,7
Servirebbe accettare che una società che premia il merito promuove in realtà l'interesse collettivo (perché è meglio per tutti avere insegnanti bravi, medici bravi, ingegneri bravi, classe dirigente brava ecc.)																		
Molto d'accordo	44,6	48,6	47,5	41,7	43,6	41,9	47,0	45,7	41,4	43,1	49,9	46,8	40,7	47,1	35,9	34,6	42,5	54,2
Abbastanza d'accordo	36,3	37,0	39,9	40,8	33,6	33,7	38,0	41,7	37,3	43,6	30,5	37,6	38,4	33,5	38,5	51,1	35,2	32,2
Servirebbe cambiare nella società il modo di valorizzare i talenti delle persone: con meno "appartenenza" e con più merito, creando meccanismi di incentivo che vadano in questa direzione																		
Molto d'accordo	42,3	46,3	45,5	44,4	39,5	37,0	46,3	48,3	40,2	43,8	44,1	44,1	39,7	43,5	38,1	40,0	36,5	49,2
Abbastanza d'accordo	38,5	41,2	42,8	39,7	36,1	37,2	39,5	39,4	39,9	41,0	35,2	40,1	39,9	36,4	39,8	44,7	38,5	36,8
Servirebbe riconoscere che il nostro Paese non è più quello di una volta (povero, non istruito, poco informato ecc.) e quindi introdurre con decisione il criterio del merito farebbe bene al Paese																		
Molto d'accordo	35,4	40,1	36,2	38,5	33,0	32,8	37,1	40,3	36,1	35,7	34,2	37,8	33,8	35,5	31,7	30,0	28,9	43,1
Abbastanza d'accordo	44,2	43,8	48,7	46,3	42,4	42,8	45,5	43,8	42,7	49,4	43,1	49,0	43,3	42,5	46,8	51,8	44,4	41,2
Servirebbe accettare che il merito "fa bene" a chi si trova in condizioni sociali deboli, perché è l'unico modo per poter emergere e avere nuove opportunità sociali e professionali																		
Molto d'accordo	37,3	44,6	37,7	37,1	35,4	35,4	38,5	41,0	35,5	35,9	40,5	40,3	34,5	38,2	34,0	33,1	34,6	42,5
Abbastanza d'accordo	40,4	37,2	45,6	44,9	38,3	38,4	41,9	44,7	42,1	45,0	35,4	40,3	41,7	39,5	39,7	46,0	42,8	38,5
Servirebbe potersi fidare di coloro che devono definire i criteri del merito e quindi applicarli (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)																		
Molto d'accordo	35,4	36,0	39,6	38,1	33,1	32,9	37,2	39,7	33,8	36,7	36,9	38,6	32,8	36,1	36,0	25,9	31,5	40,4
Abbastanza d'accordo	39,5	45,2	42,3	40,1	37,1	39,0	39,7	42,3	39,8	41,7	38,0	41,2	37,7	40,4	36,0	53,0	38,9	39,0
Servirebbe aprire una stagione che privilegia il libero mercato e quindi anche il merito e la mobilità delle persone, che ne rappresentano la logica conseguenza																		
Molto d'accordo	23,4	26,5	25,6	21,8	22,4	19,9	25,6	31,5	22,9	25,7	22,7	25,8	21,1	24,2	23,8	25,3	20,3	24,8
Abbastanza d'accordo	39,6	44,5	41,4	43,2	36,9	38,5	40,1	43,8	40,1	40,1	38,6	44,9	40,0	36,3	39,9	47,2	38,5	38,8

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 163

Tabella A7 Definizione dell'interesse collettivo che la classe dirigente dovrebbe perseguire (%)

Ambiti	Totale	Sesso		Classi di età				Ripartizione territoriale			Ampiezza comune di residenza		
		Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
È la somma di tutti gli interessi individuali	24,4	21,6	26,9	24,8	23,5	22,4	26,5	21,6	19,9	22,6	30,1	26,0	22,0
È l'interesse dei dirigenti e del loro ceto di appartenenza	10,5	13,2	8,0	9,3	12,4	10,4	9,9	9,0	9,8	11,0	11,8	10,7	11,0
È un compromesso tra i diversi interessi dei singoli e/o dei gruppi, necessario per mantenere la pace sociale	24,1	25,7	22,6	28,8	24,0	22,4	24,6	27,3	21,8	21,0	24,6	22,9	25,1
È un interesse della collettività in quanto tale, definito in base a scelte condivise democraticamente, al quale possono essere sacrificati gli interessi dei singoli individui e/o dei singoli gruppi	40,1	39,0	41,3	36,7	38,6	43,4	38,8	40,1	48,4	45,2	32,7	39,9	40,6
Altro	0,1	-	0,2	-	0,3	0,1	-	0,2	-	0,2	-	0,1	-
Non saprei	0,8	0,5	1,0	0,4	1,2	1,3	0,2	1,8	0,1	-	0,8	0,4	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	2.080	997	1.083	188	368	735	790	560	399	410	711	986	605

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella B7 Definizione dell'interesse collettivo che la classe dirigente dovrebbe perseguire (%)

Definizione	Totale	Titolo di studio			Lettura di libri in un anno			Lettura dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet		
		Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni
È la somma di tutti gli interessi individuali	24,4	26,7	21,4	17,2	30,6	19,5	23,3	29,7	16,8	21,1	21,6	25,2	21,8	21,4	28,4
È l'interesse dei dirigenti e del loro ceto di appartenenza	10,5	11,4	9,9	5,5	9,8	7,8	12,4	9,3	12,0	11,3	12,8	9,8	11,4	10,0	10,4
È un compromesso tra i diversi interessi dei singoli e/o dei gruppi, necessario per mantenere la pace sociale	24,1	23,9	25,1	22,6	24,0	28,0	22,0	25,0	21,7	24,0	28,9	22,7	24,7	25,5	22,5
È un interesse della collettività in quanto tale, definito in base a scelte condivise democraticamente, al quale possono essere sacrificati gli interessi dei singoli individui e/o dei singoli gruppi	40,1	37,1	42,9	53,4	34,5	44,2	41,4	35,0	49,1	42,8	36,3	41,3	40,8	42,3	38,1
Altro	0,1	-	0,3	-	0,2	0,1	-	-	-	0,2	-	0,1	-	0,2	-
Non saprei	0,8	0,9	0,4	1,3	0,9	0,4	0,9	1,0	0,4	0,6	0,4	0,9	1,3	0,6	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	2.080	1.313	570	197	585	528	967	970	345	765	463	1.617	452	774	854

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 165

Tabella C7 Definizione dell'interesse collettivo che la classe dirigente dovrebbe perseguire (%)

Definizione	Totale	Condizione professionale			Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani		
		Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operario	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/Elevato	Basso/Medio-basso	Medio	Medio-alto/Alto	Migliori dei genitori	Uguali inferiori ai genitori
È la somma di tutti gli interessi individuali	24,4	25,5	21,4	19,8	26,4	26,4	22,3	26,5	24,1	25,1	24,4	22,4	22,7
È l'interesse dei dirigenti e del loro ceto di appartenenza	10,5	12,6	7,7	16,7	9,1	11,3	9,4	12,6	11,5	6,8	11,3	10,3	9,5
È un compromesso tra i diversi interessi dei singoli e/o dei gruppi, necessario per mantenere la pace sociale	24,1	20,1	22,9	21,8	26,1	25,4	23,1	22,4	23,0	27,3	23,6	23,2	26,7
È un interesse della collettività in quanto tale, definito in base a scelte condivise democraticamente, al quale possono essere sacrificati gli interessi dei singoli individui e/o dei singoli gruppi	40,1	41,3	46,4	40,7	37,7	36,0	44,3	38,5	40,0	40,8	40,1	43,0	40,4
Altro	0,1	-	0,2	-	0,1	-	0,2	-	0,2	-	-	-	0,1
Non saprei	0,8	0,5	1,4	1,0	0,6	0,9	0,7	-	1,2	-	0,6	1,1	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	2.080	262	377	324	1.117	935	1.022	123	952	420	707	467	785
													828

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella A8 Interesse collettivo da far prevalere rispetto agli altri (%)

Ambiti	Sesso		Classi di età				Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza		
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
L'interesse del gruppo sociale di appartenenza (lavoratori dipendenti, imprenditori, professionisti ecc.)	9,7	10,7	8,8	11,1	13,3	10,2	7,3	9,4	6,9	5,4	14,1	11,0	9,5 7,4
L'interesse del territorio nel quale si vive e/o si lavora (della città, della provincia, della regione ecc.)	15,5	16,4	14,7	16,6	13,6	16,0	15,7	12,5	18,2	8,7	20,3	18,9	13,6 10,9
L'interesse della propria generazione (giovani, adulti, anziani ecc.)	11,4	11,5	11,3	15,4	9,0	8,8	14,0	9,8	10,0	15,6	11,0	9,8	13,2 12,3
L'interesse del proprio genere (donne, uomini ecc.)	5,4	4,8	6,0	7,4	5,3	4,1	6,3	5,8	4,7	6,2	5,2	6,0	5,3 4,5
L'interesse generale della collettività con il quale gli altri tipi di interessi si debbono coordinare	57,4	56,2	58,3	49,1	58,2	59,7	56,6	61,0	60,2	63,9	48,8	53,9	57,7 63,9
Altro	0,0	-	0,1	-	-	0,1	-	-	-	0,2	-	-	- 0,1
Non saprei	0,6	0,4	0,8	0,4	0,6	1,1	0,1	1,5	-	-	0,6	0,4	0,7 0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	2.080	997	1.083	188	368	735	790	560	399	410	711	986	605 488

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 167

Tabella B8 Interesse collettivo da far prevalere rispetto agli altri (%)

Ambiti	Titolo di studio				Lettura di libri in un anno				Lettura dei quotidiani				Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet		
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino a 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni		
L'interesse del gruppo sociale di appartenenza (lavoratori dipendenti, imprenditori, professionisti ecc.)	9,7	10,5	8,4	8,3	8,5	5,8	12,6	10,4	5,6	10,8	13,8	8,6	5,6	10,7	11,1		
L'interesse del territorio nel quale si vive e/o si lavora (della città, della provincia, della regione ecc.)	15,5	16,2	15,0	12,2	17,8	13,7	15,1	16,8	12,1	15,4	17,9	14,8	19,4	15,1	13,8		
L'interesse della propria generazione (giovani, adulti, anziani ecc.)	11,4	13,6	8,4	5,2	10,7	9,9	12,6	10,1	15,9	11,0	12,8	11,0	9,9	8,7	14,6		
L'interesse del proprio genere (donne, uomini ecc.)	5,4	6,2	4,6	2,9	3,3	4,3	7,4	7,4	4,1	3,5	9,7	4,2	6,1	3,2	7,1		
L'interesse generale della collettività con il quale gli altri tipi di interessi si debbono coordinare	57,4	52,7	63,1	71,4	59,1	66,1	51,4	54,4	62,3	58,7	45,5	60,7	57,8	61,6	53,2		
Altro	0,0	-	0,1	-	-	0,1	-	-	-	0,1	-	0,0	-	0,1	-		
Non saprei	0,6	0,8	0,4	-	0,6	0,1	0,9	0,9	-	0,5	0,3	0,7	1,2	0,6	0,2		
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
v.a.	2.080	1.313	570	197	585	528	967	970	345	765	463	1.617	452	774	854		

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.



**Tabella C8 Interesse collettivo da far prevalere rispetto agli altri (%)**

Affermazioni	Condizione professionale				Livello socio-economico dichiarato				Livello socio-economico stimato				Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo			
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
	9,7	8,2	8,3	13,4	9,5	10,8	8,1	15,2	10,7	11,3	7,5	8,2	9,1	11,2	15,5	9,0	5,2	
L'interesse del gruppo sociale di appartenenza (lavoratori dipendenti, imprenditori, professionisti ecc.)																		
L'interesse del territorio nel quale si vive e/o si lavora (della città, della provincia, della regione ecc.)	15,5	13,2	14,2	17,1	16,0	16,1	14,5	19,0	18,0	13,4	13,4	19,4	15,2	13,6	17,5	29,2	10,8	
L'interesse della propria generazione (giovani, adulti, anziani ecc.)	11,4	11,4	6,5	9,1	13,7	13,3	9,8	10,8	11,8	6,7	13,6	14,5	10,7	10,3	12,6	11,0	9,4	
L'interesse del proprio genere (donne, uomini ecc.)	5,4	7,0	2,9	5,1	6,0	6,8	3,6	10,3	5,4	6,2	5,0	4,8	5,9	5,3	5,7	6,2	4,1	
L'interesse generale della collettività con il quale gli altri tipi di interessi si debbono coordinare	57,4	59,6	66,8	54,8	54,4	52,3	63,4	44,7	52,9	62,4	60,3	52,5	58,6	58,9	48,7	58,1	70,4	
Altro	0,0	-	0,2	-	-	-	0,1	-	0,1	-	-	-	-	0,1	-	-	0,1	
Non saprei	0,6	0,6	1,1	0,5	0,4	0,7	0,5	-	1,1	-	0,2	0,6	0,5	0,6	-	-	-	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
v.a.	2.080	262	377	324	1.117	935	1.022	123	952	420	707	467	785	828	507	501	836	

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 169

Tabella A9 Opinione dell'intervistato se il suo comune decidesse di costruire un termovalorizzatore o di far passare il tracciato di una nuova ferrovia ad alta velocità (%)

Ambiti	Totale	Sesso		Classi di età				Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza		
		Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord- ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
Favorevole, purché l'ambiente e la salute dei cittadini siano sufficientemente tutelati	48,5	51,0	46,2	41,7	49,4	51,8	46,7	47,5	58,2	44,2	46,6	45,2	50,6	52,8
Favorevole, l'interesse generale è più importante di quello particolare	17,8	17,6	17,9	17,6	16,9	16,3	19,7	17,6	13,8	18,7	19,7	19,4	13,3	20,0
Contrario, perché l'interesse e la salubrità della comunità locale prevalgono sulle scelte calate dall'alto	10,2	10,4	10,1	12,6	11,1	13,0	6,7	10,8	8,2	12,9	9,3	11,9	8,3	9,2
Favorevole, purché il mio territorio riceva qualcosa in cambio	5,8	5,0	6,5	7,6	5,3	3,5	7,7	8,2	6,5	4,6	4,0	5,5	6,1	6,0
Favorevole, ma solo perché accetterei la volontà di chi mi governa	4,5	4,9	4,2	9,2	6,9	3,3	3,4	3,0	4,5	1,1	7,7	5,0	4,8	3,1
Contrario, occorrerebbe fare pressione per praticare ipotesi alternative (es. spostare in altri territori le infrastrutture progettate)	3,9	4,0	3,8	2,4	4,3	3,5	4,3	4,0	3,5	4,3	3,7	3,4	4,3	4,4
Non risponde	9,3	7,1	11,3	8,9	6,1	8,6	11,5	8,9	5,3	14,2	9,0	9,6	12,6	4,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	2.080	997	1.083	188	368	735	790	560	399	410	711	986	605	488

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella B9 Opinione dell'intervistato se il suo comune decidesse di costruire un termovalorizzatore o di far passare il tracciato di una nuova ferrovia ad alta velocità (%)

Ambiti	Totale	Titolo di studio			Lettura di libri in un anno			Lettura dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet		
		Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino 3-4 volte/mese	1-2 volte/settimana	3-4 volte/sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte/settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte/settimana	Tutti i giorni
Favorevole, purché l'ambiente e la salute dei cittadini siano sufficientemente tutelati	48,5	46,8	49,8	57,2	48,0	52,2	46,9	44,9	56,4	49,6	41,7	50,5	46,1	53,9	45,0
Favorevole, l'interesse generale è più importante di quello particolare	17,8	17,2	20,0	15,1	18,9	19,9	16,0	16,0	15,1	21,2	16,6	18,2	20,7	16,9	17,1
Contrario, perché l'interesse e la salubrità della comunità locale prevalgono sulle scelte calate dall'alto	10,2	9,2	11,5	13,0	10,5	10,5	9,9	12,5	5,4	9,6	8,2	10,8	11,2	11,0	9,0
Favorevole, purché il mio territorio riceva qualcosa in cambio	5,8	6,5	4,9	3,4	5,0	4,0	7,2	6,4	5,3	5,1	10,9	4,3	6,3	3,5	7,5
Favorevole, ma solo perché accetterei la volontà di chi mi governa	4,5	5,0	3,8	3,4	3,6	5,7	4,4	4,3	3,0	5,5	10,1	2,9	5,4	4,6	4,0
Contrario, occorrerebbe fare pressione per praticare ipotesi alternative (es. spostare in altri territori le infrastrutture progettate)	3,9	4,3	3,3	2,8	4,9	2,8	3,8	4,0	4,1	3,6	3,1	4,1	3,7	3,8	4,0
Non risponde	9,3	11,0	6,7	5,1	9,1	4,9	11,8	11,9	10,7	5,4	9,4	9,2	6,6	6,3	13,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	2.080	1.313	570	197	585	528	967	970	345	765	463	1617	452	774	854

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 171

Tabella C9 Opinione dell'intervistato se il suo comune decidesse di costruire un termovalorizzatore o di far passare il tracciato di una nuova ferrovia ad alta velocità (%)

Opinione	Condizione professionale				Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato				Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo				
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/Elevato	Basso/Medio-basso	Medio	Medio-alto/Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
Totale	48,5	52,0	57,3	49,7	44,3	46,1	52,1	38,1	48,5	47,7	49,3	50,7	48,7	47,1	41,4	36,2	48,5	56,8
Favorevole, purché l'ambiente e la salute dei cittadini siano sufficientemente tutelati																		
Favorevole, l'interesse generale è più importante di quello particolare	17,8	19,3	17,2	14,4	18,7	16,8	18,4	20,7	14,0	25,3	18,4	18,1	16,4	19,0	27,7	14,2	14,4	15,0
Contrario, perché l'interesse e la salubrità della comunità locale prevalgono sulle scelte calate dall'alto	10,2	11,6	10,2	14,2	8,8	12,3	8,7	6,5	11,1	10,2	9,0	9,1	10,3	10,8	7,7	9,0	14,3	9,6
Favorevole, purché il mio territorio riceva qualcosa in cambio	5,8	7,2	3,8	3,8	6,7	5,9	5,7	4,9	5,8	5,6	5,8	2,2	7,3	6,4	5,0	10,4	7,9	3,9
Favorevole, ma solo perché accetterei la volontà di chi mi governa	4,5	3,5	2,1	5,5	5,3	4,0	3,6	16,5	5,1	3,0	4,7	5,1	6,1	2,7	4,4	12,1	6,2	1,7
Contrario, occorrerebbe fare pressione per praticare ipotesi alternative (es. spostare in altri territori le infrastrutture progettate)	3,9	2,1	3,2	4,3	4,4	3,9	3,6	5,7	5,1	2,8	2,8	3,6	2,9	4,9	3,9	11,3	1,8	3,2
Non risponde	9,3	4,3	6,2	8,1	11,8	11,0	7,9	7,6	10,4	5,4	10,0	11,2	8,3	9,1	9,9	6,8	6,9	9,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	2.080	262	377	324	1.117	935	1.022	123	952	420	707	467	785	828	507	218	501	836

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella A10 Italia, Paese in cui le "relazioni" prevalgono sulle regole (%)

Ambiti	Totale	Sesso		Classi di età				Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza			
		Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord- ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.	
Vero, contano purtroppo più le co- noscenze che le norme	48,6	48,0	49,0	42,0	49,0	47,4	51,3	47,4	40,6	51,8	52,0	49,3	47,4	48,8	
Vero, le relazioni e gli interessi particolari contano più di quelli ge- nerali	17,0	17,1	17,0	17,1	19,4	19,0	14,0	20,0	19,5	14,4	14,8	15,6	19,2	17,2	
Vero, ma non mi sembra un pro- blema particolarmente grave	6,4	7,4	5,6	7,3	9,3	7,1	4,3	4,0	7,8	4,4	8,8	6,5	6,1	6,6	
Falso, in Italia le regole ci sono e sono cogenti, ma purtroppo non vengono fatte rispettare (superfi- cialità/mancanza dei controlli)	12,7	12,6	12,8	6,9	10,3	14,1	13,8	13,0	19,9	11,3	9,2	11,4	10,5	17,9	
Falso, gli italiani hanno la tenden- za a ingigantire i problemi interni	3,9	4,5	3,4	3,1	3,3	2,7	5,5	5,7	4,4	2,7	2,9	5,2	3,7	1,5	
Falso, in Italia le regole ci sono e sono cogenti	1,8	2,1	1,4	5,1	2,7	1,1	1,1	0,3	1,2	2,2	3,0	2,3	0,8	1,9	
Non risponde	9,6	8,3	10,8	18,5	6,0	8,6	10,0	9,6	6,6	13,2	9,3	9,7	12,3	6,1	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
v.a.	2.080	997	1.083	188	368	735	790	560	399	410	711	986	605	488	

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 173

Tabella B10 Italia, Paese in cui le "relazioni" prevalgono sulle regole (%)

Opinioni	Titolo di studio				Lettura di libri in un anno				Lettura dei quotidiani				Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet		
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni
Vero, contano purtroppo più le conoscenze che le norme	48,6	49,4	48,2	43,9	44,8	51,4	49,4	51,8	42,2	47,3	37,3	51,7	45,6	47,8	50,7		
Vero, le relazioni e gli interessi particolari contano più di quelli generali	17,0	13,8	20,5	28,4	15,7	21,5	15,4	13,9	23,5	18,0	19,2	16,4	16,0	21,5	13,6		
Vero, ma non mi sembra un problema particolarmente grave	6,4	5,8	7,0	8,9	7,3	7,1	5,5	5,9	5,8	7,4	9,1	5,7	6,9	8,3	4,5		
Falso, in Italia le regole ci sono e sono cogenti, ma purtroppo non vengono fatte rispettare (superficialità/mancanza dei controlli)	12,7	13,6	11,6	10,1	17,8	10,6	10,7	10,7	12,9	15,1	9,0	13,8	17,9	11,6	10,9		
Falso, gli italiani hanno la tendenza a ingigantire i problemi interni	3,9	4,3	3,6	2,1	5,0	3,5	3,5	4,2	1,0	4,9	7,5	2,9	4,0	2,7	5,0		
Falso, in Italia le regole ci sono e sono cogenti	1,8	1,8	1,5	2,4	1,0	1,1	2,5	2,0	2,4	1,2	3,8	1,2	1,2	0,9	2,8		
Non risponde	9,6	11,3	7,6	4,2	8,4	4,8	13,0	11,5	12,2	6,1	14,1	8,3	8,4	7,2	12,5		
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	2.080	1.313	570	197	585	528	967	970	345	765	463	1.617	452	774	854		

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella C10 Italia, Paese in cui le "relazioni" prevalgono sulle regole (%)

	Condizione professionale		Livello socio-economico dichiarato				Livello socio-economico stimato				Prospettive future dei giovani			Definizione dell'interesse collettivo				
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
Opinioni	Totale																	
Vero, contano purtroppo più le conoscenze che le norme	48,6	48,3	44,0	44,5	51,5	45,6	52,5	39,9	47,0	47,3	51,4	49,2	45,9	50,8	55,4	37,6	45,4	49,7
Vero, le relazioni e gli interessi particolari contano più di quelli generali	17,0	16,5	25,0	14,9	15,1	16,1	17,6	18,7	16,6	17,0	17,7	13,3	18,5	17,8	11,0	16,4	20,9	18,8
Vero, ma non mi sembra un problema particolarmente grave	6,4	5,7	7,7	9,4	5,3	6,4	5,3	16,2	6,7	8,2	5,0	6,6	7,4	5,4	6,7	16,0	7,6	3,2
Falso, in Italia le regole ci sono e sono cogenti, ma purtroppo non vengono fatte rispettare (superficialità/mancanza dei controlli)	12,7	16,9	13,2	14,1	11,1	13,9	12,8	2,2	15,0	13,8	8,9	14,7	11,9	12,3	12,0	13,7	11,5	13,7
Falso, gli italiani hanno la tendenza a ingigantire i problemi interni	3,9	5,3	2,6	4,2	3,9	4,1	3,0	9,9	3,1	3,8	5,0	3,5	4,7	3,4	3,5	3,1	4,8	3,9

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 175

Opinioni	Condizione professionale				Livello socio-economico dichiarato				Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo			
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise
Totale																	
Falso, in Italia le regole ci sono e sono cogenti	1,8 0,7	1,9	2,5	1,7	1,8	1,5	3,5	1,6	1,6	2,1	2,3	1,4	1,8	1,9	6,0	1,0	1,1
Non risponde	9,6 6,6	5,6	10,4	11,4	12,1	7,3	9,6	10,0	8,3	9,9	10,4	10,2	8,5	9,5	7,2	8,8	9,6
Totale	100,0 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	2.080 262	377	324	1.117	935	1.022	123	952	420	707	467	785	828	507	218	501	836

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.



176 Allegati

Tabella A11 Interesse collettivo e ruolo della classe dirigente\* (%)

Affermazioni	Totale	Sesso		Classi di età					Ripartizione territoriale			Ampiezza comune di residenza		
		Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
Per realizzare l'interesse collettivo si possono sacrificare non solo gli interessi individuali, ma anche gli interessi di collettività di rilevanza inferiore a quella nazionale (territori comunali o intercomunalì, territori provinciali e interprovinciali)	48,6	52,9	44,6	46,6	46,4	47,9	50,7	46,2	45,2	45,0	54,4	49,1	44,1	53,0
Bisogna saper declinare l'interesse collettivo anche al futuro, pensando alle generazioni che stanno crescendo ora o che ancora non sono nate e tenendo, altresì, presenti i cambiamenti che si produrranno a livello globale	71,6	73,1	70,0	66,4	75,5	73,4	69,3	69,1	74,2	71,3	72,1	72,2	69,1	73,3
L'interesse collettivo non è solo un problema di maggiore uguaglianza e/o giustizia sociale, ma anche di preparazione e di garanzia delle condizioni per una maggiore e migliore crescita (con una politica dell'innovazione, dell'energia, delle infrastrutture ecc.)	73,2	75,6	70,9	65,9	70,7	75,3	73,9	72,0	80,1	72,4	70,7	71,8	69,9	79,9
L'interesse collettivo è solo una bella parola sotto la quale si nascondono interessi di gruppi partitcolari (economici, politici, di categoria, di ceto ecc.)	72,7	75,2	70,5	65,6	68,6	75,4	73,7	72,5	72,5	73,0	72,7	72,1	69,2	78,4
In una società possono coesistere visioni diverse di cosa è interesse collettivo, ma spetta alla classe dirigente fare le scelte necessarie in modo trasparente e responsabile	67,2	70,6	64,1	61,8	70,7	69,8	64,5	69,2	68,5	67,6	64,7	68,9	62,8	69,5

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 177

Affermazioni	Totale	Sesso		Classi di età					Ripartizione territoriale			Ampiezza comune di residenza		
		Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord- ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
Per far parte della classe dirigente non è necessario occupare una posizione di rilievo in una determinata organizzazione o istituzione; ciò che conta è il senso di responsabilità verso gli interessi collettivi	64,1	65,9	62,4	62,4	60,4	66,1	64,3	65,2	59,4	71,0	61,9	63,4	59,9	70,9
Per far parte della classe dirigente non è necessario avere un ruolo influente in una determinata organizzazione o istituzione; ciò che conta è l'attenzione agli effetti delle proprie scelte sulla società	56,0	57,0	55,0	53,1	57,6	54,1	57,6	56,0	51,4	59,5	56,6	54,9	54,0	60,9
Per far parte della classe dirigente non sono necessari il senso etico e la responsabilità verso la collettività; ciò che conta è occupare una posizione di responsabilità in una determinata organizzazione o istituzione	38,5	41,9	35,4	38,9	38,7	40,6	36,4	37,7	31,1	37,4	44,0	42,1	34,5	36,4
Per far parte della classe dirigente non è necessario avere in mente il bene del Paese come driver delle proprie scelte; ciò che conta è assumere un ruolo influente in una determinata organizzazione o istituzione	37,5	38,5	36,5	41,8	36,5	36,8	37,6	35,2	29,7	38,8	43,0	41,2	32,7	36,1

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".  
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.*

Tabella B11 Interesse collettivo e ruolo della classe dirigente\* (%)

Ambiti	Titolo di studio				Letture di libri in un anno			Lettura dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet		
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni
Per realizzare l'interesse collettivo si possono sacrificare non solo gli interessi individuali, ma anche gli interessi di collettività di rilevanza inferiore a quella nazionale (territori comunali o intercomunali, territori provinciali e interprovinciali)	48,6	47,7	51,1	47,0	51,3	48,9	46,7	46,3	40,8	55,1	45,4	49,5	51,5	49,3	46,3
Bisogna saper declinare l'interesse collettivo anche al futuro, pensando alle generazioni che stanno crescendo ora o che ancora non sono nate e tenendo, altresì, presenti i cambiamenti che si produrranno a livello globale	71,6	68,7	74,3	82,1	74,6	77,0	66,7	67,9	72,9	75,5	63,0	74,0	76,1	77,1	64,0
L'interesse collettivo non è solo un problema di maggiore uguaglianza e/o giustizia sociale, ma anche di preparazione e di garanzia delle condizioni per una maggiore e migliore crescita (con una politica dell'innovazione, dell'energia, delle infrastrutture ecc.)	73,2	70,3	75,9	84,6	75,5	77,0	69,7	67,7	72,3	80,5	60,9	76,6	76,1	76,2	68,9
L'interesse collettivo è solo una bella parola sotto la quale si nascondono interessi di gruppi partitici (economici, politici, di categoria, di ceto ecc.)	72,7	72,4	73,1	73,9	74,3	75,3	70,2	69,2	69,1	78,8	62,3	75,6	73,3	73,2	71,8
In una società possono coesistere visioni diverse di cosa è interesse collettivo, ma spetta alla classe dirigente fare le scelte necessarie in modo trasparente e responsabile	67,2	63,9	72,0	75,9	70,0	74,1	61,7	63,9	65,1	72,3	56,2	70,4	69,8	72,3	61,1

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 179

Ambiti	Titolo di studio			Lettura di libri in un anno			Lettura dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet			
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni
Per far parte della classe dirigente non è necessario occupare una posizione di rilievo in una determinata organizzazione o istituzione; ciò che conta è il senso di responsabilità verso gli interessi collettivi	64,1	63,5	66,3	61,9	67,3	68,0	60,1	61,4	60,9	69,1	53,2	67,2	64,1	65,7	62,7
Per far parte della classe dirigente non è necessario avere un ruolo influente in una determinata organizzazione o istituzione; ciò che conta è l'attenzione agli effetti delle proprie scelte sulla società	56,0	54,8	58,7	56,1	57,5	58,8	53,5	54,0	49,3	61,5	49,1	57,9	53,2	57,1	56,4
Per far parte della classe dirigente non sono necessari il senso etico e la responsabilità verso la collettività; ciò che conta è occupare una posizione di responsabilità in una determinata organizzazione o istituzione	38,5	39,3	38,6	33,1	36,2	40,4	38,8	39,6	29,3	41,2	36,0	39,3	39,1	38,6	38,1
Per far parte della classe dirigente non è necessario avere in mente il bene del Paese come driver delle proprie scelte; ciò che conta è assumere un ruolo influente in una determinata organizzazione o istituzione	37,5	37,9	39,0	30,4	34,2	39,8	38,3	37,8	30,1	40,5	35,0	38,3	37,8	36,8	38,1

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.



2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 181

Affermazioni	Condizione professionale				Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani			Definizione dell'interesse collettivo				
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operai	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/Elevato	Basso/Medio-basso	Medio	Medio-alto/Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
Totale	67,2	77,7	72,1	68,8	62,7	62,1	71,2	72,5	66,6	71,5	65,5	72,5	67,0	64,4	62,8	70,2	59,6	74,8
In una società possono co-esistere visioni diverse di cosa è interesse collettivo, ma spetta alla classe dirigente fare le scelte necessarie in modo trasparente e responsabile																		
Per far parte della classe dirigente non è necessario occupare una posizione di rilievo in una determinata organizzazione o istituzione; ciò che conta è il senso di responsabilità verso gli interessi collettivi	64,1	69,9	66,1	66,4	61,4	61,6	65,9	68,3	62,4	66,2	65,1	64,9	63,6	64,2	62,3	62,3	59,5	69,6
Per far parte della classe dirigente non è necessario avere un ruolo influente in una determinata organizzazione o istituzione; ciò che conta è l'attenzione agli effetti delle proprie scelte sulla società	56,0	57,1	58,9	54,5	55,2	53,1	57,2	68,0	55,3	55,7	57,0	57,2	53,2	57,8	57,1	63,0	45,7	60,5
Per far parte della classe dirigente non sono necessari il senso etico e la responsabilità verso la collettività; ciò che conta è occupare una posizione di responsabilità in una determinata organizzazione o istituzione	38,5	44,3	36,9	44,2	36,0	39,1	37,7	41,4	38,3	37,2	39,6	42,0	35,6	39,4	40,0	57,2	36,8	34,2

(segue)

(segue)

► **Tabella C11 Interesse collettivo e ruolo della classe dirigente\* (%)**

Affermazioni	Condizione professionale				Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo				
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Milioni di genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise
Totale	37,5	35,4	34,5	38,8	38,7	35,9	37,5	49,8	37,5	38,3	38,8	35,1	39,0	40,8	54,1	35,7	32,9
Per far parte della classe dirigente non è necessario avere in mente il bene del Paese come driver delle proprie scelte; ciò che conta è assumere un ruolo influente in una determinata organizzazione o istituzione																	

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 183

Tabella A12 Il Paese, lo Stato e la politica\* (%)

Affermazioni	Sesso		Classi di età				Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza			
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord- ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
L'Italia è un Paese da "slegare" da troppi vincoli burocratici che ne limitano un'efficace azione di governo														
Molto d'accordo	31,9	36,3	28,0	23,8	34,5	32,1	32,6	32,2	31,1	35,6	30,1	27,2	34,2	38,7
Abbastanza d'accordo	39,7	39,3	40,1	38,8	40,2	40,7	38,9	40,5	46,8	37,4	36,7	42,2	35,3	40,4
L'Italia è un Paese in cui si preferisce "opporsi" piuttosto che "proporre", anche perché è molto più facile adottare la prima soluzione (es. TAV, inceneritori, discariche ecc.)														
Molto d'accordo	24,3	29,0	19,9	19,4	24,9	24,2	25,1	25,4	21,1	26,1	24,1	20,3	26,7	29,3
Abbastanza d'accordo	43,1	40,6	45,6	42,7	44,3	43,9	42,2	40,9	52,8	39,5	41,8	45,0	41,1	42,1
L'Italia è un Paese in cui per tradizione la popolazione non guarda allo Stato con rispetto e con fiducia														
Molto d'accordo	19,7	21,3	18,2	17,4	19,1	19,4	20,9	20,5	16,3	17,5	22,3	17,5	21,7	21,7
Abbastanza d'accordo	44,2	45,2	43,4	38,5	42,7	46,0	44,6	41,9	55,3	43,7	40,3	46,2	39,7	46,1
L'Italia è un Paese che preferisce trovare il modo di "farsi proteggere" piuttosto che "competere" liberamente														
Molto d'accordo	19,3	22,4	16,5	15,4	18,9	19,5	20,3	18,9	17,1	17,5	22,0	18,0	19,2	22,3
Abbastanza d'accordo	42,6	43,8	41,5	40,1	47,0	44,5	39,3	43,7	47,9	38,6	40,9	42,3	45,5	39,1
L'Italia è un Paese che di tanto in tanto cerca un uomo forte che possa "mettere ordine" in un Paese sgovernato														
Molto d'accordo	17,4	19,3	15,6	14,1	19,3	19,0	15,9	16,3	18,1	16,4	18,5	16,4	16,0	21,2
Abbastanza d'accordo	40,4	40,4	40,5	37,4	40,8	39,4	41,6	38,6	40,5	39,1	42,4	39,8	41,3	40,3
L'Italia è un Paese che preferisce "opporsi", in vista di ottenere qualche riconoscimento economico (come territorio, come gruppo, come singolo)														
Molto d'accordo	18,2	21,0	15,6	11,2	18,2	19,2	18,9	19,0	13,8	18,1	20,0	13,8	23,9	19,9
Abbastanza d'accordo	38,6	38,7	38,6	37,2	37,1	39,0	39,4	39,0	45,4	37,7	35,2	42,6	33,2	37,6
L'Italia è un Paese che in fondo non ama farsi governare, perché pensa che le soluzioni vanno trovate ciascuno per conto proprio (per piccoli gruppi, per ristretti interessi ecc.)														
Molto d'accordo	13,7	15,1	12,5	13,0	16,9	12,1	14,0	11,9	13,0	13,8	15,5	11,7	14,4	17,0
Abbastanza d'accordo	38,7	39,5	37,9	36,4	36,0	39,3	39,9	40,4	39,1	36,3	38,5	39,3	35,7	41,4
L'Italia è tentata spesso dall'antipolitica, sperando in soluzioni semplificate (es. politica cattiva/italiani buoni) e senza costi per il Paese														
Molto d'accordo	14,8	15,0	14,6	16,8	14,9	14,8	14,2	13,6	13,0	14,4	16,9	13,7	13,2	19,0
Abbastanza d'accordo	36,3	40,0	32,8	37,1	38,7	37,7	33,7	40,5	38,0	30,5	35,5	38,9	33,2	34,8

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.



Tabella B12 Il Paese, lo Stato e la politica\* (%)

Affermazioni	Totale	Titolo di studio			Lettura di libri in un anno			Lettura dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet			
		Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino a 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni	
L'Italia è un Paese da "slegare" da troppi vincoli burocratici che ne limitano un'efficace azione di governo																
Molto d'accordo	31,9	29,4	34,4	42,0	32,5	30,1	32,7	30,2	26,3	36,7	24,5	34,1	32,0	35,3	28,9	
Abbastanza d'accordo	39,7	39,7	41,3	36,1	40,5	42,6	37,7	37,4	42,1	41,7	35,0	41,1	43,3	40,6	37,2	
L'Italia è un Paese in cui si preferisce "opporsi" piuttosto che "proporre", anche perché è molto più facile adottare la prima soluzione (es. TAV, inceneritori, discariche ecc.)																
Molto d'accordo	24,3	22,4	25,2	33,7	23,8	25,3	24,0	21,5	23,1	28,3	19,6	25,6	22,0	28,0	22,0	
Abbastanza d'accordo	43,1	42,9	44,0	43,8	44,6	47,4	40,0	43,7	39,9	43,9	37,5	44,9	46,8	41,9	42,5	
L'Italia è un Paese in cui per tradizione la popolazione non guarda allo Stato con rispetto e con fiducia																
Molto d'accordo	19,7	19,3	19,9	22,3	19,6	20,3	19,5	19,1	18,3	21,2	19,8	19,7	18,4	21,2	19,1	
Abbastanza d'accordo	44,2	43,5	45,3	45,9	46,2	47,0	41,6	42,0	40,3	48,8	35,3	46,8	48,4	43,3	43,0	
L'Italia è un Paese che preferisce trovare il modo di "farsi proteggere" piuttosto che "competere" liberamente																
Molto d'accordo	19,3	18,5	20,4	22,0	18,0	18,7	20,5	19,6	13,3	21,7	18,7	19,5	17,8	21,2	18,4	
Abbastanza d'accordo	42,6	41,1	44,3	46,7	43,2	48,3	39,1	37,5	42,6	49,0	35,1	44,7	42,5	46,6	38,9	
L'Italia è un Paese che di tanto in tanto cerca un uomo forte che possa "mettere ordine" in un Paese sgovernato																
Molto d'accordo	17,4	16,5	17,4	23,4	15,9	17,0	18,6	16,5	19,3	17,7	17,1	17,5	20,7	16,9	16,1	
Abbastanza d'accordo	40,4	41,2	39,0	38,9	42,3	44,4	36,9	40,5	38,3	41,1	33,5	42,3	40,5	40,1	40,6	
L'Italia è un Paese che preferisce "opporsi", in vista di ottenere qualche riconoscimento economico (come territorio, come gruppo, come singolo)																
Molto d'accordo	18,2	16,3	19,2	27,5	18,7	17,4	18,3	16,3	15,4	21,8	15,2	19,1	15,4	21,1	17,0	
Abbastanza d'accordo	38,6	38,7	39,4	36,7	38,9	42,1	36,5	35,7	36,0	43,5	33,6	40,0	44,1	38,0	36,3	
L'Italia è un Paese che in fondo non ama farsi governare, perché pensa che le soluzioni vanno trovate ciascuno per conto proprio (per piccoli gruppi, per ristretti interessi ecc.)																
Molto d'accordo	13,7	12,7	15,1	16,7	14,7	12,9	13,6	11,6	12,0	17,2	14,1	13,6	12,0	15,7	12,8	
Abbastanza d'accordo	38,7	37,6	40,2	42,2	38,0	42,9	36,9	35,4	35,1	44,6	32,3	40,5	44,3	38,1	36,3	
L'Italia è tentata spesso dall'antipolitica, sperando in soluzioni semplificate (es. politica cattiva/italiani buoni) e senza costi per il Paese																
Molto d'accordo	14,8	13,4	15,0	23,1	13,0	14,3	16,1	12,4	14,8	17,7	15,6	14,5	15,5	17,2	12,2	
Abbastanza d'accordo	36,3	36,0	37,4	35,3	36,3	38,9	34,8	33,6	33,2	41,1	33,5	37,1	39,3	37,1	33,8	

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 185

Tabella C12 Il Paese, lo Stato e la politica\* (%)

Affermazioni	Condizione professionale			Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani			Definizione dell'interesse collettivo		
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale
Totale															
L'Italia è un Paese da "slegare" da troppi vincoli burocratici che ne limitano un'efficace azione di governo															
Molto d'accordo	31,9	29,3	34,3	40,2	29,4	30,5	32,5	39,0	35,3	27,0	30,4	32,0	31,4	32,4	32,3
Abbastanza d'accordo	39,7	44,9	44,5	37,0	37,7	37,2	42,5	36,6	37,3	48,4	38,0	44,1	38,1	39,0	39,0
L'Italia è un Paese in cui si preferisce "opporsi" piuttosto che "proporre", anche perché è molto più facile adottare la prima soluzione (es. TAV, inceneritori, discariche ecc.)															
Molto d'accordo	24,3	33,5	25,9	24,0	21,6	18,6	28,5	32,1	25,0	21,5	24,9	26,9	22,9	24,1	22,1
Abbastanza d'accordo	43,1	44,4	46,3	45,4	41,2	41,9	44,1	46,2	42,0	48,2	41,9	45,9	42,0	42,7	40,7
L'Italia è un Paese in cui per tradizione la popolazione non guarda allo Stato con rispetto e con fiducia															
Molto d'accordo	19,7	22,5	19,9	18,4	19,4	17,5	20,7	28,6	19,3	20,3	19,9	18,5	17,1	22,9	21,4
Abbastanza d'accordo	44,2	49,3	46,3	44,7	42,3	40,1	47,6	48,7	44,2	46,6	43,0	51,1	44,5	40,1	41,4
L'Italia è un Paese che preferisce trovare il modo di "farsi proteggere" piuttosto che "competere" liberamente															
Molto d'accordo	19,3	18,9	19,4	23,0	18,3	17,5	19,6	30,8	19,7	18,1	19,5	18,8	18,0	21,0	20,9
Abbastanza d'accordo	42,6	43,7	45,9	41,7	41,1	40,0	44,2	48,0	43,0	43,5	41,3	45,2	40,2	43,2	37,9
L'Italia è un Paese che di tanto in tanto cerca un uomo forte che possa "mettere ordine" in un Paese governato															
Molto d'accordo	17,4	18,9	17,5	22,5	15,5	18,6	15,5	23,5	17,6	13,1	19,7	17,5	16,2	18,5	17,3
Abbastanza d'accordo	40,4	45,1	41,0	40,5	39,1	38,4	41,4	47,7	38,0	45,5	40,4	42,5	39,7	39,7	40,1
L'Italia è un Paese che preferisce "opporsi", in vista di ottenere qualche riconoscimento economico (come territorio, come gruppo, come singolo)															
Molto d'accordo	18,2	22,7	19,9	19,5	16,1	14,3	20,4	29,7	17,2	17,7	19,8	17,4	19,3	17,5	17,3
Abbastanza d'accordo	38,6	41,5	39,7	36,8	38,2	34,1	42,2	43,4	40,8	38,1	36,1	45,3	35,2	38,2	35,7
L'Italia è un Paese che in fondo non ama farsi governare, perché pensa che le soluzioni vanno trovate ciascuno per conto proprio (per piccoli gruppi, per ristretti interessi ecc.)															
Molto d'accordo	13,7	13,5	14,0	16,6	12,9	11,9	13,5	29,7	14,0	10,7	15,2	12,2	16,3	12,1	13,0
Abbastanza d'accordo	38,7	39,4	40,7	36,1	38,6	35,8	40,3	48,0	38,3	40,6	38,0	41,2	34,2	41,6	43,4
L'Italia è tentata spesso dall'antipolitica, sperando in soluzioni semplificate (es. politica cattiva/italiani buoni) e senza costi per il Paese															
Molto d'accordo	14,8	13,1	16,4	14,3	14,8	12,8	15,7	22,4	16,0	12,2	14,7	15,6	15,4	13,7	13,3
Abbastanza d'accordo	36,3	47,3	36,6	39,6	32,5	33,2	37,6	48,0	36,8	41,9	32,1	39,4	34,0	36,7	33,8

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella A13 Cambiamento di atteggiamenti in corso presso l'opinione pubblica (%)

Atteggiamenti	Sesso		Classi di età					Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza		
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord- ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo delle non regole", del non rispetto dell'altro e dell'eccesso (nei comportamenti, nei valori, nella voglia di apparire) abbia bisogno di essere riequilibrato da un ciclo di maggiore etica diffusa														
Molto d'accordo	16,8	16,6	17,0	11,6	16,2	16,8	18,3	14,1	17,1	19,6	17,2	13,9	19,5	19,4
Abbastanza d'accordo	41,7	43,9	39,6	41,4	40,3	41,4	42,6	44,9	40,0	37,1	42,6	43,0	40,4	40,3
Comincia a diffondersi oggi una sensazione che il "ciclo dei diritti" debba essere completato oggi da un "ciclo dei doveri" (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nella classe dirigente)														
Molto d'accordo	14,5	14,3	14,8	12,3	10,6	12,9	18,4	12,8	12,5	14,1	17,3	13,4	14,9	16,2
Abbastanza d'accordo	42,6	44,1	41,2	40,0	40,8	45,2	41,6	44,5	44,3	40,2	41,6	43,6	42,3	41,6
Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo dell'avere" (sempre e comunque) abbia bisogno di essere completato da un "ciclo della responsabilità": individuale e collettiva (nell'educazione dei figli, nella formazione degli studenti, nel modo di essere classe dirigente) senza attribuire sempre le responsabilità ad altri														
Molto d'accordo	12,4	11,7	13,2	9,7	11,1	12,9	13,3	11,6	12,1	12,6	13,2	11,6	13,0	13,4
Abbastanza d'accordo	43,0	44,7	41,2	38,8	41,3	43,9	43,7	41,3	44,1	43,2	43,5	42,5	42,5	44,6
Una buona classe dirigente deve saper applicare innanzitutto a se stessa i principi del merito e quindi essere legittimata nel "premiare" le componenti del Paese che sono più disponibili a loro volta a declinare lo stesso principio														
Molto d'accordo	32,4	35,4	29,7	22,0	33,6	31,3	35,3	33,4	33,6	32,7	30,8	28,6	37,2	34,2
Abbastanza d'accordo	39,5	40,2	38,7	37,5	34,6	42,7	39,2	37,0	47,3	36,3	38,8	41,6	32,8	43,4
Una buona classe dirigente deve non solo essere tale, ma anche apparire tale														
Molto d'accordo	22,5	23,5	21,7	17,2	19,2	22,5	25,5	23,0	26,8	22,7	19,7	20,3	26,1	22,6
Abbastanza d'accordo	40,9	43,4	38,4	40,1	37,2	40,0	43,4	41,1	38,7	40,1	42,2	41,4	36,3	45,5
C'è la sensazione che il ciclo dell'apparire (specie in Tv) abbia esaurito il suo percorso e che sia meglio fidarsi di chi fa piuttosto di chi parla troppo														
Molto d'accordo	21,0	22,3	19,8	19,4	19,9	20,6	22,2	19,7	23,0	19,1	22,0	17,9	24,1	23,5
Abbastanza d'accordo	37,9	39,2	36,7	35,2	33,0	37,9	40,8	38,4	42,8	34,8	36,3	39,0	33,3	41,2

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 187

Tabella B13 Cambiamento di atteggiamenti in corso presso l'opinione pubblica (%)

Affermazioni	Titolo di studio				Lettura di libri in un anno			Lettura dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet	
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino a 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte settimana tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	Tutti i giorni
<i>Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo delle non regole", del non rispetto dell'altro e dell'eccesso (nei comportamenti, nei valori, nella voglia di apparire) abbia bisogno di essere riequilibrato da un ciclo di maggiore etica diffusa</i>														
Molto d'accordo	16,8	16,2	19,4	13,6	14,7	19,7	16,6	15,5	16,8	18,5	13,9	17,6	17,8	16,3
Abbastanza d'accordo	41,7	40,9	42,1	44,9	41,3	46,0	39,4	37,5	41,6	46,8	31,2	44,6	41,8	40,8
<i>Comincia a diffondersi oggi una sensazione che il "ciclo dei diritti" debba essere completato oggi da un "ciclo dei doveri" (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nella classe dirigente)</i>														
Molto d'accordo	14,5	14,9	14,5	11,8	10,3	17,0	15,7	13,4	11,6	17,2	10,9	15,6	10,7	16,1
Abbastanza d'accordo	42,6	41,8	43,8	45,3	45,6	47,4	38,3	39,2	41,8	47,6	34,5	45,0	48,9	39,9
<i>Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo dell'avere" (sempre e comunque) abbia bisogno di essere completato da un "ciclo della responsabilità" individuale e collettiva (nell'educazione dei figli, nella formazione degli studenti, nel modo di essere classe dirigente) senza attribuire sempre le responsabilità ad altri</i>														
Molto d'accordo	12,4	11,8	14,2	11,7	11,3	12,0	13,4	11,3	10,7	14,7	9,4	13,3	14,6	11,7
Abbastanza d'accordo	43,0	42,2	42,3	49,5	47,6	47,4	37,5	38,2	43,0	48,8	33,8	45,6	43,9	42,6
<i>Una buona classe dirigente deve saper applicare innanzitutto a se stessa i principi del merito e quindi essere legittimata nel "premiare" le componenti del Paese che sono più disponibili a loro volta a declinare lo stesso principio</i>														
Molto d'accordo	32,4	28,6	37,2	43,5	30,1	39,0	30,1	29,7	31,0	36,5	26,2	34,2	35,2	29,9
Abbastanza d'accordo	39,5	40,5	37,8	37,5	43,0	36,6	38,9	36,7	39,5	42,9	31,5	41,7	38,4	38,3
<i>Una buona classe dirigente deve non solo essere tale, ma anche apparire tale</i>														
Molto d'accordo	22,5	21,5	24,5	23,8	23,4	22,2	22,2	21,1	20,6	25,2	18,8	23,6	25,2	22,0
Abbastanza d'accordo	40,9	41,9	40,1	36,2	45,2	41,6	37,8	38,9	36,0	45,5	29,0	44,3	39,7	42,1
<i>C'è la sensazione che il ciclo dell'apparire (specie in Tv) abbia esaurito il suo percorso e che sia meglio fidarsi di chi fa piuttosto di chi parla troppo</i>														
Molto d'accordo	21,0	20,2	22,8	21,1	20,0	19,9	22,2	19,3	19,5	23,8	20,3	21,2	22,7	20,3
Abbastanza d'accordo	37,9	39,5	36,0	32,0	41,3	39,4	34,9	35,4	36,1	41,7	25,8	41,3	39,9	38,1

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella C13 Cambiamento di atteggiamenti in corso presso l'opinione pubblica (%)

Affermazioni	Condizione professionale			Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani			Definizione dell'interesse collettivo					
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
Totale																		
Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo delle non regole", del non rispetto dell'altro e dell'eccesso (nei comportamenti, nei valori, nella voglia di apparire) abbia bisogno di essere riequilibrato da un ciclo di maggiore etica diffusa																		
Molto d'accordo	16,8	14,7	18,0	15,9	17,2	15,6	17,3	21,9	14,7	20,1	17,7	17,9	15,7	17,3	15,3	17,3	18,9	16,5
Abbastanza d'accordo	41,7	51,0	44,1	38,6	39,4	40,6	42,6	41,2	39,4	42,9	44,0	45,8	39,4	41,4	40,6	42,7	39,1	44,3
Comincia a diffondersi oggi una sensazione che il "ciclo dei diritti" debba essere completato oggi da un "ciclo dei doveri" (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nella classe dirigente)																		
Molto d'accordo	14,5	14,0	14,2	14,8	14,7	12,6	14,7	28,1	15,3	14,5	13,5	17,5	13,2	14,0	15,4	10,4	14,0	15,5
Abbastanza d'accordo	42,6	50,1	44,5	41,2	40,7	40,4	44,1	46,5	40,9	45,5	43,2	48,8	42,2	39,7	42,4	51,0	40,1	43,1
Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo dell'avere" (sempre e comunque) abbia bisogno di essere completato da un "ciclo della responsabilità" individuale e collettiva (nell'educazione dei figli, nella formazione degli studenti, nel modo di essere classe dirigente) senza attribuire sempre le responsabilità ad altri																		
Molto d'accordo	12,4	12,4	14,9	11,2	12,0	12,3	11,5	21,7	13,2	13,4	10,9	12,1	11,6	13,4	11,4	17,1	11,2	12,7
Abbastanza d'accordo	43,0	49,7	44,5	41,5	41,2	39,5	46,0	44,1	40,1	45,2	45,2	48,7	40,2	42,2	42,9	48,0	40,9	43,7
Una buona classe dirigente deve saper applicare innanzitutto a se stessa i principi del merito e quindi essere legittimata nel "premiare" le componenti del Paese che sono più disponibili a loro volta a declinare lo stesso principio																		
Molto d'accordo	32,4	35,8	37,5	30,9	30,3	29,6	33,5	44,6	33,1	30,6	32,5	33,0	32,7	31,7	24,5	24,2	31,6	40,2
Abbastanza d'accordo	39,5	45,2	39,5	37,2	38,7	38,1	41,2	34,6	38,5	43,0	38,6	44,9	35,0	40,8	41,6	44,1	38,8	38,1
Una buona classe dirigente deve non solo essere tale, ma anche apparire tale																		
Molto d'accordo	22,5	18,3	25,7	22,5	22,5	23,7	20,7	28,8	23,6	21,6	21,6	20,7	22,4	23,8	18,3	19,9	25,0	24,7
Abbastanza d'accordo	40,9	54,0	38,7	36,4	39,7	37,7	43,9	39,5	39,0	43,7	41,6	48,6	37,4	39,7	42,5	42,7	38,0	41,9
C'è la sensazione che il ciclo dell'apparire (specie in Tv) abbia esaurito il suo percorso e che sia meglio fidarsi di chi fa piuttosto di chi parla troppo																		
Molto d'accordo	21,0	20,7	20,2	24,0	20,4	20,5	20,4	29,9	22,8	18,7	19,9	21,6	19,6	21,9	22,2	18,8	18,5	22,5
Abbastanza d'accordo	37,9	45,5	37,0	34,2	37,5	37,5	38,7	33,8	34,5	42,2	39,8	45,0	35,5	36,2	38,4	43,9	35,6	38,1

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 189

Tabella A14 La percezione dell'evoluzione del Paese rispetto a 15 anni fa (%)

Caratteristiche del Paese	Totale	Sesso		Classi di età				Ripartizione territoriale			Ampiezza comune di residenza		
		Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord- ovest	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
Più aperto alla concorrenza	Si No	36,8 42,3	35,6 41,1	29,8 41,2	33,9 44,3	40,0 44,1	36,9 39,9	31,4 45,6	45,3 36,5	36,9 41,0	36,3 43,5	34,7 44,4	35,5 42,6
Più credibile a livello internazio- nale	Si No	23,1 56,0	19,7 56,4	20,4 49,9	21,2 55,8	25,5 56,6	22,3 57,1	22,9 55,4	24,8 58,3	19,4 56,3	24,3 55,2	20,0 59,7	24,1 54,1
Più efficiente	Si No	23,0 58,5	21,2 56,9	22,6 48,1	23,4 58,3	25,0 59,0	21,0 60,7	25,7 55,4	22,2 61,8	21,2 59,5	22,2 58,7	22,8 59,6	23,6 54,9
Economicamente più dinamico	Si No	22,9 55,2	21,1 53,8	24,3 46,5	21,7 55,6	25,3 56,1	21,0 56,0	23,2 55,5	26,9 51,8	19,2 56,9	22,6 55,8	21,0 57,9	23,0 51,5
Più ricco	Si No	19,0 64,1	20,3 63,5	15,6 58,6	16,1 64,7	21,3 65,5	19,0 63,8	23,4 58,4	22,0 62,4	14,5 69,8	16,4 66,3	19,5 64,8	17,4 62,4
Più trasparente	Si No	14,8 66,1	15,3 66,9	15,0 53,0	12,4 68,9	18,6 66,5	12,5 67,4	13,1 64,6	15,4 70,8	17,3 62,7	14,5 66,5	15,4 66,6	13,7 64,6
Più capace di premiare l'impe- gno lavorativo/professionale	Si No	14,0 64,6	13,4 66,2	12,0 63,3	14,6 62,3	13,7 70,8	14,3 62,0	14,3 63,0	14,4 64,5	14,5 65,6	13,1 65,6	11,1 66,4	15,7 64,2
Con una classe dirigente più competente e responsabile	Si No	12,9 66,4	13,8 67,9	14,0 65,1	8,3 69,5	14,2 69,3	13,4 65,6	10,8 65,5	11,4 74,1	10,9 66,0	16,4 63,2	13,2 67,1	13,6 64,1
Più meritocratico	Si No	12,4 63,5	14,6 64,7	10,5 62,2	10,1 67,1	12,5 67,7	13,4 59,9	11,7 61,4	10,3 62,1	14,1 63,7	13,2 65,7	12,6 64,1	10,7 62,9
Politicamente più stabile	Si No	10,3 74,2	9,8 77,8	12,3 60,7	9,9 74,5	11,3 75,3	9,2 76,0	9,9 72,4	7,4 77,9	11,6 73,3	11,5 74,0	10,8 75,2	9,2 72,7
Meno condizionato dai poteri "forti"	Si No	11,1 69,3	11,0 71,3	15,2 67,5	10,3 71,7	12,1 70,7	9,6 70,3	10,8 68,2	8,4 77,5	13,6 65,4	11,5 67,8	8,7 72,4	13,3 65,4
Meno corrotto	Si No	9,3 71,8	9,9 73,4	10,7 57,8	9,4 74,1	10,3 73,9	8,0 72,0	9,2 71,9	6,6 77,2	8,1 70,7	11,4 69,4	9,3 73,1	9,1 70,0

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella B14 La percezione dell'evoluzione del Paese rispetto a 15 anni fa (%)

Caratteristiche del Paese	Totale	Titolo di studio			Letture di libri in un anno			Letture dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet		
		Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino a 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino a 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni
Più aperto alla concorrenza	Si 36,8	35,7	37,3	43,1	42,0	35,7	34,3	34,5	38,8	38,9	29,1	39,1	36,2	39,1	35,1
	No 42,3	41,0	44,9	42,5	38,6	47,6	41,6	40,2	40,3	45,8	39,4	43,0	44,4	43,0	40,5
Più credibile a livello internazionale	Si 23,1	21,6	25,8	24,4	23,7	23,2	22,6	19,7	23,5	27,2	19,6	24,1	21,7	25,8	21,2
	No 56,0	56,2	55,5	57,1	58,9	60,0	52,2	56,4	51,8	57,5	49,0	58,0	55,4	55,6	56,9
Più efficiente	Si 23,0	21,5	24,9	26,8	26,5	23,8	20,4	20,4	20,8	27,2	20,9	23,5	23,0	25,9	20,3
	No 58,5	59,2	57,9	56,3	57,4	63,4	56,6	57,4	59,6	59,5	48,8	61,4	59,9	56,5	59,6
Economicamente più dinamico	Si 22,9	19,8	27,0	32,1	25,0	26,6	19,7	21,0	25,0	24,5	23,4	22,8	25,5	25,6	19,1
	No 55,2	55,6	55,0	52,8	56,5	56,8	53,5	53,8	50,6	58,9	44,3	58,2	54,2	55,1	55,8
Più ricco	Si 19,0	17,4	21,1	23,9	19,7	20,4	17,8	17,3	17,4	21,8	18,2	19,2	20,7	20,0	17,2
	No 64,1	64,2	64,6	61,8	64,9	68,0	61,5	63,1	64,0	65,5	52,6	67,4	64,1	64,1	64,1
Più trasparente	Si 14,8	13,5	16,6	18,4	17,7	17,0	11,9	11,3	13,0	20,2	13,5	15,2	15,4	16,6	12,9
	No 66,1	64,6	68,1	70,2	67,4	66,3	65,2	64,7	69,1	66,3	55,8	69,0	67,4	66,0	65,5
Più capace di premiare l'impegno lavorativo/professionale	Si 14,0	13,7	15,7	10,5	15,6	13,7	13,1	14,0	12,1	14,7	13,7	14,0	13,7	14,6	13,5
	No 64,6	62,6	66,4	73,9	68,0	68,7	60,5	62,1	66,3	67,2	53,6	67,9	65,1	66,5	62,9
Con una classe dirigente più competente e responsabile	Si 12,9	13,6	13,0	7,5	14,5	12,2	12,3	12,0	12,2	14,3	11,3	13,3	11,9	12,4	13,8
	No 66,4	64,5	68,6	73,4	67,4	68,6	64,6	64,9	66,6	68,3	55,4	69,6	66,9	67,9	64,9
Più meritocratico	Si 12,4	12,9	12,9	8,1	13,1	10,6	13,0	12,9	10,0	13,0	11,8	12,6	13,4	13,3	11,2
	No 63,5	59,6	68,2	74,7	65,7	68,9	59,1	60,7	62,5	67,2	55,3	65,8	63,9	65,8	60,9
Meno condizionato dai poteri "forti"	Si 11,1	10,8	12,3	10,1	11,8	11,7	10,4	9,2	9,9	14,1	10,7	11,2	10,6	11,2	11,3
	No 69,3	67,3	71,3	77,2	71,1	73,8	65,8	67,2	67,9	72,7	59,9	72,1	69,4	72,0	66,9
Politicamente più stabile	Si 10,3	9,4	12,5	10,1	9,8	11,0	10,2	8,9	8,2	13,1	12,9	9,6	9,0	11,8	9,7
	No 74,2	74,1	73,6	76,0	76,5	76,3	71,5	72,2	76,0	75,7	60,0	78,2	75,4	73,6	73,9
Meno corrotto	Si 9,3	8,4	10,9	10,5	10,5	11,3	7,5	9,0	7,3	10,5	11,5	8,7	8,3	10,1	9,1
	No 71,8	70,3	73,3	77,0	72,1	73,6	70,6	68,9	74,9	74,0	56,6	76,1	71,3	73,6	70,4

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 191

Tabella C14 La percezione dell'evoluzione del Paese rispetto a 15 anni fa (%)

Affermazioni		Condizione professionale			Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo						
		Totale	Condizione non professionale		Modesto	Medio		Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
			Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente		Operato													
Più aperto alla concorrenza	Sì	36,8	35,0	43,1	34,7	35,7	30,9	40,7	50,0	38,3	37,2	34,6	48,7	35,4	31,5	38,0	34,0	35,6	37,7
	No	42,3	47,1	44,0	44,7	39,9	46,9	38,6	37,6	39,9	43,3	44,8	33,8	42,1	47,2	43,1	42,8	41,7	42,3
Più credibile a livello internazionale	Sì	23,1	23,6	26,8	23,8	21,4	18,0	26,6	32,4	22,7	26,1	21,7	28,8	22,8	20,1	23,1	22,7	22,4	23,9
	No	56,0	57,3	56,2	55,5	55,9	59,4	53,4	52,3	56,4	53,7	57,1	48,4	53,4	62,8	58,0	53,5	56,1	55,7
Più efficiente	Sì	23,0	23,0	27,4	25,1	20,8	16,5	27,4	35,6	24,1	24,1	20,8	28,7	25,0	17,9	23,7	32,5	22,6	20,7
	No	58,5	61,4	58,1	56,9	58,5	63,4	54,8	52,9	56,7	57,4	61,7	54,3	54,6	64,6	59,3	53,0	57,4	60,4
Economicamente più dinamico	Sì	22,9	17,0	28,0	22,9	22,6	19,3	25,0	33,6	23,4	26,1	20,4	28,9	21,6	20,9	24,0	17,1	27,5	21,3
	No	55,2	60,7	57,5	55,3	53,0	56,8	53,6	55,3	53,1	53,6	58,8	50,4	51,6	61,1	54,7	61,0	52,5	56,1
Più ricco	Sì	19,0	21,3	22,5	21,8	16,4	13,3	22,8	30,4	18,7	20,1	18,7	27,5	20,8	12,5	18,0	14,5	20,9	19,9
	No	64,1	65,6	64,1	61,5	64,6	68,7	60,7	57,8	64,4	63,1	64,3	58,6	60,2	70,9	67,3	63,0	61,2	64,5
Più trasparente	Sì	14,8	10,2	19,0	14,8	14,6	11,0	17,0	26,1	15,3	16,6	13,2	19,0	14,6	12,8	15,8	13,2	11,3	17,1
	No	66,1	71,3	70,0	64,1	64,0	68,6	64,8	57,1	63,9	67,4	68,2	64,8	63,7	69,0	65,5	64,4	69,3	65,4
Più capace di premiare l'impegno lavorativo/professionale	Sì	14,0	9,0	15,7	16,2	13,9	11,6	14,5	27,4	13,6	17,7	12,2	22,6	13,4	9,6	12,7	19,8	15,5	12,6
	No	64,6	64,2	70,4	62,9	63,4	65,7	64,1	61,7	63,8	64,3	66,1	57,8	61,6	71,5	66,1	60,2	62,7	66,5
Con una classe dirigente più competente e responsabile	Sì	12,9	9,4	11,2	14,3	13,8	12,3	12,3	21,8	13,5	11,5	12,8	19,5	13,3	8,7	13,7	18,3	10,6	12,6
	No	66,4	71,4	75,4	66,3	62,4	65,3	67,8	63,6	65,6	68,5	66,4	63,8	62,9	71,4	67,7	66,3	64,4	67,2
Più meritocratico	Sì	12,4	10,2	11,6	16,0	12,2	11,0	12,0	27,5	12,2	13,0	12,5	15,5	11,5	11,7	14,2	19,0	12,5	9,9
	No	63,5	62,9	72,1	60,2	61,5	62,8	64,0	62,3	63,0	65,7	62,6	62,2	60,9	66,4	64,7	54,9	61,3	66,3
Meno condizionato dai poteri "forti"	Sì	11,1	11,7	12,6	11,4	10,4	9,6	11,3	21,2	11,9	13,4	8,7	17,6	10,2	8,3	13,7	12,9	9,3	10,2
	No	69,3	72,9	73,0	66,3	68,1	67,5	70,9	69,8	68,1	69,5	70,9	64,5	67,6	73,7	65,6	65,2	72,4	71,3
Politicamente più stabile	Sì	10,3	7,6	10,7	10,3	10,8	7,1	11,3	26,6	11,1	13,2	7,6	12,8	10,5	8,8	13,1	10,5	7,6	10,3
	No	74,2	78,2	76,7	75,6	71,9	76,5	73,2	63,7	72,5	71,4	77,9	74,2	71,3	76,7	73,0	75,5	75,4	74,1
Meno corrotto	Sì	9,3	7,7	10,2	12,1	8,5	9,1	7,3	26,7	9,0	9,3	9,7	11,3	8,6	8,8	9,5	10,6	8,1	9,6
	No	71,8	73,9	76,9	70,5	70,0	69,2	75,1	64,0	71,6	72,3	71,7	70,8	71,1	73,0	73,1	68,9	71,1	72,5

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.



Tabella A15 Confronto tra l'Italia di oggi e gli altri Paesi dell'Unione Europea (%)

Ambiti		Sesso		Classi di età					Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza		
		Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord- ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
Più competitiva e aperta alla concorrenza	Sì	23,4	24,8	22,1	18,4	24,0	23,4	24,3	24,5	27,9	21,9	20,9	22,4	21,6	27,6
	No	53,6	57,0	50,4	53,3	57,8	55,7	49,7	50,0	55,5	52,8	55,8	53,7	52,2	55,1
Economicamente più dinamica	Sì	15,2	15,0	15,4	20,6	11,7	17,0	13,9	15,8	19,5	10,0	15,4	14,2	15,4	17,1
	No	60,9	63,5	58,5	53,6	67,8	61,5	58,9	58,7	59,2	66,4	60,3	60,6	60,4	62,0
Più capace di favorire il miglioramento delle condizioni economiche dei cittadini a prescindere dalla famiglia di origine	Sì	13,0	13,3	12,8	15,3	10,8	14,3	12,3	12,9	13,4	11,0	14,1	12,5	13,4	13,7
	No	63,9	64,9	62,9	59,4	67,4	66,4	61,0	60,5	67,1	65,1	64,1	63,8	60,3	68,5
Con una classe dirigente più competente e responsabile	Sì	12,0	12,5	11,5	12,5	7,1	11,8	14,3	11,2	11,0	11,3	13,5	11,7	10,9	13,9
	No	66,5	70,2	63,1	60,7	70,4	70,3	62,5	63,7	74,9	64,6	65,0	66,4	66,4	66,7
Più trasparente	Sì	11,5	12,2	10,9	17,6	6,4	13,4	10,7	8,6	8,8	13,6	14,1	11,2	13,1	10,3
	No	66,8	68,5	65,2	56,9	71,0	68,5	65,6	65,3	77,0	63,7	64,1	65,8	64,2	72,0
Più orientata a premiare il merito	Sì	10,6	11,4	10,0	13,8	9,3	12,0	9,3	11,4	9,7	6,3	13,1	11,1	10,2	10,2
	No	66,5	68,0	65,0	59,2	71,1	68,6	64,0	61,4	72,7	68,3	65,8	64,6	66,2	70,6
Meno condizionata dai "poteri forti"	Sì	10,4	10,8	10,1	17,0	8,6	9,4	10,7	9,7	8,3	6,4	14,5	11,2	10,0	9,3
	No	67,6	70,4	64,9	59,1	72,5	70,2	64,8	66,7	75,0	69,4	63,0	66,6	66,1	71,3
Meno corrotta	Sì	8,7	9,0	8,6	12,8	5,5	10,3	7,8	7,9	7,3	5,0	12,4	10,2	7,5	7,3
	No	68,9	71,2	66,7	62,4	72,6	71,5	66,4	67,7	76,2	68,9	65,7	67,5	68,2	72,6
Più provinciale	Sì	37,3	40,1	34,8	34,8	31,3	41,2	37,1	43,1	40,0	32,7	33,9	33,8	38,8	42,5
	No	35,5	35,2	35,7	38,2	44,8	35,7	30,3	29,0	35,3	38,8	38,7	38,6	32,6	32,8

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 193

Tabella B15 Confronto tra l'Italia di oggi e gli altri Paesi dell'Unione Europea (%)

Caratteristiche del Paese	Titolo di studio				Letture di libri in un anno			Letture dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet			
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino a 3-4 volte al mese	1-2 volte alla settimana	3-4 volte alla settimana	Fino a 3-4 volte alla settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte alla settimana	Tutti i giorni	
Più competitiva e aperta alla concorrenza	Sì	23,4	23,6	23,5	22,2	27,8	22,3	21,4	21,3	24,0	25,9	18,5	24,8	23,0	23,1	24,0
	No	53,6	49,5	57,7	68,2	52,4	61,6	49,9	50,1	53,1	58,2	47,7	55,3	54,9	59,1	47,8
Economicamente più dinamica	Sì	15,2	14,2	18,3	13,4	19,1	15,5	12,7	13,1	19,7	15,9	16,0	15,0	17,0	15,8	13,7
	No	60,9	57,5	64,3	73,0	60,5	68,6	56,9	57,6	59,8	65,5	51,2	63,6	61,3	64,5	57,4
Più capace di favorire il miglioramento delle condizioni economiche dei cittadini a prescindere dalla famiglia di origine	Sì	13,0	12,3	15,4	11,3	15,1	13,6	11,5	11,2	12,6	15,6	13,9	12,8	13,0	12,5	13,6
	No	63,9	61,9	65,3	73,2	63,3	69,5	61,2	60,4	64,2	68,1	53,5	66,9	63,4	68,6	59,8
Con una classe dirigente più competente e responsabile	Sì	12,0	13,6	10,4	5,8	11,7	10,7	12,8	11,1	8,9	14,5	14,6	11,2	10,7	10,4	14,1
	No	66,5	61,5	72,6	81,8	68,8	73,6	61,3	62,1	70,6	70,2	54,6	69,9	68,8	69,9	62,1
Più trasparente	Sì	11,5	11,4	12,1	10,7	11,9	11,1	11,5	9,8	12,2	13,4	14,0	10,8	9,6	12,7	11,5
	No	66,8	64,0	71,1	72,9	68,5	72,8	62,5	63,9	66,7	70,5	56,5	69,8	69,9	67,7	64,3
Più orientata a premiare il merito	Sì	10,6	10,7	12,3	5,5	12,5	9,9	10,0	9,4	10,1	12,5	11,3	10,5	7,5	12,4	10,8
	No	66,5	62,6	70,4	80,8	67,3	73,0	62,3	61,7	68,2	71,7	56,5	69,2	72,5	68,3	61,5
Meno condizionata dai "poteri forti"	Sì	10,4	10,7	11,2	6,2	10,5	10,2	10,5	8,3	12,4	12,1	10,4	10,4	9,1	10,1	11,3
	No	67,6	63,9	71,1	81,4	69,2	76,3	61,8	63,4	66,3	73,6	59,1	70,0	69,4	71,6	63,0
Meno corrotta	Sì	8,7	8,5	9,6	7,7	10,6	8,5	7,8	7,7	7,6	10,6	10,6	8,2	7,6	9,3	8,9
	No	68,9	65,3	74,3	77,3	68,5	74,3	66,1	64,5	69,1	74,3	59,0	71,7	70,7	71,8	65,3
Più provinciale	Sì	37,3	35,3	39,3	44,6	36,2	42,9	34,9	34,1	37,6	41,2	29,3	39,6	38,2	41,5	33,1
	No	35,5	33,1	40,0	38,3	38,0	39,0	32,0	33,5	37,1	37,3	36,3	35,2	37,9	36,4	33,3

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella C15 Confronto tra l'Italia di oggi e gli altri Paesi dell'Unione Europea (%)

Affermazioni	Condizione professionale			Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani			Definizione dell'interesse collettivo						
	Totale			Operai	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operai																
Più competitiva e aperta alla concorrenza	Sì	23,4	24,6	23,6	24,0	22,9	19,9	25,5	32,7	24,3	23,8	22,1	30,6	23,8	19,0	21,8	23,0	25,2	23,8
	No	53,6	59,2	60,8	54,5	49,6	54,9	52,7	50,8	51,9	53,5	55,7	48,6	51,4	58,4	52,5	59,8	50,4	55,0
Economicamente più dinamica	Sì	15,2	8,6	17,7	15,1	16,0	13,9	14,9	27,9	16,3	17,8	12,2	22,9	15,2	10,9	15,8	13,8	16,5	14,8
	No	60,9	69,1	66,0	59,8	57,5	60,5	61,5	58,6	58,8	63,0	62,4	52,9	59,6	66,6	58,1	64,1	60,5	62,6
Più capace di favorire il miglioramento delle condizioni economiche dei cittadini a prescindere dalla famiglia di origine	Sì	13,0	14,6	15,5	12,4	12,0	10,2	15,1	17,2	14,3	15,0	10,1	15,9	14,2	10,3	16,2	8,0	12,3	13,1
	No	63,9	62,9	67,1	65,4	62,6	65,0	62,5	67,2	63,0	66,4	63,7	61,9	60,8	67,9	59,4	67,5	62,6	66,9
Con una classe dirigente più competente e responsabile	Sì	12,0	11,6	8,5	12,1	13,2	10,4	11,8	25,2	12,7	12,4	10,8	17,4	11,9	9,0	12,2	14,6	11,1	11,9
	No	66,5	71,8	76,7	64,5	62,3	66,7	67,0	60,4	65,2	69,9	66,1	65,2	64,2	69,4	62,1	63,2	68,9	69,1
Più trasparente	Sì	11,5	6,5	12,3	10,9	12,6	10,3	11,2	22,9	12,8	13,2	8,9	14,5	11,2	10,2	12,0	9,8	11,1	12,2
	No	66,8	75,5	71,7	64,7	63,7	65,1	68,5	65,5	65,4	68,6	67,5	66,8	63,9	69,5	63,9	72,2	66,6	67,7
Più orientata a premiare il merito	Sì	10,6	7,4	11,5	12,6	10,6	9,8	10,6	17,4	12,3	12,4	7,3	11,2	10,9	10,1	10,8	13,3	9,5	10,8
	No	66,5	72,7	71,3	65,6	63,5	65,9	66,7	69,0	64,8	68,8	67,3	66,0	63,7	69,3	64,0	69,3	65,7	68,2
Meno condizionata dai "poteri forti"	Sì	10,4	5,2	8,2	10,3	12,4	10,9	9,1	17,7	10,0	11,9	10,1	12,5	10,4	9,2	11,1	11,0	11,8	9,1
	No	67,6	77,8	75,3	66,5	62,9	64,1	70,6	68,7	68,2	68,7	66,0	65,2	66,6	69,8	62,3	70,2	66,7	70,9
Meno corrotta	Sì	8,7	4,4	10,3	8,2	9,4	9,7	7,2	14,4	8,4	8,8	9,2	11,3	9,7	6,4	10,2	7,9	8,7	8,3
	No	68,9	77,2	75,4	67,1	65,3	65,4	71,7	72,1	68,7	72,4	67,1	66,2	67,5	71,8	65,8	69,2	70,4	70,0
Più provinciale	Sì	37,3	36,4	44,4	38,2	34,9	38,0	36,9	35,5	36,6	43,3	34,7	38,5	38,0	36,0	36,7	34,0	34,1	41,0
	No	35,5	37,0	38,6	34,4	34,3	34,2	34,4	54,0	34,4	35,8	36,7	32,0	35,3	37,6	33,9	35,6	38,3	34,9

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 195

Tabella A16 Propensione della classe dirigente dei diversi settori a essere "innovatrice" (%)

Ambiti	Sesso		Classi di età					Ripartizione territoriale			Ampiezza comune di residenza		
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
Piccola e/o media impresa	35,5 (32,4)	40,1 (31,4)	31,2 (33,4)	32,5 (31,1)	35,0 (35,1)	40,0 (29,3)	32,2 (34,4)	39,0 (26,3)	43,9 (30,3)	31,3 (34,3)	30,4 (37,4)	36,6 (32,0)	32,3 (33,6)
Grande impresa	33,1 (36,3)	36,0 (37,5)	30,5 (35,0)	32,9 (31,7)	35,6 (34,8)	33,7 (36,0)	31,5 (38,2)	31,6 (35,9)	37,3 (36,5)	30,7 (39,8)	33,4 (34,3)	34,9 (35,0)	30,8 (37,4)
Cultura	29,6 (37,5)	31,3 (36,7)	28,0 (38,3)	27,7 (37,9)	31,2 (40,0)	30,4 (39,3)	28,5 (34,7)	26,0 (40,4)	24,4 (40,7)	29,5 (37,4)	35,4 (33,5)	31,2 (36,6)	27,5 (40,3)
Università e ricerca	28,7 (41,3)	27,4 (42,4)	29,9 (40,3)	34,0 (34,0)	27,4 (46,2)	30,1 (40,1)	26,8 (41,8)	25,5 (39,5)	25,4 (47,7)	28,2 (42,6)	33,4 (38,4)	31,5 (38,1)	26,7 (41,5)
Mass-media	27,3 (41,3)	26,3 (43,3)	28,2 (39,5)	33,7 (34,4)	29,4 (41,3)	29,8 (41,2)	22,5 (43,0)	21,3 (42,0)	22,9 (46,9)	25,0 (42,2)	35,8 (37,2)	27,2 (41,9)	27,7 (39,5)
Scuola	26,9 (46,8)	27,4 (47,8)	26,4 (45,8)	34,1 (36,4)	24,9 (50,7)	27,0 (46,7)	26,0 (47,5)	22,4 (47,5)	24,6 (53,2)	24,9 (45,6)	32,9 (43,2)	26,1 (46,8)	28,3 (44,4)
Finanza/banche	26,7 (40,9)	27,4 (42,9)	26,1 (39,0)	24,7 (40,0)	31,9 (40,1)	25,4 (41,5)	26,1 (40,9)	26,5 (41,6)	29,2 (41,4)	27,8 (37,7)	24,9 (41,8)	27,7 (39,9)	24,5 (41,7)
Pubblica amministrazione	17,1 (55,1)	18,6 (56,9)	15,7 (53,5)	22,4 (38,9)	17,7 (56,5)	17,7 (53,7)	15,0 (59,6)	14,3 (55,5)	14,0 (63,1)	14,7 (58,5)	22,4 (48,5)	16,6 (55,2)	19,3 (60,9)
Ordini professionali	16,1 (51,0)	18,7 (50,7)	13,6 (51,5)	18,7 (42,7)	17,6 (53,0)	17,5 (49,0)	13,4 (54,1)	15,8 (48,1)	13,5 (58,0)	13,0 (52,9)	19,5 (48,5)	18,3 (49,6)	14,5 (56,1)
Magistratura	16,0 (50,8)	17,0 (54,2)	15,0 (47,7)	20,4 (41,7)	10,6 (59,7)	17,3 (50,2)	16,2 (49,5)	12,7 (52,6)	12,9 (56,5)	15,3 (50,0)	20,6 (46,9)	17,1 (48,4)	16,8 (57,8)
Associazioni sindacali	16,0 (50,6)	16,5 (53,7)	15,6 (47,7)	19,8 (38,0)	16,4 (50,5)	16,5 (51,8)	14,5 (52,6)	15,7 (51,3)	10,5 (56,9)	18,5 (45,3)	18,0 (49,5)	19,8 (47,9)	13,7 (50,8)
Associazioni datoriali	15,8 (39,3)	18,2 (41,0)	13,6 (37,8)	20,7 (32,0)	15,7 (42,4)	13,8 (39,2)	16,6 (39,9)	15,3 (39,7)	14,2 (40,2)	12,6 (39,5)	19,0 (38,5)	18,2 (37,5)	12,6 (40,8)
Politica	12,2 (60,1)	13,3 (62,1)	11,2 (58,2)	15,1 (43,1)	10,4 (63,1)	13,0 (59,8)	11,5 (63,0)	9,9 (58,9)	7,7 (71,8)	10,4 (60,2)	17,4 (54,5)	12,4 (57,5)	12,3 (60,0)
													(65,4)

\* I valori espressi in parentesi sono relativi alla propensione della classe dirigente dello stesso settore a essere invece "conservatrice".

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella B16 Propensione della classe dirigente dei diversi settori a essere "innovatrice" (%)

Caratteristiche del Paese	Titolo di studio				Letture di libri in un anno			Letture dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet		
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino 3-4 volte al mese	1-2 volte settimanale	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni
Piccola e/o media impresa	35,5 (32,4)	32,6 (31,4)	39,5 (34,8)	42,5 (32,6)	35,6 (32,8)	40,7 (35,1)	32,5 (30,8)	33,1 (29,4)	35,3 (31,8)	38,4 (36,6)	29,4 (30,5)	37,2 (33,0)	40,7 (29,6)	38,3 (33,9)	30,1 (32,7)
Grande impresa	33,1 (36,3)	32,3 (34,0)	33,8 (40,9)	37,0 (37,0)	36,5 (34,1)	35,3 (38,8)	29,9 (36,1)	31,6 (32,3)	32,6 (33,0)	35,4 (42,7)	27,9 (31,2)	34,6 (37,7)	36,9 (33,2)	34,1 (38,3)	30,3 (35,9)
Cultura	29,6 (37,5)	28,3 (34,4)	33,8 (41,3)	26,2 (47,3)	27,9 (40,1)	32,8 (43,5)	28,8 (32,7)	26,3 (32,9)	34,6 (30,9)	31,4 (46,5)	25,0 (35,1)	30,9 (38,2)	31,1 (37,9)	32,5 (41,5)	26,1 (33,8)
Università e ricerca	28,7 (41,3)	29,1 (36,0)	30,4 (47,3)	21,6 (59,0)	30,5 (41,0)	29,5 (47,0)	27,2 (38,4)	29,7 (34,1)	28,7 (39,6)	27,5 (51,1)	25,5 (35,6)	29,6 (43,0)	29,6 (39,7)	29,0 (44,9)	28,0 (38,8)
Mass-media	27,3 (41,3)	26,8 (37,9)	29,0 (45,5)	25,4 (52,0)	27,2 (42,7)	28,0 (46,4)	27,0 (37,7)	26,8 (36,5)	28,5 (39,5)	27,5 (48,2)	24,6 (35,3)	28,1 (43,0)	26,1 (43,3)	31,1 (42,5)	24,5 (39,2)
Scuola	26,9 (46,8)	27,2 (42,8)	27,6 (52,0)	22,7 (58,1)	25,1 (51,2)	27,3 (55,7)	27,7 (39,3)	27,4 (38,4)	26,7 (48,1)	26,3 (56,8)	26,2 (35,1)	27,1 (50,1)	27,9 (46,7)	26,6 (51,1)	26,6 (42,9)
Finanza/banche	26,7 (40,9)	27,4 (36,9)	26,5 (46,0)	23,0 (52,7)	30,3 (38,7)	28,9 (48,5)	23,4 (38,0)	26,4 (34,9)	26,4 (37,2)	27,4 (50,0)	23,5 (35,4)	27,7 (42,4)	29,0 (39,7)	26,7 (45,0)	25,6 (37,7)
Pubblica amministrazione	17,1 (55,1)	17,7 (51,1)	17,7 (59,0)	11,3 (70,9)	17,3 (57,2)	17,3 (62,6)	16,9 (49,8)	17,1 (47,6)	13,7 (58,5)	18,6 (63,1)	16,6 (42,2)	17,2 (58,9)	13,9 (57,3)	19,3 (58,2)	16,7 (51,3)
Ordini professionali	16,1 (51,0)	16,5 (47,1)	16,3 (55,1)	12,3 (66,0)	16,9 (53,0)	15,3 (59,1)	16,0 (45,4)	16,3 (43,6)	12,3 (52,7)	17,5 (59,8)	16,2 (39,3)	16,0 (54,4)	16,8 (50,1)	15,6 (55,1)	16,1 (47,9)
Magistratura	16,0 (50,8)	16,4 (46,0)	15,9 (57,2)	13,2 (65,1)	14,1 (55,5)	16,4 (59,2)	16,8 (43,5)	16,8 (43,1)	14,3 (51,5)	15,7 (60,3)	16,4 (41,0)	15,8 (53,7)	14,4 (51,3)	14,8 (58,2)	17,8 (43,9)

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 197

Caratteristiche del Paese	Totale	Titolo di studio			Lettura di libri in un anno			Lettura dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet	
		Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	Tutti i giorni
Associazioni sindacali	16,0 (50,6)	16,3 (46,9)	17,0 (55,1)	11,7 (62,1)	15,9 (53,2)	14,3 (60,1)	17,0 (43,9)	16,6 (43,6)	14,9 (46,6)	15,8 (61,4)	17,5 (37,5)	15,6 (54,4)	15,4 (52,2)	15,6 (45,9)
Associazioni datoriali	15,8 (39,3)	16,5 (36,7)	14,9 (43,6)	13,9 (44,8)	16,9 (40,6)	18,2 (43,6)	13,8 (36,3)	14,3 (32,9)	15,0 (37,2)	18,0 (48,5)	16,5 (32,7)	15,6 (41,3)	17,5 (36,0)	15,1 (37,6)
Politica	12,2 (60,1)	12,6 (55,0)	12,0 (66,1)	9,8 (76,4)	9,9 (63,3)	13,2 (68,5)	12,9 (53,6)	13,9 (50,6)	7,7 (67,8)	12,0 (68,6)	14,7 (45,7)	11,4 (64,3)	9,9 (60,9)	14,4 (55,6)

\* I valori espressi in parentesi sono relativi alla propensione della classe dirigente dello stesso settore a essere invece "conservatrice".  
Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella C16 Propensione della classe dirigente dei diversi settori a essere "innovatrice" (%)

Affermazioni	Condizione professionale				Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani			Definizione dell'interesse collettivo			
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operai	Condizione non professionale	Modesto	Medio		Basso/Medio-basso	Medio-alto/Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi celi dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise	
						Medio	Elevato										
Totale	47,9 (25,5)	41,9 (34,9)	36,7 (30,6)	30,0 (33,8)	29,5 (34,1)	40,6 (29,9)	38,0 (40,9)	36,9 (31,1)	32,8 (31,6)	41,3 (28,7)	34,1 (32,4)	33,4 (34,6)	32,7 (35,2)	33,5 (27,2)	30,0 (37,6)	41,4 (29,7)	
Piccola e/o media impresa	35,5 (32,4)																
Grande impresa	33,1 (36,3)	32,4 (42,6)	35,8 (41,0)	33,9 (34,1)	32,2 (33,7)	29,7 (35,9)	34,8 (36,7)	46,1 (34,0)	34,3 (34,0)	30,8 (37,6)	42,3 (30,7)	29,9 (38,3)	31,1 (37,3)	30,1 (40,2)	38,2 (33,4)	33,4 (33,5)	34,1 (36,9)
Cultura	29,6 (37,5)	27,0 (40,6)	33,1 (42,9)	31,5 (33,6)	28,4 (36,2)	29,8 (33,1)	28,1 (40,6)	40,3 (46,5)	30,0 (38,7)	28,6 (32,0)	30,4 (34,3)	28,3 (39,7)	30,3 (37,4)	26,8 (40,1)	38,9 (31,9)	30,2 (35,2)	29,0 (39,4)
Università e ricerca	28,7 (41,3)	25,3 (46,3)	29,7 (48,9)	29,1 (38,0)	29,1 (38,5)	29,8 (36,7)	26,9 (44,3)	36,3 (50,4)	28,9 (40,0)	27,3 (47,8)	31,6 (40,9)	28,8 (38,8)	27,1 (43,8)	27,4 (42,6)	40,3 (31,3)	26,2 (40,4)	28,4 (44,1)
Mass-media	27,3 (41,3)	23,8 (45,2)	24,4 (50,7)	32,9 (35,0)	27,5 (39,1)	23,5 (42,1)	29,5 (40,6)	37,8 (41,4)	27,1 (41,0)	30,4 (45,0)	31,8 (35,3)	23,7 (43,3)	28,2 (42,9)	31,3 (39,1)	36,6 (35,3)	23,4 (43,3)	25,0 (43,8)
Scuola	26,9 (46,8)	20,6 (52,3)	27,5 (53,6)	28,1 (42,5)	27,8 (44,4)	28,1 (44,0)	24,2 (49,1)	39,3 (48,9)	28,6 (44,7)	24,8 (52,4)	31,6 (44,6)	23,2 (48,2)	27,7 (46,6)	26,6 (48,3)	33,1 (40,5)	28,3 (42,5)	25,0 (50,6)
Finanza/banche	26,7 (40,9)	28,9 (45,9)	26,6 (48,5)	27,2 (38,7)	26,1 (37,8)	23,5 (40,0)	28,2 (41,4)	38,9 (43,6)	27,2 (39,9)	31,1 (40,3)	29,8 (38,1)	26,1 (41,8)	25,6 (41,6)	24,6 (44,5)	35,8 (25,9)	28,3 (39,0)	25,0 (44,4)
Pubblica amministrazione	17,1 (55,1)	12,1 (63,2)	17,1 (63,4)	22,3 (49,0)	16,7 (52,3)	17,1 (53,2)	15,6 (57,6)	29,8 (49,4)	18,4 (52,8)	16,2 (59,7)	23,1 (52,1)	15,3 (54,5)	15,4 (57,4)	16,4 (57,3)	29,4 (42,2)	16,3 (53,8)	14,9 (58,8)
Ordini professionali	16,1 (51,0)	20,4 (50,3)	16,3 (59,5)	20,1 (43,0)	13,8 (50,7)	15,6 (48,0)	15,0 (54,1)	28,9 (48,8)	15,1 (50,1)	17,7 (54,4)	17,1 (49,5)	14,6 (52,6)	16,9 (50,5)	19,4 (50,2)	26,2 (39,4)	13,6 (49,8)	13,2 (56,1)
Magistratura	16,0 (50,8)	15,6 (57,7)	16,6 (60,5)	12,4 (50,2)	16,9 (46,1)	15,8 (47,3)	14,4 (54,3)	29,7 (49,8)	15,9 (49,5)	16,2 (49,9)	19,3 (48,3)	13,4 (52,8)	16,5 (50,4)	16,3 (52,6)	28,0 (41,9)	12,9 (49,8)	14,8 (53,3)

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 199

Affermazioni	Condizione professionale				Livello socio-economico dichiarato				Livello socio-economico stimato				Prospettive future dei giovani				Definizione dell'interesse collettivo			
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise			
Totale	16,0 (50,6)	12,3 (61,7)	19,4 (56,8)	17,1 (48,0)	15,4 (46,7)	14,1 (47,6)	16,3 (53,1)	28,2 (52,6)	16,1 (50,2)	19,4 (53,0)	17,1 (50,1)	16,6 (49,1)	14,8 (52,4)	15,2 (52,6)	21,9 (41,9)	16,5 (49,0)	15,0 (53,3)			
Associazioni sindacali																				
Associazioni datoriali	15,8 (39,3)	11,4 (50,8)	17,4 (42,3)	18,0 (34,6)	15,7 (37,0)	14,2 (34,9)	15,8 (42,3)	27,6 (49,1)	16,2 (38,4)	13,5 (44,9)	18,1 (37,9)	15,9 (41,0)	14,4 (38,6)	17,1 (40,9)	27,3 (36,0)	14,3 (38,8)	13,2 (40,2)			
Politica	12,2 (60,1)	13,0 (65,1)	12,0 (69,5)	13,3 (54,1)	11,7 (57,5)	12,8 (56,9)	9,8 (63,2)	27,0 (59,1)	12,2 (59,3)	11,2 (63,4)	15,2 (59,6)	11,1 (61,0)	11,5 (59,5)	15,4 (59,0)	19,2 (48,9)	12,2 (60,0)	8,6 (64,4)			

\* I valori espressi in parentesi sono relativi alla propensione della classe dirigente dello stesso settore a essere invece "conservatrice".  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.



## 200 Allegati

Tabella A17 "Vicinanza" a un giudizio piuttosto che al suo opposto, con riferimento alle singole caratteristiche polari (%)

Affermazioni	Sesso			Classi di età				Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza		
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord- ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	Oltre 100 mila ab.	
La pubblica amministra- zione italiana è oggi:	63,0	63,4	62,6	69,1	65,7	61,8	61,4	62,6	61,8	66,8	61,9	65,8	60,8	60,2
	28,9	28,3	29,5	24,4	26,0	28,0	32,2	30,8	31,7	25,9	27,5	26,2	30,8	32,1
	8,1	8,3	7,9	6,5	8,3	10,2	6,4	6,6	6,5	7,3	10,6	8,0	8,4	7,7
La pubblica amministra- zione italiana è oggi:	72,8	74,3	71,5	74,6	75,4	74,6	69,6	74,4	75,8	74,0	69,4	75,4	71,0	70,1
	20,3	18,5	21,9	19,4	17,9	18,5	23,2	19,1	18,0	22,8	21,0	17,8	21,5	23,7
	6,9	7,2	6,6	6,0	6,7	6,9	7,2	6,5	6,2	3,2	9,6	6,8	7,5	6,2
Tagliare i costi della politi- ca è oggi:	14,6	12,7	16,2	23,5	11,6	13,9	14,4	9,4	13,0	16,6	18,3	16,7	10,5	15,0
	10,7	9,9	11,5	18,0	7,5	9,6	11,5	12,5	7,0	12,0	10,6	9,8	13,4	9,3
	74,7	77,4	72,3	58,5	80,9	76,5	74,1	78,1	80,0	71,4	71,1	73,5	76,1	75,7
Tagliare i costi della politi- ca è oggi:	12,1	10,0	14,0	16,3	10,5	12,2	11,7	8,3	12,0	13,6	14,3	14,4	8,7	11,7
	11,3	10,7	11,7	17,5	9,5	9,4	12,3	13,1	3,9	14,1	12,3	9,7	14,2	10,6
	76,6	79,3	74,3	66,2	80,0	78,4	76,0	78,6	84,1	72,3	73,4	75,9	77,1	77,7
L'attuale sistema fiscale italiano è:	69,0	68,0	69,8	68,3	69,3	69,8	68,0	71,6	66,9	73,9	65,3	69,9	66,2	70,5
	24,8	25,3	24,4	25,7	22,4	23,6	26,8	24,4	27,5	21,6	25,4	23,9	28,3	22,2
	6,2	6,7	5,8	6,0	8,3	6,6	5,2	4,0	5,6	4,5	9,3	6,2	5,5	7,3
L'attuale sistema fiscale italiano è:	69,0	68,7	69,1	67,0	68,4	70,6	68,1	71,4	68,2	74,8	64,1	70,5	67,1	68,1
	23,4	21,3	25,4	26,7	23,3	21,5	24,6	24,1	24,9	21,5	23,2	21,3	25,0	25,8
	7,6	10,0	5,5	6,3	8,3	7,9	7,3	4,5	6,9	3,7	12,7	8,2	7,9	6,1
L'evasione fiscale in Italia è oggi:	71,7	70,8	72,6	71,6	70,8	72,3	71,7	70,3	70,0	76,4	71,1	70,6	72,9	72,8
	19,5	19,2	19,7	18,9	19,3	19,1	20,0	21,2	20,3	18,5	18,2	18,7	18,8	21,9
	8,8	10,0	7,7	9,5	9,9	8,6	8,3	8,5	9,7	5,1	10,7	10,7	8,3	5,3
L'evasione fiscale in Italia è oggi:	74,1	75,1	73,2	71,1	70,7	74,2	76,5	70,8	72,2	78,9	75,1	72,9	74,5	76,4
	17,8	16,3	19,1	20,1	21,9	16,6	16,3	20,2	19,0	16,4	15,9	17,5	18,0	18,0
	8,1	8,6	7,7	8,8	7,4	9,2	7,2	9,0	8,8	4,7	9,0	9,6	7,5	5,6

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 201

Affermazioni	Sesso		Classi di età			Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza				
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord- ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	20-100 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
L'attuale legge elettorale che non consente di vota- re il candidato è:	64,6	67,7	61,9	58,2	61,6	70,2	62,4	59,5	68,9	63,3	67,0	63,5	67,2	63,9
	29,6	26,4	32,5	33,6	31,3	24,2	32,9	35,9	27,4	33,4	23,7	30,7	27,1	30,5
	5,8	5,9	5,6	8,2	7,1	5,6	4,7	4,6	3,7	3,3	9,3	5,8	5,7	5,6
L'attuale legge elettorale che non consente di vota- re il candidato è:	64,6	65,6	63,7	60,5	60,2	68,3	64,3	62,9	69,8	62,1	64,4	64,1	68,3	61,2
	29,8	28,1	31,4	30,6	32,6	26,0	31,8	31,7	26,7	34,4	27,4	29,9	27,1	32,9
	5,6	6,3	4,9	8,9	7,2	5,7	3,9	5,4	3,5	3,5	8,2	6,0	4,6	5,9

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

Tabella B17 "Vicinanza" a un giudizio piuttosto che al suo opposto, con riferimento alle singole caratteristiche polari (%)

Affermazioni	Totale	Titolo di studio			Letture di libri in un anno			Letture dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet		
		Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni
La pubblica amministrazione italiana è oggi:	63,0	62,7	62,0	67,5	60,3	66,0	63,0	62,2	60,9	65,0	60,3	63,8	59,8	64,2	63,6
	28,9	29,8	28,0	25,8	30,2	25,1	30,2	31,5	29,6	25,3	31,5	28,2	32,9	25,8	29,6
	8,1	7,5	10,0	6,7	9,5	8,9	6,8	6,3	9,5	9,7	8,2	8,0	7,3	10,0	6,8
La pubblica amministrazione italiana è oggi:	72,8	72,3	72,8	77,4	70,0	75,1	73,4	72,8	67,9	75,3	67,4	74,5	70,8	75,4	71,6
	20,3	21,0	20,1	15,7	22,8	18,3	19,8	22,0	23,6	16,5	24,7	19,0	23,1	15,8	22,9
	6,9	6,7	7,1	6,9	7,2	6,6	6,8	5,2	8,5	8,2	7,9	6,5	6,1	8,8	5,5
Tagliare i costi della politica è oggi:	14,6	16,0	13,1	8,9	14,0	12,3	16,0	15,8	10,7	14,6	20,5	12,9	11,4	11,8	18,7
	10,7	11,8	9,3	7,2	8,4	8,3	13,4	12,5	10,9	8,4	19,0	8,3	12,0	9,3	11,3
	74,7	72,2	77,6	83,9	77,6	79,4	70,6	71,7	78,4	77,0	60,5	78,8	76,6	78,9	70,0
Tagliare i costi della politica è oggi:	12,1	13,5	10,2	8,7	11,1	10,5	13,6	12,6	8,2	13,2	17,9	10,4	12,0	8,6	15,4
	11,3	12,4	10,3	6,1	7,8	8,1	15,1	13,9	11,8	7,6	19,4	8,9	12,8	10,4	11,2
	76,6	74,1	79,5	85,2	81,1	81,4	71,3	73,5	80,0	79,2	62,7	80,7	75,2	81,0	73,4
L'attuale sistema fiscale italiano è:	69,0	68,4	68,4	74,1	72,6	70,0	66,2	68,6	62,6	72,1	62,7	70,6	65,2	67,0	72,7
	24,8	26,1	23,5	19,7	21,2	22,6	28,1	26,8	29,4	20,2	28,4	23,8	26,1	25,1	23,8
	6,2	5,5	8,1	6,2	6,2	7,4	5,7	4,6	8,0	7,7	8,9	5,6	8,7	7,9	3,5
L'attuale sistema fiscale italiano è:	69,0	68,6	68,1	73,1	70,3	70,3	67,3	68,1	64,1	72,2	60,4	71,4	68,1	69,1	69,3
	23,4	24,0	23,9	18,6	21,7	21,4	25,6	24,7	25,9	20,7	30,3	21,5	24,5	22,9	23,4
	7,6	7,4	8,0	8,3	8,0	8,3	7,1	7,2	10,0	7,1	9,3	7,1	7,4	8,0	7,3
L'evasione fiscale in Italia è oggi:	71,7	69,1	75,2	79,3	74,1	73,4	69,4	70,5	72,7	72,8	68,3	72,7	68,3	72,4	73,0
	19,5	21,2	17,6	13,7	19,0	16,1	21,6	21,2	18,9	17,6	22,7	18,6	20,5	18,3	20,0
	8,8	9,7	7,2	7,0	6,9	10,5	9,0	8,3	8,4	9,6	9,0	8,7	11,2	9,3	7,0
L'evasione fiscale in Italia è oggi:	74,1	72,0	77,0	80,8	76,2	76,8	71,4	71,8	76,8	75,8	66,8	76,2	68,9	75,7	75,6
	17,8	18,7	16,9	13,7	17,7	13,9	19,9	19,3	15,3	17,0	24,1	15,9	19,2	17,5	17,2
	8,1	9,3	6,1	5,5	6,1	9,3	8,7	8,9	7,9	7,2	9,1	7,9	11,9	6,8	7,2

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 203

Affermazioni	Titolo di studio			Lettura di libri in un anno			Lettura dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet			
	Totale	Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni
L'attuale legge elettorale che non consente di votare il candidato è:	64,6	60,8	70,0	75,2	68,2	68,4	60,4	59,1	65,7	71,2	61,6	65,5	68,3	68,8	58,8
	29,6	33,5	24,8	17,4	26,5	25,5	33,7	34,7	29,6	23,1	31,5	29,1	27,5	24,3	35,6
	5,8	5,7	5,2	7,4	5,3	6,1	5,9	6,2	4,7	5,7	6,9	5,4	4,2	6,9	5,6
L'attuale legge elettorale che non consente di votare il candidato è:	64,6	61,2	70,1	71,5	66,9	66,9	62,0	59,0	68,0	70,3	62,5	65,2	65,3	66,7	62,4
	29,8	33,4	24,2	21,7	28,7	27,2	31,9	34,9	27,7	24,3	29,9	29,8	28,9	26,9	32,9
	5,6	5,4	5,7	6,8	4,4	5,9	6,1	6,1	4,3	5,4	7,6	5,0	5,8	6,4	4,7

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 204 Allegati

Tabella C17 "Vicinanza" a un giudizio piuttosto che al suo opposto, con riferimento alle singole caratteristiche polari (%)

Settori di appartenenza	Condizione professionale	Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo									
		Totale	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operario	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi celi dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise
La pubblica amministrazione italiana è oggi:	Inefficiente	63,0	63,6	60,4	64,2	63,4	62,1	62,5	74,0	65,9	59,3	61,5	54,9	62,8	67,8	63,0	59,5	65,4	62,6
	Intermedio	28,9	31,9	28,8	24,9	29,4	29,6	29,9	15,6	24,7	31,6	32,9	36,6	29,9	23,6	28,6	28,0	30,2	28,3
	Efficiente	8,1	4,5	10,8	10,9	7,2	8,3	7,6	10,4	9,4	9,1	5,6	8,5	7,3	8,6	8,4	12,5	4,4	9,1
La pubblica amministrazione italiana è oggi:	Lenta	72,8	76,8	70,6	78,1	71,3	70,2	75,3	74,2	74,8	71,2	71,4	67,5	72,1	76,6	71,7	70,6	74,6	73,2
	Intermedio	20,3	20,8	21,5	15,1	21,2	23,1	18,2	15,4	18,7	20,6	22,1	26,9	19,7	17,0	19,6	20,8	20,4	20,2
	Veloce	6,9	2,4	7,9	6,8	7,5	6,7	6,5	10,4	6,5	8,2	6,5	5,6	8,2	6,4	8,7	8,6	5,0	6,6
Tagliare i costi della politica e oggi:	Inutile	14,6	10,1	11,1	12,2	17,4	15,0	13,5	20,4	16,6	15,8	11,1	11,6	14,8	16,0	21,8	17,0	15,2	9,1
	Intermedio	10,7	12,6	7,9	6,5	12,4	13,7	7,6	13,7	9,7	10,3	12,3	13,0	11,7	8,5	10,0	13,5	11,5	9,3
	Utile	74,7	77,3	81,0	81,3	70,2	71,3	78,9	65,9	73,7	73,9	76,6	75,4	73,5	75,5	68,2	69,5	73,3	81,6
Tagliare i costi della politica e oggi:	Inopportuno	12,1	8,7	10,1	10,3	14,1	11,0	12,7	15,9	13,1	13,5	10,0	8,7	11,8	14,2	16,9	15,7	12,7	8,0
	Intermedio	11,3	9,8	7,9	7,8	13,7	13,8	8,9	11,7	10,4	11,0	12,5	13,0	12,5	9,1	11,6	17,2	12,8	7,9
	Opportuno	76,6	81,5	82,0	81,9	72,2	75,2	78,4	72,4	76,5	75,5	77,5	78,3	75,7	76,7	71,5	67,1	74,5	84,1
L'attuale sistema fiscale italiano è:	Iniquo	69,0	72,8	70,2	70,4	67,1	68,2	69,6	68,6	70,4	68,5	67,2	66,4	67,2	72,0	70,1	60,3	69,4	70,6
	Intermedio	24,8	26,0	23,0	22,9	25,7	27,3	22,8	22,2	22,9	26,3	26,5	27,7	25,6	22,4	23,9	28,3	24,9	23,8
	Equo	6,2	1,2	6,8	6,7	7,2	4,5	7,6	9,2	6,7	5,2	6,3	5,9	7,2	5,6	6,0	11,4	5,7	5,6
L'attuale sistema fiscale italiano è:	Inefficiente	69,0	72,1	68,3	69,5	68,2	66,5	71,1	70,3	70,4	65,8	68,8	65,1	66,1	73,8	70,8	65,7	68,2	69,1
	Intermedio	23,4	20,1	24,5	22,7	24,1	26,4	21,1	20,6	22,7	26,3	22,8	27,7	24,0	20,5	22,6	19,5	25,9	23,4
	Efficiente	7,6	7,8	7,2	7,8	7,7	7,1	7,8	9,1	6,9	7,9	8,4	7,2	9,9	5,7	6,6	14,8	5,9	7,5
L'evasione fiscale in Italia è oggi:	Sbagliata	71,7	63,5	78,1	71,6	71,5	67,9	74,7	75,9	69,8	70,5	75,0	70,4	71,6	72,5	67,5	71,6	69,3	76,4
	Intermedio	19,5	22,8	15,6	20,9	19,6	24,1	15,8	14,8	19,3	19,6	19,7	19,4	21,0	18,1	20,2	19,6	20,5	17,6
	Giusta	8,8	13,7	6,3	7,5	8,9	8,0	9,5	9,3	10,9	9,9	5,3	10,2	7,4	9,4	12,3	8,8	10,2	6,0
L'evasione fiscale in Italia è oggi:	Inaccettabile	74,1	63,2	81,1	75,1	74,0	70,5	76,8	79,0	71,9	71,3	78,7	74,5	73,3	74,7	66,6	70,9	72,9	80,9
	Intermedio	17,8	23,2	12,9	17,3	18,3	21,5	15,2	11,2	18,4	18,9	16,3	16,1	19,8	16,8	21,0	18,8	18,6	14,3
	Accettabile	8,1	13,6	6,0	7,6	7,7	8,0	8,0	9,8	9,7	9,8	5,0	9,4	6,9	8,5	12,4	10,3	8,5	4,8

2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 205

Settori di appartenenza	Condizione professionale			Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo					
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operario	Condizione non professionale	Modesto	Medio	Medio-alto/ Elevato	Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi collettivi dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise
Totale	64,6	67,2	71,6	65,9	59,1	68,4	74,6	65,2	70,7	60,2	61,3	67,4	63,9	64,0	60,1	64,1	67,4
	29,6	28,4	21,5	27,8	36,4	24,6	19,6	28,7	23,4	34,5	32,3	27,3	30,3	29,4	29,7	30,7	28,1
	5,8	4,4	6,9	6,3	4,5	7,0	5,8	6,1	5,9	5,3	6,4	5,3	5,8	6,6	10,2	5,2	4,5
L'attuale legge elettorale che non consente di votare il candidato è:	64,6	64,1	70,9	62,8	59,6	68,8	67,0	64,0	70,6	62,0	61,4	66,1	65,0	63,5	55,2	64,4	68,7
	29,8	30,8	23,1	29,6	35,7	25	25,5	30,1	24,1	32,8	33,0	28,2	29,5	30,1	32,4	30,4	27,8
	5,6	5,1	6,0	7,6	4,7	6,2	7,5	5,9	5,3	5,2	5,6	5,7	5,5	6,4	12,4	5,2	3,5

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

206 Allegati

Tabella A18 I tre più importanti valori in assoluto per l'intervistato\* (%)

Affermazioni	Sesso		Classi di età				Ripartizione territoriale				Ampiezza comune di residenza	
	Totale	Maschio	Femmina	18-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 anni e oltre	Nord-ovest	Centro	Sud e isole	Fino a 20 mila ab.	Oltre 100 mila ab.
Salute	57,8	53,6	61,6	42,9	55,5	54,9	65,1	59,9	63,3	56,0	54,1	58,8
Famiglia	53,9	53,5	54,3	45,6	50,2	54,3	57,3	53,1	59,1	51,8	52,9	49,5
Lavoro	33,4	34,5	32,4	35,5	30,9	37,0	30,8	30,1	31,5	29,1	39,7	36,5
Amore	18,4	16,4	20,2	33,7	22,6	19,2	12,0	17,0	13,6	23,7	19,0	21,6
Libertà	17,3	18,8	15,9	12,4	21,4	19,7	14,3	13,8	23,1	22,1	14,0	15,2
Pace	16,8	16,3	17,3	12,2	14,6	18,8	17,1	18,3	18,5	16,2	15,1	16,2
Sicurezza	11,6	11,7	11,4	9,8	7,3	11,2	14,3	13,3	17,7	11,4	6,8	11,1
Rispetto delle regole	11,5	12,4	10,6	6,4	10,6	11,7	12,9	13,9	11,5	9,3	10,8	11,4
Amicizia	10,3	9,7	10,9	20,3	16,4	6,8	8,3	13,3	8,5	10,4	9,0	10,8
Democrazia	8,9	9,9	8,0	6,7	6,7	9,5	9,9	8,4	7,6	12,4	8,0	9,1
Religione	6,7	7,3	6,2	7,0	2,0	6,0	9,5	5,0	5,0	6,9	8,9	6,3
Autorealizzazione	5,0	6,3	3,9	4,8	8,8	4,3	4,0	7,2	5,7	4,4	3,3	5,0
Solidarietà	4,7	4,9	4,5	5,1	4,4	5,5	4,0	5,6	6,4	4,2	3,3	4,7
Coerenza	4,6	4,9	4,3	3,1	5,8	4,9	4,1	4,3	3,7	8,3	3,3	4,7
Merito	3,7	4,1	3,3	3,7	3,8	2,7	4,5	2,7	2,9	5,7	3,8	3,5
Guadagnare molto	3,1	3,9	2,4	5,7	5,4	2,7	1,9	4,4	2,4	3,2	2,5	3,2
Fare carriera	2,3	2,4	2,2	7,4	2,2	2,1	1,3	2,2	1,7	1,3	3,2	2,1
Patria	1,9	2,4	1,4	0,7	1,1	1,7	2,8	2,3	4,3	0,7	1,0	2,9
Prestigio sociale	0,9	1,6	0,4	1,4	2,5	0,9	0,2	0,4	1,2	0,7	1,4	0,9
Bellezza fisica	0,7	0,8	0,7	0,8	1,7	0,2	0,7	1,3	0,3	0,9	0,4	0,8
Notorietà	0,5	1,0	0,1	0,9	0,2	0,2	0,9	0,2	0,6	1,6	0,1	0,2
Non risponde	2,5	2,1	2,9	5,9	1,3	2,8	1,9	3,1	0,6	0,4	4,3	3,0
v.a.	2.080	997	1.083	188	368	735	790	560	399	410	711	605

\* Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte.  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

## 2. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla popolazione 207

Tabella B18 I tre più importanti valori in assoluto per l'intervistato\* (%)

Affermazioni	Totale	Titolo di studio			Lettura di libri in un anno			Lettura dei quotidiani			Ascolto Tg + Radiogiornali		Utilizzo Internet		
		Fino a media inferiore	Media superiore	Laurea e oltre	Nessuno	Fino a 5	Oltre 5	Fino 3-4 volte mese	1-2 volte settimana	3-4 volte sett. e/o tutti i giorni	Fino 3-4 volte settimana	Tutti i giorni	Mai	1-4 volte settimana	Tutti i giorni
Salute	57,8	62,2	49,7	52,1	61,8	52,1	58,5	58,6	58,6	56,4	44,5	61,6	61,8	52,9	60,1
Famiglia	53,9	55,9	50,1	52,0	57,4	52,0	53,0	50,7	59,0	55,7	42,7	57,1	56,7	48,6	57,3
Lavoro	33,4	34,5	32,5	28,8	34,7	30,8	34,1	31,7	34,2	35,2	33,3	33,4	35,3	33,9	32,0
Amore	18,4	16,1	23,6	18,5	22,2	16,8	16,9	20,4	20,2	14,9	20,1	17,9	21,3	21,3	14,2
Libertà	17,3	12,9	22,5	31,7	21,2	21,9	12,4	14,2	23,4	18,4	12,7	18,6	16,1	21,8	13,8
Pace	16,8	17,0	16,1	18,1	17,6	16,4	16,6	17,8	20,8	13,8	14,8	17,4	17,7	15,3	17,7
Sicurezza	11,6	12,5	10,9	7,4	10,9	11,5	12,0	10,6	10,2	13,4	8,9	12,3	13,4	11,2	10,9
Rispetto delle regole	11,5	11,1	13,0	9,4	11,8	11,4	11,3	10,9	10,7	12,6	8,2	12,4	10,9	11,9	11,4
Amicizia	10,3	10,3	11,0	8,3	6,1	16,2	9,7	11,3	11,0	8,8	12,1	9,8	13,1	10,6	8,6
Democrazia	8,9	7,6	11,2	10,9	9,3	9,9	8,1	7,1	10,6	10,4	8,2	9,1	8,5	9,6	8,5
Religione	6,7	8,0	4,4	5,2	6,0	6,4	7,3	8,3	4,6	5,6	5,8	7,0	5,1	3,9	10,1
Autorealizzazione	5,0	2,8	7,8	12,1	4,1	8,0	3,9	3,8	3,9	7,0	4,2	5,3	2,8	8,9	2,7
Solidarietà	4,7	3,4	6,8	7,1	3,2	7,8	3,9	3,8	4,7	5,8	5,1	4,6	3,4	5,9	4,3
Coerenza	4,6	4,0	5,7	6,0	5,6	4,7	4,0	3,6	3,8	6,3	2,9	5,1	4,0	5,3	4,3
Merito	3,7	3,6	3,6	4,9	4,5	3,8	3,2	3,2	1,0	5,6	3,4	3,8	5,1	3,7	2,9
Guadagnare molto	3,1	2,9	3,7	2,9	3,4	2,9	3,1	3,0	2,7	3,4	2,5	3,3	2,4	4,2	2,6
Fare carriera	2,3	2,4	2,4	1,2	2,9	2,0	2,1	2,2	1,7	2,7	1,8	2,4	1,9	3,3	1,5
Patria	1,9	2,2	1,8	0,8	3,0	2,4	1,0	1,7	0,4	2,9	0,8	2,2	2,3	0,9	2,7
Prestigio sociale	0,9	0,9	0,9	1,4	0,8	0,5	1,3	0,8	0,9	1,1	1,7	0,7	0,5	1,3	0,9
Bellezza fisica	0,7	0,6	0,9	1,1	0,8	0,8	0,6	0,3	1,6	0,8	1,0	0,6	0,2	1,0	0,7
Notorietà	0,5	0,6	0,3	0,2	0,2	0,1	0,9	0,8	0,2	0,3	0,5	0,5	1,7	0,3	0,1
Non risponde	2,5	2,9	2,0	1,0	0,9	0,8	4,4	4,0	0,8	1,4	7,8	1,0	0,1	2,8	3,5
v.a.	2.080	1.313	570	197	585	528	967	970	345	765	463	1.617	452	774	854

\* Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte.

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.



208 Allegati

Tabella C18 I tre più importanti valori in assoluto per l'intervistato\* (%)

Risposta	Condizione professionale				Livello socio-economico dichiarato			Livello socio-economico stimato			Prospettive future dei giovani		Definizione dell'interesse collettivo				
	Lavoratore autonomo	Lavoratore dipendente	Operato	Condizione non professionale	Modesto	Medio		Basso/ Medio-basso	Medio	Medio-alto/ Alto	Migliori dei genitori	Uguali	Inferiori ai genitori	Somma interessi individuali	Interessi ceti dirigenti	Compromesso per la pace sociale	Scelte condivise
						Medio	Medio-alto/ Elevato										
Salute	55,2	54,7	53,4	60,7	61,2	56,3	44,8	58,3	58,3	56,9	59,2	57,0	57,8	60,4	44,1	56,5	60,8
Famiglia	59,8	51,1	57,9	52,4	52,3	56,6	44,1	54,0	52,2	54,9	62,9	55,2	47,7	53,8	55,1	48,3	57,0
Lavoro	30,2	32,3	45,1	31,2	36,4	31,8	25,1	35,7	37,7	27,8	33,1	31,9	35,1	32,4	33,7	36,2	32,3
Amore	23,2	18,3	18,7	17,2	16,4	19,8	22,0	21,3	17,3	15,1	18,7	18,9	17,7	19,0	32,0	14,9	16,2
Libertà	17,3	18,0	23,8	13,9	16,3	18,1	18,1	16,2	17,1	18,9	16,1	15,5	19,6	15,1	15,2	16,2	20,1
Pace	16,8	17,0	17,7	20,5	15,5	17,7	17,0	16,0	17,5	17,5	18,1	16,3	16,7	12,9	12,4	16,7	20,4
Sicurezza	12,5	9,0	11,5	12,2	9,2	13,8	10,2	11,3	10,6	12,5	9,3	14,5	10,1	7,7	12,6	13,8	12,5
Rispetto delle regole	9,0	13,5	12,7	11,0	10,8	12,3	9,5	10,0	11,4	13,5	11,6	9,9	13,0	13,6	10,9	7,9	12,4
Amicizia	12,1	10,4	7,8	10,6	10,8	9,9	9,8	9,0	8,5	13,2	8,9	11,7	9,8	12,0	11,7	9,6	9,2
Democrazia	11,5	12,1	6,9	7,8	6,8	10,5	12,1	10,0	9,7	7,0	5,0	11,1	9,0	8,4	6,8	8,0	10,5
Religione	6,1	4,6	2,8	8,7	10,4	3,9	2,5	5,2	4,8	9,9	5,7	6,1	7,9	9,0	4,8	8,2	5,1
Autorealizzazione	7,9	7,3	2,7	4,2	3,9	5,7	8,1	4,0	5,7	6,0	6,4	5,1	4,2	4,0	5,3	5,2	5,3
Solidarietà	7,4	7,3	3,8	3,4	4,4	4,8	5,5	4,2	6,4	4,3	1,8	5,4	5,7	3,7	7,4	4,5	4,8
Coerenza	3,7	6,9	5,2	3,9	4,4	4,7	5,2	5,7	4,1	3,5	4,6	4,3	4,9	5,4	2,7	4,1	5,1
Merito	3,4	3,4	2,8	4,1	2,5	4,9	2,6	3,3	3,1	4,5	5,5	3,8	2,6	4,5	6,0	2,6	3,3
Guadagnare molto	3,1	2,6	4,5	2,9	3,8	2,2	5,4	2,7	2,1	4,2	2,8	1,5	4,8	3,2	4,1	3,7	2,4
Fare carriera	2,4	1,1	1,7	2,8	2,3	2,0	4,4	2,8	2,4	1,5	4,4	1,6	1,7	1,2	4,5	2,6	2,1
Patria	1,8	0,7	3,6	1,9	1,2	2,6	1,5	0,8	2,0	3,4	3,7	1,1	1,6	2,0	0,6	1,1	2,7
Prestigio sociale	1,3	0,7	3,0	0,4	0,9	0,6	4,6	0,8	0,7	1,4	1,4	0,9	0,7	1,1	2,1	0,6	0,8
Bellezza fisica	0,5	0,7	0,8	0,7	0,2	0,6	4,8	0,6	1,2	0,6	0,4	0,6	1,0	1,4	0,3	0,5	0,5
Notorietà	0,2	0,4	-	0,8	0,3	0,7	0,8	0,3	0,2	1,0	1,9	0,1	0,1	-	3,6	0,4	0,1
Non risponde	2,2	1,6	1,2	3,3	3,1	1,8	3,2	2,6	2,0	2,8	1,9	2,6	2,8	2,8	3,2	2,8	1,7
v.a.	262	377	324	1.117	935	1.022	123	952	420	707	467	785	828	507	218	501	836

\* Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte.  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla popolazione.

### 3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente

Analogamente a quanto si è fatto per la popolazione, si riportano di seguito le tabelle che rappresentano il risultato derivante dall'incrocio tra alcune variabili socio-anagrafiche e di opinione con le diverse domande del questionario somministrato questa volta alla classe dirigente.

Tali tabelle costituiscono solo una parte dell'elaborazione effettuata e sono state qui di seguito riportate tenendo conto dell'opportunità di fornire un sostegno informativo ulteriore rispetto a quanto ha trovato posto all'interno del Capitolo 2.

Si ricorda che ci sono due tipologie di tabelle, e precisamente:

- tabelle di *tipo A*, che utilizzano come variabili di incrocio il sesso, la classe di età, il titolo di studio, la ripartizione geografica di residenza dell'intervistato, nonché la valutazione delle prospettive future per i giovani rispetto alle condizioni socio-economiche della famiglia di origine;
- tabelle di *tipo B*, che invece risultano basate sull'ambito di attività professionale, sulla relativa posizione ricoperta e sulle modalità di identificazione con la classe dirigente presa nel suo complesso da parte dell'intervistato.

Anche in tal caso le tabelle allegate costituiscono una base informativa che può essere utilizzata anche al di là del presente rapporto.

Tabella A1 Valore e applicazione del merito (%)

Affermazioni	Totale	Sesso		Classi di età			Titolo di studio		Residenza			Prospettive per i giovani			
		Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e Isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio
Credo che la valorizzazione del merito possa migliorare le condizioni del Paese e aumentare le opportunità per i cittadini															
Molto d'accordo	68,9	67,0	76,4	65,1	63,3	80,4	65,3	70,6	66,8	68,0	70,0	64,7	69,4	69,7	67,8
Abbastanza d'accordo	27,8	30,4	16,9	28,9	34,1	18,2	31,1	26,1	28,2	29,5	27,9	35,3	29,2	26,0	25,8
L'Italia si sta muovendo verso la valorizzazione del merito															
Molto d'accordo	5,7	5,8	5,6	2,0	6,5	8,8	9,8	3,6	5,0	2,5	10,3	7,4	5,6	5,3	6,5
Abbastanza d'accordo	9,8	9,7	10,1	10,1	8,6	10,9	12,2	8,5	11,4	8,2	8,8	13,2	11,1	9,0	6,5
Nel concreto in Italia le relazioni e le raccomandazioni contano più del merito															
Molto d'accordo	36,7	35,3	42,7	38,3	37,8	33,6	39,6	35,2	32,7	34,4	42,6	23,5	27,8	41,3	42,0
Abbastanza d'accordo	48,0	49,5	41,6	46,3	47,6	50,3	45,7	49,2	50,4	51,7	41,9	55,9	56,9	44,7	41,9
Il merito è un concetto astratto															
Molto d'accordo	12,3	11,0	18,0	11,4	11,4	14,6	18,3	9,1	13,4	11,5	12,5	8,8	12,5	12,3	19,4
Abbastanza d'accordo	16,1	15,7	18,0	17,4	17,8	12,4	17,1	15,6	15,3	19,7	15,4	14,7	18,1	15,3	22,6
Penso che ognuno possa utilizzare legittimamente le risorse e le relazioni di cui dispone per affermarsi															
Molto d'accordo	22,1	20,9	27,0	20,8	20,5	25,5	28,7	18,6	21,3	16,4	27,9	27,9	18,1	21,7	22,6
Abbastanza d'accordo	44,1	46,4	34,8	42,3	48,1	40,9	42,6	44,9	49,5	44,2	38,3	51,5	56,9	39,7	41,9

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 211

**Tabella B1 Valore e applicazione del merito (%)**

Affermazioni	Totale	Ambito di attività					Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente			
		Cariche elettive	Rappre- sentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/ altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/ docente	Molto/ moderatamente	Poco	Per nulla
Credo che la valorizzazione del merito possa migliorare le condizioni del Paese e aumentare le opportunità per i cittadini													
Molto d'accordo	68,9	72,0	79,6	66,7	67,8	66,7	60,5	65,0	73,3	63,7	65,8	70,7	68,7
Abbastanza d'accordo	27,8	23,3	14,1	28,9	32,2	33,3	27,9	30,9	24,0	32,7	32,8	25,2	27,0
L'Italia si sta muovendo verso la valorizzazione del merito													
Molto d'accordo	5,7	9,3	3,1	9,6	3,4	6,7	4,7	5,8	6,2	3,6	9,0	3,6	6,1
Abbastanza d'accordo	9,8	23,3	7,8	11,4	8,5	3,3	4,7	9,9	8,9	12,7	11,9	10,8	5,2
Nel concreto in Italia le relazioni e le raccomandazioni contano più del merito													
Molto d'accordo	36,7	39,5	29,7	38,6	35,0	30,0	51,2	27,7	42,2	45,6	30,6	31,1	54,7
Abbastanza d'accordo	48,0	34,9	51,5	44,7	53,7	50,0	39,5	55,5	44,9	34,5	50,8	54,4	32,2
Il merito è un concetto astratto													
Molto d'accordo	12,3	9,3	9,4	14,0	12,4	10,0	16,3	8,9	16,0	9,1	10,4	9,0	20,9
Abbastanza d'accordo	16,1	18,6	12,5	22,8	14,7	13,3	9,3	16,2	17,8	9,1	22,4	12,6	15,7
Penso che ognuno possa utilizzare legittimamente le risorse e le relazioni di cui dispone per affermarsi													
Molto d'accordo	22,1	23,3	17,2	23,7	21,5	20,0	27,9	17,8	22,7	34,6	26,1	20,7	20,0
Abbastanza d'accordo	44,1	37,2	39,0	41,2	52,0	43,3	34,8	50,3	42,2	30,9	50,0	45,5	34,8

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella A2 Riconoscimento del merito nei diversi ambiti\* (%)

Ambiti	Totale	Sesso		Classi di età			Titolo di studio		Residenza			Prospettive per i giovani			
		Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio
Piccola e/o media impresa	81,6	83,0	75,3	81,9	79,5	83,9	78,7	83,1	84,1	82,8	78,8	86,7	80,6	81,7	71,0
Professioni	74,7	75,4	71,9	75,1	71,4	78,8	73,7	75,3	75,7	75,3	72,8	78,0	79,1	74,4	61,3
Grande impresa	71,7	73,8	62,9	69,7	69,8	76,7	69,0	73,3	73,8	72,2	69,0	77,9	76,4	71,3	51,6
Cultura	60,7	59,6	65,2	59,1	62,2	60,6	62,8	59,6	61,4	55,7	65,5	75,0	63,9	58,0	48,3
Finanza/banche	58,2	58,9	55,1	55,0	59,4	59,8	59,8	57,3	59,9	57,3	56,6	70,6	56,9	57,4	41,9
Scuola elementare	53,5	52,6	57,2	57,1	51,9	51,8	48,7	56,1	52,5	46,7	59,6	60,3	43,0	55,0	48,4
Classe dirigente	52,2	52,1	52,8	56,3	51,3	48,9	51,8	52,5	51,0	54,9	51,5	63,3	54,1	50,4	42,0
Scuola superiore	57,5	56,0	64,1	67,2	54,0	51,8	55,5	58,7	57,0	55,0	61,1	66,2	51,4	58,0	48,4
Ricerca	42,4	41,6	46,0	42,9	36,7	49,6	37,2	45,3	40,1	40,1	48,5	53,0	38,9	41,0	42,0
Scuola media inferiore	51,2	48,6	61,8	58,4	48,1	47,4	51,2	51,2	48,5	48,4	57,4	54,4	41,7	53,6	42,0
Università	49,5	47,6	57,3	53,6	48,6	46,0	45,1	51,7	52,5	43,5	50,8	57,3	55,6	47,7	35,5
Associazioni datoriali	45,2	44,5	48,3	45,6	40,0	51,9	41,5	47,3	47,5	40,2	47,0	55,9	43,0	45,0	0,0
Lavoro dipendente	44,8	44,3	47,1	46,3	42,1	46,7	43,3	45,6	44,5	45,9	44,1	50,0	44,4	43,6	0,0
Magistratura	36,7	36,1	39,4	36,9	36,7	36,5	34,8	37,8	32,7	35,2	42,6	41,2	36,1	37,0	25,8
Mass-media	34,9	34,8	34,8	30,8	33,5	40,9	40,8	31,6	36,6	31,1	36,8	48,5	34,7	34,0	0,0
Associazioni sindacali	31,0	31,7	28,1	31,6	29,8	32,1	36,0	28,4	28,8	31,9	33,1	36,8	22,2	32,7	22,6
Politica	16,0	16,0	15,7	18,8	14,6	14,6	16,5	15,6	16,4	16,4	15,4	22,0	11,1	16,7	6,4
Pubblica amministrazione	18,0	18,6	15,7	20,8	18,9	13,9	21,4	16,3	21,3	10,7	21,3	19,1	13,9	20,0	6,5

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

## 3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 213

Tabella B2 Riconoscimento del merito nei diversi ambiti\* (%)

Affermazioni	Totale	Ambito di attività					Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente			
		Cariche elettive	Rappre- sentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/ altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/ docente	Molto/ moderatamente	Poco	Per nulla
Piccola e/o media impresa	81,6	72,0	82,8	81,6	83,0	83,4	81,4	87,0	78,6	74,6	87,3	81,4	74,8
Professioni	74,7	81,4	86,0	71,1	75,7	66,7	62,8	78,6	73,3	67,3	79,9	75,2	67,9
Grande impresa	71,7	60,5	79,6	73,7	72,3	63,3	69,7	77,5	68,0	67,2	82,8	70,6	60,9
Cultura	60,7	51,1	65,6	60,5	63,3	60,0	53,5	63,3	60,0	54,6	73,9	59,9	47,0
Finanza/banche	58,2	58,1	65,6	60,5	54,8	46,7	62,7	57,1	57,3	65,4	71,0	53,5	52,1
Scuola elementare	53,5	51,2	59,3	54,3	48,6	63,3	58,1	53,4	54,2	50,9	52,2	54,9	52,2
Classe dirigente	52,2	62,7	46,9	49,2	57,0	40,0	46,5	59,2	45,7	54,5	61,2	52,7	40,9
Scuola superiore	57,5	58,1	51,5	62,3	59,4	43,3	55,7	58,2	56,5	60,0	58,9	59,0	53,0
Ricerca	42,4	41,9	42,2	40,4	43,5	43,4	44,2	43,5	41,3	43,6	53,0	42,8	29,5
Scuola media inferiore	51,2	58,2	50,0	50,9	49,7	40,0	60,4	51,3	50,2	54,5	49,2	54,5	46,9
Università	49,5	51,1	43,8	48,3	55,4	40,0	41,9	45,1	51,6	56,3	55,2	51,3	39,1
Associazioni datoriali	45,2	32,6	67,2	54,4	34,5	50,0	41,8	50,2	41,8	41,8	55,3	42,4	39,1
Lavoro													
dipendente	44,8	53,4	45,4	41,2	45,2	50,0	39,6	49,7	40,9	43,7	53,0	41,0	42,6
Magistratura	36,7	44,2	36,0	41,2	33,3	33,3	34,9	31,9	40,0	40,0	39,6	36,9	33,1
Mass-media	34,9	25,6	39,1	41,2	36,2	23,3	23,2	39,8	32,0	29,1	44,7	30,2	32,1
Associazioni sindacali	31,0	37,2	48,4	29,0	24,3	40,0	25,6	33,5	26,3	41,8	32,9	33,8	23,5
Politica	16,0	11,6	14,1	14,9	19,8	10,0	13,9	17,3	15,5	12,7	17,2	18,9	8,7
Pubblica amministrazione	18,0	32,5	7,9	30,7	14,1	10,0	7,0	16,3	17,8	25,5	20,9	17,2	16,5

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella A3 Opinioni su affermazioni in tema di merito e mobilità (%)

Opinioni	Sesso			Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani			
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre		Nord	Centro	Sud e Isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio
È facile essere d'accordo sul principio del merito, ma è più difficile per le persone accettarlo per se stesse e/o per i membri della propria famiglia																
Molto d'accordo	28,9	29,6	25,8	26,8	29,7	29,9	26,2	30,3	28,2	25,4	33,1	26,5	27,8	29,7	29,0	29,0
Abbastanza d'accordo	45,0	45,3	43,9	42,4	42,8	51,2	45,1	44,9	47,1	47,6	40,4	39,7	50,0	45,0	45,1	45,1
A sua volta la classe dirigente (nella politica, nell'economia, nel sociale, nella cultura) si dichiara favorevole rispetto al principio del merito, ma poi non lo applica a se stessa																
Molto d'accordo	53,7	54,2	51,7	55,0	53,5	52,5	57,3	51,8	53,5	55,0	52,9	47,1	45,8	56,7	58,1	58,1
Abbastanza d'accordo	37,6	38,5	33,7	34,9	38,9	38,7	35,4	38,8	38,1	38,5	36,8	42,6	47,2	35,3	25,8	25,8
La verità è che la classe dirigente non è abituata ad applicare il criterio del merito, preferendo quello dell'"appartenenza" (a un gruppo, a un partito, a un sindacato, a una famiglia, a una squadra aziendale ecc.), da cui ci si sente più protetti e garantiti																
Molto d'accordo	58,7	58,4	59,6	60,4	56,3	59,9	62,8	56,3	55,5	58,2	63,2	44,1	51,3	62,4	71,0	71,0
Abbastanza d'accordo	33,3	33,5	32,6	31,5	35,1	32,8	32,3	33,8	37,1	34,4	27,2	47,1	40,3	29,3	25,8	25,8
Ma anche la popolazione non è molto diversa rispetto alla sua classe dirigente, perché non è abituata a sua volta ad accettare il criterio del merito, preferendo quello dell'appartenenza, da cui ci si sente più protetti e garantiti																
Molto d'accordo	42,5	43,4	38,2	40,3	44,3	42,3	45,1	41,0	40,1	40,2	47,8	32,4	34,7	46,0	48,4	48,4
Abbastanza d'accordo	42,9	42,7	43,8	42,9	41,1	45,3	41,5	43,7	44,5	45,1	39,0	52,9	48,6	40,7	29,0	29,0
Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di imporre l'uscita dalla vita attiva a 60 anni, indipendentemente dal merito, per lasciare il posto ai giovani																
Molto d'accordo	15,9	14,7	21,4	17,4	15,1	15,3	20,7	13,4	14,4	15,6	19,1	16,2	13,9	16,0	19,4	19,4
Abbastanza d'accordo	22,7	23,0	21,3	25,5	24,3	17,5	30,5	18,6	19,8	17,2	31,6	20,6	18,1	25,0	16,1	16,1
Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di poter scegliere i bravi, siano essi giovani o anziani e non accettare solo il principio dell'età (in entrambe le categorie ci sono i meritevoli e i non meritevoli)																
Molto d'accordo	66,4	66,2	67,4	65,7	61,1	74,4	63,5	68,1	68,3	71,3	58,8	69,1	73,6	65,4	54,8	54,8
Abbastanza d'accordo	26,1	26,4	24,7	24,2	30,3	22,6	25,0	26,7	25,2	23,8	29,4	26,5	19,4	28,0	22,6	22,6

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

## 3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 215

Tabella B3 Opinioni su affermazioni in tema di merito e mobilità (%)

Affermazioni	Totale	Ambito di attività					Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente			
		Cariche elettive	Rappre- sentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/ altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/ docente	Molto/ moderatamente	Poco	Per nulla
È facile essere d'accordo sul principio del merito, ma è più difficile per le persone accettarlo per se stesse e/o per i membri della propria famiglia													
Molto d'accordo	28,9	34,9	29,7	28,1	25,4	33,3	34,9	31,9	27,6	23,6	32,8	25,2	31,3
Abbastanza d'accordo	45,0	32,6	45,3	51,7	41,8	50,0	48,9	42,0	46,7	49,2	43,4	50,4	36,5
A sua volta la classe dirigente (nella politica, nell'economia, nel sociale, nella cultura) si dichiara favorevole rispetto al principio del merito, ma poi non lo applica a se stessa													
Molto d'accordo	53,7	58,1	50,0	53,5	52,5	56,7	58,1	49,8	54,6	63,7	38,1	58,5	62,6
Abbastanza d'accordo	37,6	32,6	37,5	32,5	42,9	40,0	32,6	40,8	35,6	34,5	50,7	37,4	22,6
La verità è che la classe dirigente non è abituata ad applicare il criterio del merito, preferendo quello dell'“appartenenza” (a un gruppo, a un partito, a un sindacato, a una famiglia, a una squadra aziendale ecc.), da cui ci si sente più protetti e garantiti													
Molto d'accordo	58,7	48,7	46,8	64,1	59,3	56,6	69,7	53,9	62,3	60,0	43,3	59,9	73,8
Abbastanza d'accordo	33,3	32,6	39,1	29,8	35,6	36,7	23,3	34,6	33,3	29,1	44,0	34,7	18,3
Ma anche la popolazione non è molto diversa rispetto alla sua classe dirigente, perché non è abituata a sua volta ad accettare il criterio del merito, preferendo quello dell'appartenenza, da cui ci si sente più protetti e garantiti													
Molto d'accordo	42,5	39,5	35,9	49,1	41,2	40,0	44,1	43,5	40,9	45,5	41,0	43,2	42,7
Abbastanza d'accordo	42,9	41,8	51,5	35,1	43,5	53,3	41,8	40,3	43,9	47,2	46,4	42,8	39,1
Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di imporre l'uscita dalla vita attiva a 60 anni, indipendentemente dal merito, per lasciare il posto ai giovani													
Molto d'accordo	15,9	11,6	10,9	25,4	14,7	6,7	14,0	11,0	22,2	7,3	15,7	10,8	26,1
Abbastanza d'accordo	22,7	30,2	26,6	27,2	16,4	26,7	20,9	16,8	24,9	34,5	24,6	23,9	18,3
Un modo per cambiare la classe dirigente (politica, economica, sociale, culturale) sarebbe quello di poter scegliere i bravi, siano essi giovani o anziani, e non accettare solo il principio dell'età (in entrambe le categorie ci sono i meritevoli e i non meritevoli)													
Molto d'accordo	66,4	67,4	60,9	68,4	66,6	73,4	62,8	66,4	66,3	67,3	59,0	68,9	70,5
Abbastanza d'accordo	26,1	25,6	29,7	26,3	24,9	23,3	27,9	26,7	25,3	27,3	38,1	22,5	19,1

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.



Tabella A4 Valutazione di alcune proposte destinate a favorire il merito\* (%)

Proposte	Sesso		Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani			
	Totale	M	F	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e Isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio
Introdurre efficaci sistemi di incentivi premianti nei percorsi di carriera (effettivo controllo dei risultati del lavoro)	96,4	96,6	95,5	98,0	97,3	93,4	97,0	96,1	96,5	94,3	97,8	95,6	98,6	96,3	93,6
Aumentare le borse di studio per gli studenti universitari meritevoli, con particolare riferimento a quelli delle famiglie meno abbienti	96,2	96,4	95,5	96,0	96,8	95,6	93,9	97,4	95,5	97,6	97,1	95,6	95,8	97,0	90,3
Licenziare i funzionari pubblici condannati in via definitiva (penalmente e amministrativamente)	92,0	92,4	89,9	92,0	91,3	92,7	91,5	92,2	93,5	89,3	91,2	88,2	95,8	94,0	70,9
Premiare il merito nei concorsi pubblici (pubblica amministrazione e professioni), affidandoli a valutatori terzi per garantire trasparenza	91,9	90,5	97,8	91,9	88,1	97,1	91,4	92,2	92,0	92,6	90,4	97,0	88,9	92,0	87,1
Incentivi economici e fiscali per agevolare il rischio di impresa tra i giovani	90,6	90,9	89,9	94,0	86,5	92,7	90,2	90,8	90,1	89,3	92,6	91,2	88,9	91,7	83,8
Ridurre la pressione fiscale per le imprese virtuose (eco-compatibili, bilanci regolari, sicurezza e qualità del lavoro)	87,4	86,9	89,9	88,0	87,5	86,9	90,3	86,0	87,1	85,3	90,5	88,2	88,8	87,0	87,1
Inasprire i controlli fiscali per evitare la concorrenza sleale nel mondo delle imprese	85,5	86,4	82,0	85,2	84,3	87,6	85,4	85,6	82,2	86,9	89,0	82,3	86,1	87,3	74,2
Più liberalizzazioni per favorire maggiore concorrenza	74,6	77,2	63,0	70,5	71,3	83,3	67,1	78,5	71,2	73,7	79,5	70,6	84,7	75,3	51,6
Limitare a un massimo di due mandati l'eleggibilità dei politici (parlamentari, sindaci, consiglieri regionali ecc.) per favorire il ricambio	72,8	72,0	76,4	73,9	73,0	71,5	75,6	71,3	69,8	71,3	78,0	79,5	63,9	74,0	67,7
Introdurre meccanismi che favoriscano un maggiore inserimento delle donne ai vertici economici e istituzionali (es. quote rosa)	57,3	52,8	76,4	60,4	54,6	57,7	60,3	55,7	56,0	53,3	61,1	51,4	61,1	58,6	48,4
Abolire gli ordini professionali (giornalisti, notai, commercialisti ecc.)	55,8	58,6	43,8	52,4	50,9	66,4	52,4	57,6	59,4	57,4	47,7	54,4	61,1	55,7	48,4
Abolire il valore legale del titolo di laurea	24,8	28,0	11,2	13,4	21,1	42,3	30,5	21,8	24,8	32,0	16,9	16,2	40,3	23,3	22,6

\* Sono stati riportati solamente i giudizi "Concordo".  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 217

Tabella B4 Valutazione di alcune proposte destinate a favorire il merito\* (%)

Proposte	Ambito di attività							Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente		
	Totale	Cariche elettive	Rappresentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/ altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/docente	Molto/moderatamente	Poco	Per nulla
Introdurre efficaci sistemi di incentivi premianti nei percorsi di carriera (effettivo controllo dei risultati del lavoro)	96,4	93,0	96,8	95,6	98,3	100,0	90,7	96,9	96,9	92,7	96,3	96,8	95,6
Aumentare le borse di studio per gli studenti universitari meritevoli, con particolare riferimento a quelli delle famiglie meno abbienti	96,2	97,7	95,3	96,5	96,0	96,7	95,4	96,9	95,6	96,4	98,6	96,3	93,1
Licenziare i funzionari pubblici condannati in via definitiva (penalmente e amministrativamente)	92,0	95,3	93,8	89,5	92,1	96,7	88,3	90,1	93,8	90,9	91,0	90,9	94,8
Premiare il merito nei concorsi pubblici (pubblica amministrazione e professioni), affidandoli a valutatori terzi per garantire trasparenza	91,9	86,1	93,7	91,2	93,8	93,3	88,4	93,2	92,4	85,4	91,1	89,6	97,4
Incentivi economici e fiscali per agevolare il rischio di impresa tra i giovani	90,6	93,0	93,7	91,2	87,6	100,0	88,4	90,0	91,1	90,9	89,5	92,7	87,8
Ridurre la pressione fiscale per le imprese virtuose (eco-compatible, bilanci regolari, sicurezza e qualità del lavoro)	87,4	86,0	75,0	92,1	88,7	90,0	88,4	81,7	92,9	85,5	87,4	89,1	84,3
Inasprire i controlli fiscali per evitare la concorrenza sleale nel mondo delle imprese	85,5	90,7	79,7	88,6	84,2	80,0	90,6	85,8	85,3	85,4	84,3	84,7	88,7
Più liberalizzazioni per favorire maggiore concorrenza	74,6	67,4	74,9	72,8	78,5	76,7	67,4	79,1	71,1	72,8	76,2	77,0	67,8
Limitare a un massimo di due mandati l'eleggibilità dei politici (parlamentari, sindaci, consiglieri regionali ecc.) per favorire il ricambio	72,8	72,1	75,0	76,3	72,3	66,7	67,4	71,7	74,6	69,1	73,9	72,5	72,2
Introdurre meccanismi che favoriscano un maggiore inserimento delle donne ai vertici economici e istituzionali (es. quote rosa)	57,3	67,4	50,0	65,8	53,7	46,7	58,1	51,8	61,3	60,0	52,9	56,3	64,3
Abolire gli ordini professionali (giornalisti, notai, commercialisti ecc.)	55,8	46,5	73,4	57,9	54,8	46,6	44,2	62,8	52,4	45,5	46,3	56,8	65,2
Abolire il valore legale del titolo di laurea	24,8	11,6	39,1	19,3	27,1	33,3	16,3	35,1	18,7	14,5	23,9	27,9	20,0

\* Sono stati riportati solamente i giudizi "Concordo".  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella A5 Condizioni culturali necessarie per passare dal principio all'applicazione pratica del merito\* (%)

Condizioni	Sesso		Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani			
	Totale	M	F	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio
Servirebbe riconoscere che il nostro Paese non è più quello di una volta (povero, non istruito, poco informato ecc.) e quindi introdurre con decisione il criterio del merito farebbe bene al Paese	94,7	94,8	94,5	96,0	94,7	93,4	93,3	95,4	93,5	94,3	96,3	94,1	94,4	95,3	90,3
Servirebbe accettare che il merito "fa bene" a chi si trova in condizioni sociali deboli, perché è l'unico modo per poter emergere e avere nuove opportunità sociali e professionali	90,9	91,6	87,7	89,2	91,4	92,0	87,9	92,5	90,5	90,2	92,0	89,7	95,8	90,3	87,1
Servirebbe potersi fidare di coloro che devono definire i criteri del merito e quindi applicarli (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)	92,1	92,2	92,2	94,6	89,8	92,7	93,3	91,6	92,6	89,4	94,2	88,2	95,8	92,7	87,1
Servirebbe dare delle regole chiare in base alle quali decidere chi è meritevole e chi no (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)	95,8	96,1	94,4	93,9	96,8	96,4	96,4	95,4	96,5	95,9	94,2	95,6	93,1	97,0	90,3
Servirebbe cambiare nella società il modo di valorizzare i talenti delle persone: con meno "appartenenza" e con più merito, creando meccanismi di incentivo che vadano in questa direzione	97,9	97,6	98,9	95,9	98,4	99,3	97,6	98,1	98,5	98,4	96,3	100,0	97,2	98,4	90,3
Servirebbe accettare che l'applicazione del criterio del merito non può riguardare solo gli altri, ma anche se stessi e la propria famiglia	97,7	97,7	97,8	96,7	97,3	99,3	94,6	99,3	98,0	96,7	97,9	98,5	98,6	97,3	96,8
Servirebbe aprire una stagione che privilegia il libero mercato e quindi anche il merito e la mobilità delle persone, che ne rappresentano la logica conseguenza	86,4	86,1	87,7	85,9	83,2	91,2	78,1	90,9	83,6	87,8	88,9	89,7	90,2	86,0	74,2
Servirebbe accettare che una società che premia il merito promuove in realtà l'interesse collettivo (perché è meglio per tutti avere insegnanti bravi, medici bravi, ingegneri bravi, classe dirigente brava ecc.)	97,3	97,1	97,8	98,6	95,7	97,8	97,0	97,4	96,0	98,4	98,6	97,1	100,0	96,7	96,8

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".  
Fonte: LUIS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 219

Tabella B5 Condizioni culturali necessarie per passare dal principio all'applicazione pratica del merito\* (%)

Condizioni	Ambito di attività							Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente		
	Totale	Cariche elettive	Rappresentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/docente	Molto/moderatamente		
											Poco	Per nulla	
Servirebbe riconoscere che il nostro Paese non è più quello di una volta (povero, non istruito, poco informato ecc.) e quindi introdurre con decisione il criterio del merito farebbe bene al Paese	94,7	100,0	92,2	92,9	94,9	96,7	95,3	93,2	94,7	100,0	93,3	95,5	94,7
Servirebbe accettare che il merito "fa bene" a chi si trova in condizioni sociali deboli, perché è l'unico modo per poter emergere e avere nuove opportunità sociali e professionali	90,9	90,7	87,4	92,1	93,8	76,7	90,6	91,7	90,2	90,9	91,0	92,7	87,0
Servirebbe potersi fidare di coloro che devono definire i criteri del merito e quindi applicarli (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)	92,1	90,7	85,9	97,3	91,0	96,7	90,7	85,9	96,9	94,6	91,8	92,8	91,4
Servirebbe dare delle regole chiare in base alle quali decidere chi è meritevole e chi no (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nelle professioni, nella selezione della classe dirigente ecc.)	95,8	100,0	87,4	96,5	96,0	100,0	97,7	93,2	97,4	98,2	95,6	95,4	96,5
Servirebbe cambiare nella società il modo di valorizzare i talenti delle persone: con meno "appartenenza" e con più merito, creando meccanismi di incentivo che vadano in questa direzione	97,9	100,0	92,2	98,2	98,3	100,0	100,0	97,4	97,8	100,0	97,8	97,7	98,2
Servirebbe accettare che l'applicazione del criterio del merito non può riguardare solo gli altri, ma anche se stessi e la propria famiglia	97,7	97,7	93,7	98,2	97,7	100,0	100,0	96,4	98,7	98,2	96,3	98,1	98,2
Servirebbe aprire una stagione che privilegia il libero mercato e quindi anche il merito e la mobilità delle persone, che ne rappresentano la logica conseguenza	86,4	76,7	85,9	90,3	88,7	83,3	79,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Servirebbe accettare che una società che premia il merito promuove in realtà l'interesse collettivo (perché è meglio per tutti avere insegnanti bravi, medici bravi, ingegneri bravi, classe dirigente brava ecc.)	97,3	95,3	96,8	98,2	96,6	100,0	97,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella A6 Definizione dell'interesse collettivo che la classe dirigente dovrebbe perseguire (%)

Risposta	Sesso		Classi di età				Titolo di studio			Residenza		Prospettive per i giovani			
	Totale	M	F	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio
È la somma di tutti gli interessi individuali	11,9	12,6	9,0	12,1	13,5	9,5	15,9	9,8	11,9	7,4	15,4	10,3	5,6	14,3	6,5
È l'interesse dei dirigenti e del loro ceto di appartenenza	1,7	1,3	3,4	1,3	1,1	2,9	1,8	1,6	1,0	3,3	1,5	1,5	1,4	1,3	6,5
È un compromesso tra i diversi interessi dei singoli e/o dei gruppi, necessario per mantenere la pace sociale	10,4	10,5	10,1	13,4	9,7	8,0	12,2	9,4	10,4	8,2	13,2	10,3	11,1	11,0	3,2
È un interesse della collettività in quanto tale, definito in base a scelte condivise democraticamente, al quale possono essere sacrificati gli interessi dei singoli individui e/o dei singoli gruppi	73,7	73,0	76,4	70,5	73,0	78,1	69,5	75,9	75,7	75,4	68,4	75,0	81,9	70,4	83,8
Altro	2,3	2,6	1,1	2,7	2,7	1,5	0,6	3,3	1,0	5,7	1,5	2,9	-	3,0	-
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	471	382	89	149	185	137	164	307	202	122	136	68	72	300	31

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 221

Tabella B6 Definizione dell'interesse collettivo che la classe dirigente dovrebbe perseguire (%)

Condizioni	Ambito di attività							Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente		
	Totale	Cariche elettive	Rappresentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/docente	Molto/moderatamente		
											Poco	Per nulla	
È la somma di tutti gli interessi individuali	11,9	23,3	15,6	9,6	11,3	3,3	9,3	14,7	8,4	16,4	12,7	12,6	9,6
È l'interesse dei dirigenti e del loro ceto di appartenenza	1,7	2,3	-	3,5	1,7	-	-	1,0	2,7	-	1,5	0,9	3,5
È un compromesso tra i diversi interessi dei singoli e/o dei gruppi, necessario per mantenere la pace sociale	10,4	7,0	17,2	13,2	9,0	10,0	2,3	7,9	12,4	10,9	9,0	11,7	9,6
È un interesse della collettività in quanto tale, definito in base a scelte condivise democraticamente, al quale possono essere sacrificati gli interessi dei singoli individui e/o dei singoli gruppi	73,7	65,1	65,6	70,2	76,9	80,0	86,1	73,8	74,7	69,1	75,3	73,4	72,1
Altro	2,3	2,3	1,6	3,5	1,1	6,7	2,3	2,6	1,8	3,6	1,5	1,4	5,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	471	43	64	114	177	30	43	191	225	55	134	222	115

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella A7 Interesse collettivo da far prevalere rispetto agli altri interessi (%)

Risposta	Sesso			Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani		
	Totale	M	F	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e Isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Non dà un giudizio	
L'interesse del gruppo sociale di appartenenza (lavoratori dipendenti, imprenditori, professionisti ecc.)	2,3	2,1	3,4	0,7	2,7	3,6	5,5	0,7	3,0	0,8	2,9	1,5	-	3,0	3,2
L'interesse del territorio nel quale si vive e/o si lavora (della città, della provincia, della regione ecc.)	9,1	8,4	12,4	10,7	11,9	3,6	12,8	7,2	10,9	3,3	11,8	5,9	2,8	12,0	3,2
L'interesse della propria generazione (giovani, adulti, anziani ecc.)	1,5	1,8	-	1,3	-	3,6	1,8	1,3	1,0	1,6	2,2	1,5	1,4	1,3	3,2
L'interesse del proprio genere (donne, uomini ecc.)	1,3	1,0	2,2	1,3	1,1	1,5	1,2	1,3	2,0	-	1,5	1,5	1,4	1,0	3,2
L'interesse generale della collettività con il quale gli altri tipi di interessi si debbono coordinare	84,7	85,4	82,0	85,3	82,1	87,7	78,1	88,2	82,6	91,8	80,9	86,7	94,4	81,7	87,2
Altro	1,1	1,3	-	0,7	2,2	-	0,6	1,3	0,5	2,5	0,7	2,9	-	1,0	-
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	471	382	89	149	185	137	164	307	202	122	136	68	72	300	31

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 223

Tabella B7 Interesse collettivo da far prevalere rispetto agli altri interessi (%)

Condizioni	Ambito di attività							Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente		
	Totale	Cariche elettive	Rappresentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/docente	Molto/moderatamente		
											Poco	Per nulla	
L'interesse del gruppo sociale di appartenenza (lavoratori dipendenti, imprenditori, professionisti ecc.)	2,3	-	-	3,5	4,0	-	-	1,6	3,6	-	3,7	2,3	0,9
L'interesse del territorio nel quale si vive e/o si lavora (della città, della provincia, della regione ecc.)	9,1	16,3	7,8	10,5	7,3	16,7	2,3	6,8	9,8	14,5	9,0	9,8	7,8
L'interesse della propria generazione (giovani, adulti, anziani ecc.)	1,5	-	1,6	1,8	1,7	-	2,3	2,1	0,9	1,8	1,5	1,4	1,7
L'interesse del proprio genere (donne, uomini ecc.)	1,3	-	-	1,8	2,3	-	-	2,1	0,9	-	1,5	0,5	2,6
L'interesse generale della collettività con il quale gli altri tipi di interessi si debbono coordinare	84,7	83,7	89,0	82,4	83,0	80,0	95,4	85,8	83,9	83,7	83,6	85,5	84,4
Altro	1,1	-	1,6	-	1,7	3,3	-	1,6	0,9	-	0,7	0,5	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	471	43	64	114	177	30	43	191	225	55	134	222	115

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.



Tabella A8 Un Paese non facile da governare\* (%)

Condizioni	Sesso		Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani			
	Totale	M	F	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio
L'Italia è un Paese in cui per tradizione la popolazione non guarda allo Stato con rispetto e con fiducia	86,2	89,3	73,0	87,2	82,7	89,8	83,5	87,6	89,6	90,1	76,6	76,4	88,9	88,7	77,4
L'Italia è un Paese in cui si preferisce "opporsi" piuttosto che "proporre", anche perché è molto più facile adottare la prima soluzione (es. TAV, inceneritori, discariche ecc.)	89,4	90,4	85,4	86,5	90,8	90,5	88,4	89,9	88,1	91,0	89,0	85,3	90,3	91,0	80,6
L'Italia è un Paese che preferisce "opporsi", in vista di ottenere qualche riconoscimento economico (come territorio, come gruppo, come singolo)	76,3	76,7	74,2	75,1	75,1	78,9	71,4	78,8	75,8	77,8	75,0	76,4	84,7	74,3	74,2
L'Italia è un Paese che preferisce trovare il modo di "farsi proteggere" piuttosto che "competere" liberamente	80,1	80,2	79,8	81,2	76,8	83,2	80,5	79,8	79,7	83,5	77,9	82,3	76,4	80,3	80,6
L'Italia è un Paese che in fondo non ama farsi governare, perché pensa che le soluzioni vanno trovate ciascuno per conto proprio (per piccoli gruppi, per ristretti interessi ecc.)	69,6	71,5	61,8	67,8	67,0	75,2	70,2	69,4	70,3	71,3	67,7	66,2	75,0	71,1	51,6
L'Italia è tentata spesso dall'antipolitica, sperando in soluzioni semplificate (es. politica cattiva/italiani buoni) e senza costi per il Paese	68,8	69,6	65,2	65,8	66,0	75,9	69,0	68,8	71,2	70,5	63,2	64,8	72,1	70,7	51,6
L'Italia è un Paese che di tanto in tanto cerca un uomo forte che possa "mettere ordine" in un Paese governato	61,5	61,8	60,7	67,8	59,0	58,5	54,9	65,1	60,9	63,1	61,0	63,2	66,7	62,0	42,0
L'Italia è un Paese "da sleigare" da troppi vincoli burocratici che ne limitano un'efficace azione di governo	89,4	89,8	87,6	86,6	90,3	91,3	90,3	89,0	87,6	91,8	89,8	91,2	90,3	88,7	90,3

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".  
Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

## 3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 225

Tabella B8 Un Paese non facile da governare (%)

Affermazioni	Totale	Ambito di attività					Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente			
		Cariche elettive	Rappre- sentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/ altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/ docente	Molto/ moderatamente	Poco	Per nulla
L'Italia è un Paese in cui per tradizione la popolazione non guarda allo Stato con rispetto e con fiducia													
Molto d'accordo	42,5	53,5	53,0	42,1	38,4	46,6	30,2	42,9	43,2	38,2	47,0	38,3	45,1
Abbastanza d'accordo	43,7	41,9	34,4	39,5	47,4	46,7	53,5	47,1	38,2	54,5	40,3	48,6	38,3
L'Italia è un Paese in cui si preferisce "opporsi" piuttosto che "proporre", anche perché è molto più facile adottare la prima soluzione (per esempio, TAV, inceneritori, discariche ecc.)													
Molto d'accordo	45,9	34,9	35,9	49,1	50,8	43,3	44,2	51,3	44,9	30,9	44,8	41,9	54,7
Abbastanza d'accordo	43,5	51,1	53,1	43,0	37,9	46,7	44,2	40,3	41,8	61,8	50,8	48,1	26,1
L'Italia è un Paese che preferisce "opporsi", in vista di ottenere qualche riconoscimento economico (come territorio, come gruppo, come singolo)													
Molto d'accordo	33,5	30,2	26,6	29,8	36,2	50,0	34,9	35,6	31,6	34,5	29,9	34,7	35,7
Abbastanza d'accordo	42,8	41,9	40,5	49,1	40,0	30,0	48,8	44,5	42,2	38,3	44,8	43,2	39,1
L'Italia è un Paese che preferisce trovare il modo di "farsi proteggere" piuttosto che "competere" liberamente													
Molto d'accordo	40,4	32,6	32,8	44,8	42,3	46,6	34,9	41,4	42,7	27,3	35,8	39,6	47,1
Abbastanza d'accordo	39,7	30,2	43,8	38,6	39,0	33,3	53,5	41,9	35,1	50,9	47,1	38,7	33,0
L'Italia è un Paese che in fondo non ama farsi governare, perché pensa che le soluzioni vanno trovate ciascuno per conto proprio (per piccoli gruppi, per ristretti interessi ecc.)													
Molto d'accordo	31,4	25,6	31,3	31,6	33,3	36,7	25,6	34,0	31,1	23,6	29,9	30,6	34,7
Abbastanza d'accordo	38,2	37,2	37,4	44,7	34,4	36,7	39,5	39,3	36,9	40,0	44,0	37,9	32,2
L'Italia è tentata spesso dall'antipolitica, sperando in soluzioni semplificate (per esempio, politica cattiva/italiani buoni) e senza costi per il Paese													
Molto d'accordo	29,1	30,2	26,6	31,6	28,2	46,7	16,3	34,0	24,4	30,9	28,4	27,5	33,1
Abbastanza d'accordo	39,7	32,5	51,5	39,5	37,4	30,0	46,5	42,9	37,8	36,4	42,5	42,7	30,4
L'Italia è un Paese che di tanto in tanto cerca un uomo forte che possa "mettere ordine" in un Paese sgovernato													
Molto d'accordo	29,5	32,5	28,1	36,0	28,2	26,7	18,6	29,3	30,6	25,5	29,9	25,2	37,4
Abbastanza d'accordo	32,0	23,3	29,7	29,8	32,2	36,6	46,5	34,6	29,3	34,5	31,3	36,9	23,5
L'Italia è un Paese "da slegare" da troppi vincoli burocratici che ne limitano un'efficace azione di governo													
Molto d'accordo	62,4	53,5	67,1	63,2	63,8	43,3	69,7	66,0	61,4	54,6	56,0	67,5	60,1
Abbastanza d'accordo	27,0	32,6	25,0	26,3	24,9	40,0	25,6	26,7	26,2	30,9	34,3	25,2	21,7

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella A9 Cambiamento di atteggiamenti in corso presso l'opinione pubblica (%)

Atteggiamenti	Sesso			Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani		
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre		Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori
<i>Comincia a difendersi oggi una sensazione che il "ciclo dei diritti" debba essere completato da un "ciclo dei doveri" (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nella classe dirigente)</i>															
Molto d'accordo	27,8	28,8	23,6	24,2	25,9	34,3	34,1	24,4		26,7	21,3	35,3	27,9	22,2	30,3
Abbastanza															
d'accordo	36,3	35,7	39,4	36,2	37,3	35,1	34,8	37,2		34,7	36,2	36,1	32,4	43,1	35,0
<i>Comincia a difendersi oggi la sensazione che il "ciclo dell'avere" (sempre e comunque) abbia bisogno di essere completato da un "ciclo della responsabilità" individuale e collettiva: nell'educazione dei figli, nella formazione degli studenti, nel modo di relazionarsi delle istituzioni con i cittadini, nel modo di essere classe dirigente (senza attribuire sempre le responsabilità ad altri)</i>															
Molto d'accordo	26,8	26,4	28,1	22,8	23,8	35,0	31,1	24,4		25,2	22,1	31,6	26,5	18,1	28,7
Abbastanza															
d'accordo	37,1	36,6	39,3	38,3	39,4	32,8	37,9	36,8		35,7	35,3	41,1	44,1	40,2	36,3
<i>Comincia a difendersi oggi la sensazione che il "ciclo delle non regole", del non rispetto dell'altro e dell'eccesso (nei comportamenti, nei valori, nella voglia di apparire) abbia bisogno di essere riequilibrato da un ciclo di maggiore etica diffusa</i>															
Molto d'accordo	30,6	28,8	38,3	23,5	31,9	36,5	35,4	28,0		30,2	26,2	33,1	41,1	30,6	28,0
Abbastanza															
d'accordo	36,9	37,7	33,7	33,6	39,5	37,2	37,2	36,8		38,6	32,8	38,3	30,9	34,7	38,0
<i>Una buona classe dirigente deve non solo essere tale, ma anche apparire tale</i>															
Molto d'accordo	51,8	52,3	49,5	47,6	52,4	55,5	53,0	51,2		48,5	51,6	55,9	44,1	47,2	56,3
Abbastanza															
d'accordo	32,1	31,7	33,7	35,6	30,8	29,9	29,9	33,2		36,6	30,3	27,9	32,4	37,5	30,7
<i>Una buona classe dirigente deve saper applicare innanzitutto a se stessa i principi del merito e quindi essere legittimata nel "premiare" le componenti del Paese che sono più disponibili a loro volta a declinare lo stesso principio</i>															
Molto d'accordo	68,1	67,8	69,7	73,8	61,1	71,6	68,4	68,1		65,8	68,9	69,1	66,3	69,4	67,9
Abbastanza															
d'accordo	24,2	24,3	23,6	20,8	28,1	22,6	26,8	22,8		27,2	22,1	22,8	27,9	26,4	23,7
<i>C'è la sensazione che il ciclo dell'apparire (specie in Tv) abbia esaurito il suo percorso e che sia meglio fidarsi di chi fa piuttosto di chi parla troppo</i>															
Molto d'accordo	36,8	37,0	36,0	38,2	37,9	33,6	43,9	32,9		33,2	35,1	42,7	42,7	16,7	40,3
Abbastanza															
d'accordo	28,2	28,3	28,1	24,2	28,6	32,1	30,5	27,0		30,2	23,0	29,4	36,8	40,3	22,7

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

## 3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 227

Tabella B9 Cambiamento di atteggiamenti in corso presso l'opinione pubblica (%)

Affermazioni	Ambito di attività							Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente		
	Totale	Cariche elettive	Rappre- sentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/ altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/ docente	Molto/ moderatamente	Poco	Per nulla
Comincia a diffondersi oggi una sensazione che il "ciclo dei diritti" debba essere completato da un "ciclo dei doveri" (nella scuola, nell'università, sul lavoro, nella classe dirigente)													
Molto d'accordo	27,8	37,2	28,1	30,7	22,0	23,3	37,3	29,3	26,2	29,1	35,8	23,9	26,1
Abbastanza d'accordo	36,3	34,9	42,2	36,9	37,9	23,3	30,2	38,3	36,5	29,1	36,7	36,9	34,8
Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo dell'avere" (sempre e comunque) abbia bisogno di essere completato da un "ciclo della responsabilità" individuale e collettiva: nell'educazione dei figli, nella formazione degli studenti, nel modo di relazionarsi delle istituzioni con i cittadini, nel modo di essere classe dirigente (senza attribuire sempre le responsabilità ad altri)													
Molto d'accordo	26,8	30,2	25,0	30,7	21,5	23,3	39,5	27,7	24,0	34,6	34,3	22,1	27,0
Abbastanza d'accordo	37,1	39,6	43,7	38,5	35,6	33,3	30,2	38,3	37,3	32,7	37,4	38,7	33,9
Comincia a diffondersi oggi la sensazione che il "ciclo delle non regole", del non rispetto dell'altro e dell'eccesso (nei comportamenti, nei valori, nella voglia di apparire) abbia bisogno di essere riequilibrato da un ciclo di maggiore etica diffusa													
Molto d'accordo	30,6	25,6	25,0	33,3	26,6	26,7	55,9	30,4	32,0	25,5	34,3	25,7	35,7
Abbastanza d'accordo	36,9	34,8	43,7	38,7	38,9	30,0	20,9	39,3	35,1	36,4	35,1	41,0	31,3
Una buona classe dirigente deve non solo essere tale, ma anche apparire tale													
Molto d'accordo	51,8	53,4	51,5	50,8	47,4	70,0	58,1	52,8	47,5	65,4	47,8	54,5	51,3
Abbastanza d'accordo	32,1	34,9	29,7	34,2	36,2	16,7	20,9	30,9	34,7	25,5	38,8	33,3	21,7
Una buona classe dirigente deve saper applicare innanzitutto a se stessa i principi del merito e quindi essere legittimata nel "premiare" le componenti del Paese che sono più disponibili a loro volta a declinare lo stesso principio													
Molto d'accordo	68,1	62,8	62,5	71,0	67,8	80,0	67,4	66,5	68,5	72,8	59,8	72,0	70,5
Abbastanza d'accordo	24,2	27,9	21,9	23,7	26,6	16,7	20,9	25,1	24,0	21,8	30,6	22,5	20,0
C'è la sensazione che il ciclo dell'apparire (specie in Tv) abbia esaurito il suo percorso e che sia meglio fidarsi di chi fa piuttosto di chi parla troppo													
Molto d'accordo	36,8	44,1	32,8	38,5	36,7	30,0	34,8	32,0	38,2	47,3	40,4	38,3	29,6
Abbastanza d'accordo	28,2	32,6	25,0	32,5	24,3	30,0	32,6	27,7	29,8	23,6	32,1	27,0	26,1

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente — Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella A10 Dimensioni che descrivono meglio la classe dirigente italiana\* (%)

Dimensioni	Sesso		Classi di età			Titolo di studio		Residenza			Prospettive per i giovani				
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e Isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio
Burocrazia	58,4	58,9	56,1	57,7	65,5	49,6	67,1	53,8	57,9	54,9	62,4	48,5	54,2	61,4	61,2
Autoreferenzialità	55,4	56,3	51,7	65,1	55,7	44,5	51,3	57,7	59,4	53,3	50,7	51,4	49,9	57,6	54,8
Anzianità	55,0	56,9	47,2	68,4	55,1	40,1	50,6	57,3	57,4	52,4	52,2	45,5	52,8	58,1	51,6
Compromesso	54,5	56,0	48,3	53,6	57,3	51,8	51,2	56,3	55,4	54,1	53,0	50,0	59,7	54,3	54,9
Interesse personale	54,1	54,9	50,6	54,4	50,3	59,1	58,5	51,8	57,0	51,6	54,4	54,3	65,3	51,3	54,7
Potere	51,8	51,3	53,9	55,6	49,1	51,1	45,1	55,3	53,0	51,6	51,4	55,8	62,5	48,4	51,6
Individualismo	51,6	50,5	56,2	57,7	48,6	48,9	50,6	52,1	57,5	48,3	44,9	39,7	55,5	53,6	48,4
Rivalità	44,4	44,0	46,1	51,7	38,4	44,6	45,2	44,0	48,9	36,9	45,6	48,5	38,9	44,3	48,4
Visibilità	44,3	42,9	50,6	51,7	43,2	37,9	43,9	44,6	47,5	46,7	36,8	57,4	33,3	42,9	54,8
Gerarchia	43,2	40,1	56,2	53,7	40,0	35,8	41,5	44,0	44,0	41,0	42,7	38,2	30,6	47,0	45,2
Status	42,0	40,3	49,5	51,7	34,6	41,5	38,5	44,0	43,1	46,7	37,5	41,1	37,5	44,0	35,5
Spregiudicatezza	40,6	40,6	40,5	45,6	36,2	40,8	35,3	43,3	45,6	36,1	38,3	32,4	30,6	45,0	38,7
Elite	39,9	38,7	45,0	59,0	33,0	28,5	40,9	39,4	41,6	44,3	33,1	41,1	26,4	43,0	38,6
Relazioni	35,9	34,0	43,8	36,9	35,2	35,8	32,9	37,5	35,6	40,2	31,6	35,3	34,7	36,7	32,3
Conflitto	35,0	34,8	36,0	34,9	36,8	32,9	34,1	35,5	33,7	27,9	45,7	33,8	33,3	36,1	32,3
Formalità	34,4	33,5	38,3	36,9	31,4	35,8	34,1	34,5	36,1	32,8	33,1	35,3	29,2	35,3	35,4
Inefficienza	31,8	32,7	28,1	30,9	31,9	32,8	41,4	26,7	32,2	26,2	36,8	25,0	27,8	33,7	38,6
Cooptazione	29,7	29,3	31,5	20,1	34,1	34,3	22,6	33,6	31,2	28,7	25,7	23,5	23,6	32,7	29,0
Autorità	24,0	22,3	31,5	23,5	23,2	25,5	28,7	21,5	21,3	26,2	25,7	30,9	18,1	22,7	35,5
Rete	21,4	19,9	28,1	25,5	20,0	19,0	20,7	21,8	21,8	20,5	22,1	19,1	11,1	24,0	25,8
Leadership	20,8	18,8	29,2	18,8	21,1	22,6	28,0	16,9	16,3	22,1	25,7	29,4	15,3	20,0	22,6
Legame col territorio	20,6	18,6	29,2	23,5	17,3	21,9	18,3	21,8	17,8	25,4	20,6	23,5	11,1	22,0	22,6
Pragmatismo	20,6	18,6	29,2	20,1	18,9	23,4	25,0	18,2	20,3	21,3	19,9	29,4	16,7	19,3	22,6
Professionalità	19,7	17,5	29,2	24,2	17,3	18,2	17,1	21,2	15,8	26,2	19,9	25,0	9,7	22,0	9,7
Dialogo	18,9	17,8	23,6	28,2	14,6	14,6	14,6	21,2	16,3	21,3	19,9	19,1	11,1	21,7	9,7
Passione	18,3	16,8	24,7	16,8	19,5	18,2	25,6	14,3	14,4	22,1	22,1	27,9	12,5	18,0	12,9
Competenza	17,8	16,5	23,6	16,8	18,9	17,5	19,5	16,9	14,4	21,3	20,6	22,1	5,6	20,7	9,7
Etica	15,7	15,2	18,0	14,1	14,6	19,0	22,6	12,1	13,9	15,6	17,6	19,1	6,9	18,3	3,2
Tecnicismo	15,5	13,6	23,6	23,5	14,1	8,8	13,4	16,6	13,9	17,2	17,6	20,6	9,7	16,3	9,7

## 3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 229

Dimensioni	Sesso			Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani			
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre		Nord	Centro	Sud e Isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio
Formazione	15,3	13,6	22,5	20,8	10,3	16,1	17,1	14,3		13,4	18,0	15,4	20,6	5,6	16,7	12,9
Merito	15,3	14,1	20,2	13,4	14,1	19,0	24,4	10,4		14,9	12,3	18,4	23,5	5,6	16,0	12,9
Sviluppo	15,3	14,9	16,9	21,5	10,8	14,6	16,5	14,7		13,4	20,5	14,7	16,2	5,6	18,0	9,7
Trasparenza	15,1	13,6	21,3	12,1	16,2	16,8	20,7	12,1		11,4	14,8	20,6	23,5	5,6	16,0	9,7
Visione strategica	14,6	12,6	23,6	13,4	15,7	14,6	18,9	12,4		10,9	18,9	16,2	22,1	6,9	15,3	9,7
Responsabilità	14,4	11,3	28,1	13,4	14,1	16,1	15,9	13,7		10,9	17,2	16,9	20,6	13,9	13,7	9,7
Innovazione	14,2	12,0	23,6	15,4	13,5	13,9	20,7	10,7		13,4	13,1	16,2	13,2	6,9	17,3	3,2
Imprenditorialità	13,8	12,3	20,2	16,8	9,7	16,1	16,5	12,4		11,4	14,8	16,2	20,6	8,3	13,7	12,9
Teamwork	13,8	12,8	18,0	20,8	9,2	12,4	12,8	14,3		11,9	17,2	14,0	17,6	5,6	15,7	6,5
Futuro	12,1	10,2	20,2	9,4	11,4	16,1	14,0	11,1		8,4	13,9	15,4	22,1	8,3	10,7	12,9
Internazionalità	11,9	9,4	22,5	10,7	11,4	13,9	15,2	10,1		10,9	10,7	14,0	14,7	11,1	12,0	6,5
Cambiamento	11,7	9,9	19,1	11,4	11,9	11,7	13,4	10,7		6,9	18,9	12,5	14,7	8,3	12,7	3,2

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Moltissimo d'accordo".

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

**Tabella B10 Dimensioni che descrivono meglio la classe dirigente italiana\* (%)**

Affermazioni	Totale	Ambito di attività					Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente			
		Cariche elettive	Rappre- sentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/ altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/ docente	Molto/ moderatamente	Poco	Per nulla
Burocrazia	58,4	62,8	54,6	59,7	54,8	60,0	69,7	52,9	60,0	70,9	48,4	60,3	66,1
Autoreferenzialità	55,4	60,5	62,4	50,0	50,2	80,0	58,1	48,7	56,9	72,7	41,8	60,7	60,9
Anzianità	55,0	53,4	64,0	53,5	54,2	63,4	44,2	48,2	57,7	67,3	41,8	59,9	60,9
Compromesso	54,5	51,2	51,5	51,7	50,9	73,3	72,1	51,9	54,2	65,4	46,3	55,4	62,6
Interesse personale	54,1	37,2	51,6	52,6	56,0	60,0	67,5	57,1	52,1	52,7	55,9	47,7	64,3
Potere	51,8	46,5	43,7	52,6	51,3	53,3	67,3	49,8	52,0	58,1	44,0	54,0	56,6
Individualismo	51,6	55,7	45,3	51,7	50,9	50,0	60,5	48,2	52,9	58,2	38,8	55,4	59,2
Rivalità	44,4	51,1	35,9	47,4	36,7	60,0	62,7	40,3	43,6	61,7	34,3	47,7	49,6
Visibilità	44,3	30,2	46,9	41,3	46,3	49,9	51,1	45,0	44,5	41,8	35,8	46,9	49,6
Gerarchia	43,2	39,5	31,3	47,3	42,9	56,7	44,2	40,8	44,0	47,2	38,8	40,1	53,9
Status	42,0	32,6	40,5	41,2	43,0	56,7	41,9	41,8	41,9	43,5	29,9	46,4	47,9
Spreghidcatezza	40,6	41,8	35,9	39,5	36,2	56,7	55,8	36,6	40,0	56,4	25,4	45,9	47,8
Elite	39,9	53,5	31,3	38,6	41,2	50,0	30,2	35,6	40,5	52,7	36,5	40,9	41,7
Relazioni	35,9	25,6	39,0	25,4	43,5	36,7	37,2	43,0	33,3	21,8	30,6	39,6	34,8
Conflitto	35,0	27,9	31,3	41,2	29,9	43,4	46,5	30,4	35,6	49,0	28,4	36,5	40,0
Formalità	34,4	34,9	25,0	32,5	33,9	53,3	41,9	31,9	33,8	45,4	29,1	35,6	38,3
Inefficienza	31,8	25,6	28,1	34,2	32,8	36,7	30,2	27,7	34,3	36,4	23,1	30,2	45,2
Cooptazione	29,7	23,3	29,7	26,3	32,8	43,4	23,3	30,4	29,3	29,1	20,9	32,4	34,8
Autorità	24,0	16,3	20,3	27,2	25,4	30,0	18,6	20,4	28,4	18,2	26,9	18,9	30,4
Rete	21,4	27,9	14,1	16,7	24,9	16,7	27,9	19,4	21,8	27,3	18,7	23,0	21,7
Leadership	20,8	9,3	15,6	23,7	20,3	36,6	23,3	20,4	20,9	21,8	31,3	14,4	20,9
Legame col territorio	20,6	18,6	12,5	21,1	22,6	26,7	20,9	24,6	17,3	20,0	26,1	19,4	16,5
Pragmatismo	20,6	9,3	17,2	18,4	22,6	26,7	30,2	23,0	19,6	16,4	32,1	15,3	17,4
Professionalità	19,7	20,9	17,2	21,1	20,9	16,7	16,3	18,3	20,9	20,0	25,4	18,5	15,7
Passione	18,3	14,0	18,8	21,9	19,8	10,0	11,6	16,8	21,3	10,9	29,9	14,0	13,0
Dialogo	18,9	20,9	26,6	15,8	18,6	16,7	16,3	19,4	17,3	23,6	18,7	22,1	13,0
Competenza	17,8	11,6	15,6	19,3	20,3	20,0	11,6	18,8	17,3	16,4	29,1	13,1	13,9
Etica	15,7	18,6	20,3	14,0	17,5	6,7	9,3	16,8	14,7	16,4	29,1	10,8	9,6

## 3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 231

Affermazioni	Totale	Ambito di attività					Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente			
		Cariche elettive	Rappre- sentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/ altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/ docente	Molto/ moderatamente	Poco	Per nulla
Tecnicismo	15,5	18,6	9,4	14,9	16,4	10,0	23,3	11,5	16,9	23,6	14,9	16,2	14,8
Formazione	15,3	18,6	10,9	15,8	17,5	10,0	11,6	13,1	16,9	16,4	20,1	13,5	13,0
Merito	15,3	16,3	12,5	16,7	16,9	6,7	14,0	15,7	15,6	12,7	25,4	10,4	13,0
Sviluppo	15,3	20,9	7,8	15,8	15,3	16,7	18,6	14,7	14,2	21,8	16,4	18,5	7,8
Trasparenza	15,1	16,3	14,1	18,4	15,3	6,7	11,6	15,7	15,6	10,9	24,6	10,4	13,0
Visione strategica	14,6	11,6	10,9	20,2	15,3	10,0	9,3	12,0	17,8	10,9	21,6	10,4	14,8
Responsabilità	14,4	7,0	12,5	19,3	15,3	6,7	14,0	13,1	17,8	5,5	22,4	10,4	13,0
Innovazione	14,2	20,9	14,1	14,0	12,4	13,3	16,3	13,1	14,2	18,2	23,9	9,9	11,3
Imprenditorialità	13,8	7,0	14,1	16,7	10,7	16,7	23,3	11,0	16,0	14,5	22,4	10,8	9,6
Teamwork	13,8	16,3	10,9	14,9	13,6	13,3	14,0	12,0	14,7	16,4	16,4	14,4	9,6
Futuro	12,1	4,7	6,3	14,9	14,7	10,0	11,6	12,0	13,8	5,5	18,7	8,1	12,2
internazionalità	11,9	2,3	9,4	12,3	15,3	6,7	14,0	9,9	14,7	7,3	20,1	7,2	11,3
Cambiamento	11,7	7,0	6,3	13,2	14,1	13,3	9,3	12,0	12,0	9,1	19,4	8,6	8,7
Eccellenza	10,0	-	9,4	11,4	11,3	10,0	11,6	9,9	10,7	7,3	15,7	6,8	9,6

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Moltilissimo d'accordo".

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.



Tabella A11 Valutazione delle persone vicino all'intervistato circa le qualità della classe dirigente italiana (%)

Opinioni	Sesso			Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani			
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre		Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio
<i>Le persone che sono importanti per me (es. la mia famiglia, il mio partner, i miei amici) pensano che la classe dirigente italiana sia in grado di esercitare leadership</i>																
Molto/Moltissimo	9,3	9,9	6,7	14,1	8,1	5,8	12,2	7,8		10,4	11,5	6,6	13,2	4,2	10,0	6,5
Moderatamente	36,5	36,4	37,1	42,9	37,3	28,5	40,8	34,2		32,2	32,0	47,0	44,1	30,6	36,0	38,7
<i>Le persone che sono importanti per me (es. la mia famiglia, il mio partner, i miei amici) pensano che la classe dirigente italiana sia innovativa</i>																
Molto/Moltissimo	8,1	9,4	2,2	14,1	7,0	2,9	5,5	9,4		6,9	11,5	7,4	7,4	–	10,7	3,2
Moderatamente	22,5	22,8	21,3	23,5	27,6	14,6	26,8	20,2		19,3	19,7	28,7	25,0	19,4	22,0	29,0
<i>Gli italiani in generale pensano che la classe dirigente italiana sia in grado di esercitare leadership</i>																
Molto/Moltissimo	4,9	5,0	4,5	4,7	5,4	4,4	7,3	3,6		4,0	7,4	4,4	8,8	5,6	3,7	6,5
Moderatamente	34,6	35,1	32,6	43,6	35,1	24,1	37,2	33,2		31,2	38,5	37,5	38,2	30,6	34,7	35,5
<i>Le persone che sono importanti per me (es. la mia famiglia, il mio partner, i miei amici) pensano che la classe dirigente italiana sia responsabile</i>																
Molto/Moltissimo	4,2	4,7	2,2	2,0	7,0	2,9	2,4	5,2		4,0	2,5	6,6	4,4	1,4	5,0	3,2
Moderatamente	29,5	28,3	34,8	32,9	31,4	23,4	32,3	28,0		28,7	30,3	28,7	42,6	26,4	26,7	35,5
<i>Gli italiani in generale pensano che la classe dirigente italiana sia responsabile</i>																
Molto/Moltissimo	1,9	1,8	2,2	3,4	2,2	–	2,4	1,6		1,0	2,5	2,9	1,5	1,4	2,3	–
Moderatamente	25,1	24,9	25,8	33,6	23,8	17,5	26,2	24,4		22,8	27,0	25,7	32,4	13,9	26,3	22,6
<i>Le persone che sono importanti per me (es. la mia famiglia, il mio partner, i miei amici) pensano che la classe dirigente italiana sia competente</i>																
Molto/Moltissimo	1,7	2,1	–	0,7	2,2	2,2	3,7	0,7		2,0	0,8	2,2	8,8	–	0,7	–
Moderatamente	34,4	34,0	36,0	41,6	35,1	25,5	34,8	34,2		32,2	36,9	34,6	41,2	31,9	32,7	41,9
<i>Gli italiani in generale pensano che la classe dirigente italiana sia competente</i>																
Molto/Moltissimo	1,7	1,8	1,1	–	2,7	2,2	2,4	1,3		1,0	2,5	2,2	5,9	–	1,3	–
Moderatamente	30,1	29,6	32,6	43,6	27,0	19,7	30,5	30,0		27,7	31,1	31,6	35,3	23,6	30,3	32,3
<i>Gli italiani in generale pensano che la classe dirigente italiana sia innovativa</i>																
Molto/Moltissimo	1,1	1,0	1,1	1,3	1,6	–	1,8	0,7		–	1,6	2,2	4,4	–	0,7	–
Moderatamente	20,0	20,2	19,1	18,1	26,5	13,1	26,8	16,3		19,3	18,0	22,1	22,1	13,9	20,7	22,6

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

## 3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 233

Tabella B11 Valutazione delle persone vicino all'intervistato circa le qualità della classe dirigente italiana (%)

Affermazioni	Ambito di attività						Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente		
	Totale	Cariche elettive	Rapporto-sentenza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/docente	Molto/moderatamente	Poco/Per nulla
<i>Le persone che sono importanti per me (es. la mia famiglia, il mio partner, i miei amici) pensano che la classe dirigente italiana sia in grado di esercitare leadership</i>												
Molto/Moltissimo	9,3	14,0	4,7	8,8	8,5	13,3	14,0	6,3	9,8	18,2	11,9	9,9
Moderatamente	36,5	41,8	42,2	33,3	35,6	33,3	37,2	36,6	35,1	41,8	50,8	35,6
<i>Le persone che sono importanti per me (es. la mia famiglia, il mio partner, i miei amici) pensano che la classe dirigente italiana sia innovativa</i>												
Molto/Moltissimo	8,1	18,6	7,8	5,3	5,6	13,3	11,6	7,3	5,8	20,0	7,5	12,2
Moderatamente	22,5	30,2	28,1	22,8	20,9	16,7	16,3	21,5	22,7	25,5	41,8	16,2
<i>Gli italiani in generale pensano che la classe dirigente italiana sia in grado di esercitare leadership</i>												
Molto/Moltissimo	4,9	2,3	3,1	3,5	6,8	6,7	4,7	5,8	4,4	3,6	9,7	2,7
Moderatamente	34,6	44,2	25,0	35,1	35,0	30,0	39,5	31,4	35,1	43,7	38,1	39,6
<i>Le persone che sono importanti per me (es. la mia famiglia, il mio partner, i miei amici) pensano che la classe dirigente italiana sia responsabile</i>												
Molto/Moltissimo	4,2	4,7	9,4	5,3	2,8	—	2,3	4,2	4,4	3,6	7,5	3,6
Moderatamente	29,5	32,6	23,4	29,8	32,8	16,7	30,2	28,8	29,8	30,9	44,7	26,6
<i>Gli italiani in generale pensano che la classe dirigente italiana sia responsabile</i>												
Molto/Moltissimo	1,9	9,3	1,6	0,9	1,1	—	2,3	1,6	0,9	7,3	5,2	—
Moderatamente	25,1	32,6	17,2	24,6	29,9	16,7	16,3	25,1	24,9	25,5	34,3	24,8
<i>Le persone che sono importanti per me (es. la mia famiglia, il mio partner, i miei amici) pensano che la classe dirigente italiana sia competente</i>												
Molto/Moltissimo	1,7	—	3,1	2,6	1,7	—	—	1,0	2,7	—	6,0	—
Moderatamente	34,4	44,2	34,4	31,6	33,9	33,3	34,9	33,0	32,0	49,1	53,7	16,5
<i>Gli italiani in generale pensano che la classe dirigente italiana sia competente</i>												
Molto/Moltissimo	1,7	—	3,1	0,9	2,3	—	2,3	2,6	0,9	1,8	3,7	0,5
Moderatamente	30,1	44,2	26,6	25,4	35,0	26,7	16,3	30,4	29,8	30,9	42,5	29,7
<i>Gli italiani in generale pensano che la classe dirigente italiana sia innovativa</i>												
Molto/Moltissimo	1,1	2,3	—	—	1,7	—	2,3	1,0	0,4	3,6	3,0	—
Moderatamente	20,0	32,6	15,6	20,2	20,3	20,0	11,6	19,4	20,0	21,8	33,6	16,2

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente — Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella A12 Propensione della classe dirigente dei diversi settori a essere "innovatrice"\* (%)

Settori	Totale	Sesso		Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani			
		Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e Isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio	
Piccola e/o media impresa	56,5 (38,4)	56,3 (39,8)	57,3 (32,6)	49,6 (45,0)	53,0 (42,7)	68,7 (25,5)	53,6 (42,7)	57,9 (36,2)	54,9 (41,6)	64,8 (30,3)	50,0 (42,6)	76,4 (16,2)	75,0 (20,8)	47,7 (48,3)	54,8 (32,3)	
	49,9 (44,2)	47,4 (47,6)	60,7 (29,2)	47,7 (46,3)	47,0 (46,5)	56,2 (38,7)	51,2 (43,9)	49,2 (44,3)	49,0 (46,0)	52,4 (41,0)	48,5 (44,9)	61,7 (30,9)	62,5 (31,9)	44,3 (51,7)	48,4 (29,0)	
Finanza/banche	33,1 (61,2)	32,2 (63,6)	37,1 (50,5)	33,6 (61,7)	34,6 (58,4)	30,7 (64,2)	32,9 (61,6)	33,2 (60,9)	33,2 (61,4)	31,1 (61,5)	35,3 (59,6)	53,0 (44,1)	38,9 (55,5)	28,0 (68,0)	25,8 (45,2)	
Cultura	33,1 (61,4)	31,4 (63,6)	40,4 (51,7)	29,5 (65,8)	36,2 (57,9)	32,8 (61,4)	28,7 (65,2)	35,5 (59,3)	29,2 (64,4)	35,2 (60,7)	36,8 (58,1)	45,6 (48,5)	43,1 (54,1)	28,0 (67,3)	32,3 (48,3)	
Associazioni datoriali	25,5 (62,8)	24,6 (65,2)	29,2 (52,8)	24,8 (65,1)	18,9 (70,3)	35,0 (50,4)	22,6 (67,0)	27,0 (60,6)	26,2 (64,4)	20,5 (63,1)	29,4 (59,6)	39,7 (48,5)	30,6 (54,1)	21,3 (69,7)	22,6 (48,4)	
Mass-media	24,6 (68,6)	21,5 (72,7)	38,2 (50,6)	29,5 (64,5)	22,2 (69,2)	22,6 (72,3)	26,8 (67,1)	23,5 (69,3)	23,3 (69,8)	21,3 (70,5)	30,9 (63,2)	39,7 (52,9)	26,4 (65,3)	21,3 (74,4)	19,4 (54,8)	
Università e ricerca	21,9 (73,0)	20,2 (75,9)	29,2 (60,7)	29,5 (68,5)	19,5 (75,1)	16,8 (75,2)	22,6 (70,7)	21,5 (74,3)	19,8 (75,7)	20,5 (72,9)	25,7 (69,9)	38,2 (57,4)	18,1 (79,1)	18,7 (76,3)	25,8 (61,3)	
Scuola	15,5 (80,5)	14,9 (81,2)	18,0 (77,5)	22,1 (75,9)	13,5 (81,6)	10,9 (84,0)	15,2 (79,9)	15,6 (80,8)	16,3 (81,7)	13,1 (77,9)	16,9 (80,2)	23,5 (75,0)	12,5 (83,3)	14,0 (82,7)	19,4 (64,5)	
Associazioni sindacali	11,3 (82,3)	10,2 (84,8)	15,7 (71,9)	12,8 (78,5)	9,2 (84,9)	12,4 (83,2)	12,2 (82,3)	10,7 (82,5)	9,9 (83,7)	10,7 (83,6)	14,7 (78,7)	20,6 (67,6)	8,3 (86,1)	9,3 (87,0)	16,1 (61,3)	
Ordini professionali	9,3 (85,2)	8,1 (87,4)	14,6 (75,3)	11,4 (83,9)	8,1 (86,5)	8,8 (84,6)	11,0 (85,3)	8,5 (85,0)	6,9 (87,7)	7,4 (87,7)	15,4 (78,7)	14,7 (76,5)	2,8 (93,0)	9,3 (86,7)	12,9 (71,0)	
Magistratura	8,5 (83,2)	7,3 (85,1)	13,5 (75,3)	9,4 (83,9)	10,3 (77,8)	5,1 (89,8)	8,5 (83,0)	8,5 (83,4)	5,0 (89,1)	11,5 (79,5)	10,3 (79,4)	11,8 (79,4)	4,2 (84,7)	8,3 (85,7)	12,9 (64,5)	
Pubblica amministrazione	7,2 (90,0)	5,2 (92,7)	15,7 (78,7)	11,4 (85,2)	7,0 (91,9)	2,9 (92,7)	6,1 (90,2)	7,8 (89,9)	6,4 (91,6)	7,4 (89,3)	8,8 (88,3)	10,3 (85,3)	4,2 (95,8)	7,7 (90,3)	3,2 (83,9)	
Politica	3,6 (93,9)	3,4 (94,5)	4,5 (91,0)	4,0 (93,3)	3,8 (95,1)	2,9 (92,7)	4,3 (92,7)	3,3 (94,4)	3,0 (95,0)	3,3 (92,6)	5,1 (92,7)	8,8 (86,8)	1,4 (98,6)	3,3 (95,0)	- (87,1)	

\* I valori espressi in parentesi sono relativi alla propensione della classe dirigente dello stesso settore a essere invece "conservatrice".

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

## 3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 235

Tabella B12 Propensione della classe dirigente dei diversi settori a essere "innovatrice" (%)

Settori	Totale	Ambito di attività					Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente			
		Cariche elettive	Rappre- sentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/ altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/ docente	Molto/ moderatamente	Poco	Per nulla
Piccola e/o media impresa	56,5 (38,4)	27,9 (67,4)	54,6 (43,8)	59,7 (29,8)	62,7 (36,2)	53,3 (40,0)	55,8 (32,6)	66,0 (33,0)	53,3 (39,1)	36,4 (54,5)	62,7 (33,6)	55,4 (39,2)	51,3 (42,6)
Grande impresa	49,9 (44,2)	25,6 (69,7)	51,5 (46,9)	57,9 (30,7)	53,7 (45,2)	40,0 (50,0)	41,8 (41,9)	55,5 (42,9)	49,8 (41,8)	30,9 (58,2)	57,4 (38,1)	46,4 (47,7)	47,9 (44,3)
Finanza/banche	33,1 (61,2)	25,6 (69,7)	37,5 (59,4)	31,6 (57,0)	33,9 (64,4)	43,3 (46,7)	27,9 (62,8)	35,1 (62,8)	33,3 (58,3)	25,5 (67,2)	43,3 (50,0)	31,5 (64,0)	24,3 (68,7)
Cultura	33,1 (61,4)	14,0 (76,7)	31,3 (62,4)	41,2 (53,5)	34,5 (61,0)	23,3 (70,0)	34,9 (60,4)	34,0 (62,3)	35,6 (58,2)	20,0 (70,9)	39,6 (55,2)	33,3 (62,2)	25,2 (67,0)
Associazioni datoriali	25,5 (62,8)	16,3 (67,4)	42,2 (50,0)	27,2 (56,1)	20,3 (73,5)	30,0 (60,0)	23,3 (53,4)	29,8 (65,0)	23,6 (61,3)	18,2 (61,8)	35,1 (53,7)	22,5 (65,8)	20,0 (67,8)
Mass-media	24,6 (68,6)	2,3 (93,0)	21,9 (71,8)	33,3 (56,2)	24,9 (71,7)	23,3 (63,4)	27,9 (62,8)	22,0 (74,3)	29,3 (61,4)	14,5 (78,2)	33,6 (58,9)	22,5 (71,2)	18,3 (74,7)
Università e ricerca	21,9 (73,0)	11,6 (86,1)	17,2 (76,5)	28,1 (61,4)	21,5 (75,7)	20,0 (76,7)	25,6 (72,1)	19,4 (76,4)	24,9 (68,4)	18,2 (80,0)	25,4 (67,1)	21,6 (74,3)	18,3 (77,4)
Scuola	15,5 (80,5)	11,6 (88,4)	10,9 (86,0)	22,8 (71,9)	13,6 (83,0)	6,7 (86,6)	20,9 (72,1)	12,0 (84,9)	19,6 (75,5)	10,9 (85,5)	20,1 (75,4)	14,9 (81,0)	11,3 (85,2)
Associazioni sindacali	11,3 (82,3)	9,3 (88,4)	20,3 (76,6)	13,2 (80,7)	7,9 (85,9)	16,7 (76,6)	4,7 (79,0)	9,4 (88,5)	12,0 (78,2)	14,5 (78,2)	17,2 (73,8)	9,5 (85,5)	7,8 (86,1)
Ordini professionali	9,3 (85,2)	— (97,7)	3,1 (92,2)	17,5 (72,0)	9,6 (87,6)	— (100,0)	11,6 (76,8)	7,9 (89,5)	12,0 (80,4)	3,6 (89,1)	11,9 (78,4)	8,1 (88,3)	8,7 (87,0)
Magistratura	8,5 (83,2)	4,7 (88,3)	6,3 (87,4)	12,3 (76,3)	7,3 (86,5)	13,3 (83,4)	7,0 (76,7)	6,8 (88,5)	9,8 (80,0)	9,1 (78,2)	7,5 (85,8)	7,7 (84,6)	11,3 (77,4)
Pubblica amministrazione	7,2 (90,0)	4,7 (93,0)	1,6 (96,8)	19,3 (76,3)	3,4 (94,9)	— (100,0)	7,0 (86,0)	5,2 (93,8)	10,2 (86,2)	1,8 (92,7)	7,5 (89,5)	6,8 (90,5)	7,8 (89,6)
Politica	3,6 (93,9)	7,0 (88,3)	1,6 (95,3)	3,5 (93,0)	5,1 (94,3)	— (100,0)	— (93,0)	3,1 (95,3)	4,4 (92,9)	1,8 (92,7)	3,7 (93,3)	4,1 (93,6)	2,6 (94,8)

\* I valori espressi in parentesi sono relativi alla propensione della classe dirigente dello stesso settore a essere invece "conservatrice"  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella A13 Grado di identificazione personale dell'intervistato con l'identità della classe dirigente italiana (%)

Risposta	Sesso		Classi di età				Titolo di studio				Residenza			Prospettive per i giovani				
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non da un giudizio			
Lontane	39,3	36,4	51,7	46,2	32,2	41,7	37,2	40,6	40,4	39,3	39,8	25,4	34,6	43,6	38,7			
Vicine, ma separate	16,8	16,5	18,0	18,8	17,9	13,1	17,7	16,3	13,9	17,2	21,3	20,9	12,5	17,7	9,7			
Sovrapposizione molto piccola	11,1	12,1	6,7	4,7	16,8	10,2	12,8	10,1	10,9	9,0	11,0	7,5	5,6	12,7	16,1			
Sovrapposizione piccola	13,4	14,7	7,9	10,1	12,5	18,2	9,1	15,7	14,9	15,6	8,1	14,9	29,2	9,3	12,9			
Sovrapposizione moderata	17,0	17,6	14,6	18,8	18,5	13,1	22,0	14,4	16,9	15,6	19,1	26,8	13,9	15,7	16,1			
Abbondante sovrapposizione	1,3	1,6	-	-	1,6	2,2	0,6	1,6	2,0	0,8	0,7	3,0	2,8	-	6,5			
Sovrapposizione molto grande	0,2	0,3	-	0,7	-	-	-	0,3	0,5	-	-	-	-	0,3	-			
Completa sovrapposizione	0,9	0,8	1,1	0,7	0,5	1,5	0,6	1,0	0,5	2,5	-	1,5	1,4	0,7	-			
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			
v.a.	470	381	89	149	184	137	164	306	201	122	136	67	72	300	31			

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 237

Tabella B13 Grado di identificazione dell'intervistato con l'identità della classe dirigente italiana (%)

Risposta	Ambito di attività								Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente		
	Totale	Cariche elettive	Rappresentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/docente	Molto/moderatamente			
											Poco	Per nulla		
Lontane	39,3	46,5	24,9	43,1	38,6	43,4	44,2	35,8	42,3	40,0	9,0	34,1	85,1	
Vicine, ma separate	16,8	16,3	25,0	14,0	14,8	20,0	18,6	17,4	16,0	18,2	9,7	24,8	9,6	
Sovrapposizione molto piccola	11,1	16,3	12,5	10,5	8,5	3,3	20,9	9,5	10,7	18,2	11,9	14,9	2,6	
Sovrapposizione piccola	13,4	9,3	14,1	11,4	15,3	20,0	9,3	16,8	11,1	10,9	11,9	20,3	1,8	
Sovrapposizione moderata	17,0	11,6	21,9	18,4	18,8	13,3	7,0	17,9	17,3	12,7	52,3	4,5	-	
Abbondante sovrapposizione	1,3	-	1,6	2,6	1,1	-	-	1,6	1,3	-	4,5	-	-	
Sovrapposizione molto grande	0,2	-	-	-	0,6	-	-	0,5	-	-	-	0,5	-	
Completa sovrapposizione	0,9	-	-	-	2,3	-	-	0,5	1,3	-	0,7	0,9	0,9	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
v.a.	470	43	64	114	176	30	43	190	225	55	134	222	114	

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella A14 Coincidenza dell'immagine dell'intervistato con quella della classe dirigente italiana (%)

Risposta	Sesso		Classi di età				Titolo di studio				Residenza				Prospettive per i giovani				
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non da un giudizio				
Molto/moltissimo	1,5	1,6	1,1	1,3	2,2	0,7	1,2	1,6	1,0	1,6	2,2	2,9	1,4	1,3	-				
Moderatamente	27,0	27,2	25,8	22,1	29,2	29,2	32,3	24,1	26,2	27,0	28,7	42,6	26,4	23,7	25,8				
Poco	47,1	49,4	37,1	51,1	44,9	46,0	44,5	48,6	48,5	43,5	47,8	36,8	51,4	48,0	51,6				
Per nulla	24,2	21,5	36,0	25,5	23,2	24,1	22,0	25,4	23,8	27,9	21,3	16,2	20,8	27,0	22,6				
Non esprime giudizio	0,2	0,3	-	-	0,5	-	-	0,3	0,5	-	-	1,5	-	-	-				
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0				
v.a. 471	382	89	149	185	137	164	307	202	122	136	68	72	300	31					

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 239

Tabella B14 Coincidenza dell'immagine dell'intervistato con quella della classe dirigente italiana (%)

Risposta	Ambito di attività								Posizione ricoperta		Identificazione con la classe dirigente		
	Totale	Cariche elettive	Rappresentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/docente	Molto/moderatamente		
											Poco	Per nulla	
Molto/moltissimo	1,5	-	-	0,9	2,3	6,7	-	1,6	1,3	1,8	5,2	-	-
Moderatamente	27,0	16,3	34,4	33,3	24,9	16,7	25,6	30,9	25,3	20,0	94,8	-	-
Poco	47,1	58,1	51,5	35,1	50,2	53,3	44,2	47,6	44,1	58,2	-	100,0	-
Per nulla	24,2	25,6	14,1	30,7	22,0	23,3	30,2	19,4	29,3	20,0	-	-	99,1
Non esprime giudizio	0,2	-	-	-	0,6	-	-	0,5	-	-	-	-	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	471	43	64	114	177	30	43	191	225	55	134	222	115

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.



Tabella A15 Modalità per incentivare l'assunzione di responsabilità da parte della classe dirigente\* (%)

Modalità	Sesso		Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani			
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non da un giudizio
Una più accurata selezione delle persone che svolgono ruoli influenti	95,1	96,0	91,1	96,7	94,7	94,2	97,0	94,1	93,1	97,5	95,6	94,1	95,8	95,4	93,5
Migliori programmi di formazione	94,0	95,0	89,9	93,9	94,1	94,2	95,7	93,1	95,5	94,2	91,2	92,6	93,1	95,4	87,0
Richiami ai valori	86,0	86,9	82,0	83,9	89,2	83,9	92,7	82,4	87,1	85,2	85,3	85,3	83,3	88,3	71,0
Meccanismi imitatori (es. l'esempio personale)	77,3	78,7	70,8	73,2	80,1	78,1	70,7	80,8	77,2	81,1	73,6	82,4	81,9	75,0	77,4
Riflessioni individuali (es. esami di coscienza)	70,9	73,0	61,8	71,1	73,6	67,2	77,4	67,5	72,8	69,7	69,9	73,5	69,4	71,6	61,3
Applicazione rigida delle regole	73,1	74,3	67,5	72,5	77,4	67,9	77,5	70,7	71,2	73,7	73,6	73,5	59,8	76,7	67,7
Richiami di persone autorevoli	51,8	51,0	55,0	43,0	53,0	59,8	54,9	50,2	54,5	50,0	48,5	64,6	70,9	45,0	45,2
Benefici sociali (es. status, reputazione)	52,9	51,0	60,7	42,2	57,3	58,4	45,8	56,7	50,5	54,9	52,9	61,8	54,1	51,6	41,9
Incentivi economici	54,3	54,9	51,7	60,4	52,4	50,4	53,7	54,7	57,9	49,1	52,9	64,6	43,0	55,6	45,2
Conferenze e dibattiti pubblici	49,9	50,7	46,1	59,7	47,6	42,3	55,5	46,9	44,6	49,2	58,9	48,5	38,9	53,6	42,0

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 241

Tabella B15 Modalità per incentivare l'assunzione di responsabilità da parte della classe dirigente\* (%)

Risposta	Ambito di attività								Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente		
	Totale	Cariche elettive	Rappresentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/docente	Molto/moderatamente			Per nulla
Una più accurata selezione delle persone che svolgono ruoli influenti	95,1	97,7	95,3	90,3	96,0	96,7	100,0	95,9	93,3	100,0	95,6	98,6	87,8	
Migliori programmi di formazione	94,0	95,4	93,7	88,6	96,5	93,3	97,7	95,9	91,5	98,2	96,3	97,3	85,2	
Richiami ai valori	86,0	93,0	86,0	82,4	84,7	86,6	93,0	85,9	84,0	94,6	88,8	88,2	78,2	
Meccanismi imitatori (es. l'esempio personale)	77,3	60,5	76,6	75,5	80,2	76,6	88,4	81,7	74,3	74,6	75,4	83,8	67,0	
Riflessioni individuali (es. esami di coscienza)	70,9	83,7	71,9	69,3	66,6	70,0	79,1	66,5	69,8	90,9	77,6	73,4	58,2	
Applicazione rigida delle regole	73,1	67,4	71,9	69,3	74,6	66,7	88,4	70,2	74,6	76,4	70,1	75,7	71,3	
Richiami di persone autorevoli	51,8	21,0	43,8	51,8	57,1	50,0	74,4	54,5	53,3	36,3	55,2	48,2	54,7	
Benefici sociali (es. status, reputazione)	52,9	32,6	40,7	57,9	52,0	73,4	67,4	53,9	54,2	43,6	60,4	52,3	45,2	
Incentivi economici	54,3	58,1	46,8	62,2	49,2	66,7	53,5	46,1	59,5	61,8	64,9	55,0	40,9	
Conferenze e dibattiti pubblici	49,9	53,5	42,2	47,4	51,9	36,7	65,1	46,6	48,0	69,0	53,0	51,4	43,5	

\* Sono stati riportati i giudizi "Molto + Abbastanza d'accordo".  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella A16 Livello di fiducia nelle istituzioni e nelle altre organizzazioni indicate, da parte dell'intervistato\* (%)

Modalità	Sesso		Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani			
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non da un giudizio
Complessivamente mi fido delle imprese	65,0	65,2	64,1	67,1	64,4	63,5	55,5	70,1	68,3	61,5	63,2	80,9	76,4	61,0	41,9
Mi fido delle competenze delle imprese	77,5	78,3	74,2	79,1	74,1	80,3	72,0	80,4	80,2	74,6	76,5	89,7	90,3	73,3	61,3
Mi fido del senso etico delle imprese	43,8	43,0	47,2	46,9	44,3	39,4	42,6	44,3	43,0	42,6	47,0	58,8	51,3	41,0	19,3
Complessivamente mi fido della Chiesa	63,3	63,1	64,0	65,7	62,1	62,1	48,8	71,0	67,4	64,0	58,0	82,4	68,1	59,9	42,0
Mi fido delle competenze della Chiesa	62,1	62,1	61,8	64,5	62,2	59,1	47,6	69,8	63,4	62,4	61,0	80,9	69,5	59,0	32,3
Mi fido del senso etico della Chiesa	62,4	63,1	59,6	65,1	63,2	58,4	46,3	71,0	64,4	64,8	58,7	83,8	69,5	57,7	45,2
Complessivamente mi fido della magistratura	59,3	58,2	64,0	71,7	56,8	48,9	45,1	66,8	59,0	56,6	61,0	75,0	66,7	55,3	45,1
Mi fido delle competenze della magistratura	62,4	61,8	65,1	74,5	60,0	52,6	48,8	69,8	60,5	62,3	64,6	76,5	72,3	58,0	51,6
Mi fido del senso etico della magistratura	56,3	54,4	64,0	70,5	55,2	42,3	43,9	62,9	53,5	53,3	61,7	66,1	55,6	55,3	45,2
Complessivamente mi fido delle associazioni di rappresentanza	53,5	54,9	47,2	53,0	54,6	52,6	44,5	58,3	56,0	48,3	55,8	63,2	56,9	51,0	48,4
Mi fido delle competenze delle associazioni di rappresentanza	58,0	58,9	54,0	57,7	60,0	55,5	48,2	63,2	61,9	54,1	56,6	69,1	65,2	54,3	51,6
Mi fido del senso etico delle associazioni di rappresentanza	47,6	48,5	43,8	48,3	48,2	46,0	40,2	51,5	47,1	45,9	50,0	57,3	52,8	45,6	32,3
Complessivamente mi fido della scuola e dell'università	49,2	43,9	71,9	48,9	47,6	51,8	48,8	49,5	50,5	46,7	50,7	78,0	58,3	41,0	45,2
Mi fido delle competenze della scuola e dell'università	48,4	42,6	73,1	47,7	46,5	51,8	47,5	48,8	50,5	44,2	51,4	72,1	58,3	41,0	45,2
Mi fido del senso etico della scuola e dell'università	45,7	40,9	66,3	44,3	43,8	49,6	45,8	45,6	47,5	41,8	46,3	75,0	52,8	38,0	38,7
Complessivamente mi fido dell'amministrazione pubblica	39,1	39,5	37,0	46,9	41,1	27,7	33,6	42,1	41,6	36,0	39,7	52,9	36,1	37,7	29,0
Mi fido delle competenze dell'amministrazione pubblica	39,7	39,6	40,4	47,0	41,7	29,2	32,3	43,7	45,0	34,4	38,3	44,1	37,5	40,0	32,2
Mi fido del senso etico dell'amministrazione pubblica	32,3	32,5	31,5	41,6	34,5	19,0	25,6	35,9	32,6	32,0	33,0	41,2	26,4	32,7	22,6

3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 243

Modalità	Sesso		Classi di età			Titolo di studio		Residenza			Prospettive per i giovani				
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non da un giudizio
Complessivamente mi fido degli ordini professionali	35,0	31,1	51,6	32,8	31,4	42,4	35,4	34,8	36,7	29,5	38,2	55,9	44,4	27,6	38,7
Mi fido delle competenze degli ordini professionali	43,3	40,6	55,0	42,3	38,9	50,3	42,7	43,6	46,6	37,7	43,4	63,2	55,5	35,3	48,4
Mi fido del senso etico degli ordini professionali	28,0	24,6	42,7	29,5	22,7	33,6	26,8	28,7	25,8	26,3	33,8	48,5	27,8	22,3	38,7
Complessivamente mi fido delle banche	26,8	25,7	31,4	27,6	21,6	32,9	28,0	26,1	27,8	29,5	23,5	39,7	40,3	21,7	16,1
Mi fido delle competenze delle banche	40,1	39,5	42,7	40,3	34,6	47,4	32,9	44,0	43,1	39,3	35,3	52,9	58,4	34,0	29,1
Mi fido del senso etico delle banche	14,9	13,8	19,1	14,8	14,6	15,4	15,2	14,6	12,4	17,2	15,5	26,4	20,8	11,0	12,9
Complessivamente mi fido dei partiti	7,6	7,1	10,1	11,4	6,5	5,1	10,9	5,8	7,4	9,0	7,3	19,2	7,0	5,0	9,7
Mi fido delle competenze dei partiti	6,8	6,6	7,9	8,7	7,0	4,4	8,5	5,9	6,0	8,2	6,6	13,2	5,6	5,6	6,5
Mi fido del senso etico dei partiti	6,2	6,0	6,7	8,7	6,0	3,6	8,5	4,9	6,0	9,8	3,7	13,2	4,2	4,7	9,7

\* Sono stati riportati i giudizi "Mi fido molto + Mi fido abbastanza".  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella B16 Modalità per incentivare l'assunzione di responsabilità da parte della classe dirigente\* (%)

Risposta	Ambito di attività						Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente		
	Totale	Cariche elettive	Rappresentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/ altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/docente	Molto/moderatamente	
											Poco	Per nulla
Complessivamente, mi fido delle imprese	65,0	53,5	73,5	63,1	66,7	73,3	55,8	71,7	61,4	56,4	69,4	70,7
Mi fido delle competenze delle imprese	77,5	62,8	79,7	72,8	83,6	80,0	74,4	85,4	74,7	61,8	76,9	85,1
Mi fido del senso etico delle imprese	43,8	37,1	53,1	44,8	43,5	50,0	30,3	45,0	43,5	39,9	47,8	45,5
Complessivamente, mi fido della Chiesa	63,3	60,4	70,4	60,5	55,9	80,0	81,4	62,8	62,2	69,1	68,6	69,8
Mi fido del senso etico della Chiesa	62,4	58,1	70,4	58,8	55,3	80,1	81,4	62,4	60,5	70,9	69,4	40,8
Mi fido delle competenze della Chiesa	62,1	55,7	68,8	58,8	55,9	80,0	79,1	62,8	60,0	67,3	66,5	70,2
Complessivamente, mi fido della magistratura	59,3	55,8	57,8	61,4	55,9	60,0	72,1	57,1	60,9	59,9	59,7	62,2
Mi fido delle competenze della magistratura	62,4	58,1	61,0	62,3	59,9	66,7	76,7	59,7	63,1	69,0	59,0	68,0
Mi fido del senso etico della magistratura	56,3	55,8	53,1	57,9	53,7	63,4	62,8	52,9	58,2	60,0	54,4	59,0
Complessivamente, mi fido delle associazioni di rappresentanza	53,5	48,8	68,8	46,4	53,7	66,7	44,2	60,7	49,4	45,5	64,9	54,9
Mi fido delle competenze delle associazioni di rappresentanza	58,0	48,7	75,0	50,0	57,1	63,4	62,8	63,9	54,2	52,7	68,7	60,8
Mi fido del senso etico delle associazioni di rappresentanza	47,6	41,8	65,6	38,6	49,2	63,4	32,6	52,9	44,0	43,7	57,5	50,5
Complessivamente, mi fido della scuola e dell'università	49,2	34,9	40,7	57,8	49,7	50,0	51,1	47,6	53,4	38,2	56,0	44,1
Mi fido delle competenze della scuola e dell'università	48,4	30,3	51,5	55,2	45,2	50,0	55,8	48,6	51,1	36,3	55,2	44,2
Mi fido del senso etico della scuola e dell'università	45,7	30,2	37,5	57,0	45,2	53,3	39,5	43,5	51,1	31,0	53,7	41,0
Complessivamente, mi fido dell'amministrazione pubblica	39,1	46,5	35,9	54,4	29,9	46,7	27,9	35,6	41,3	41,8	44,1	40,1
Mi fido delle competenze dell'amministrazione pubblica	39,7	51,1	39,1	55,2	25,4	56,7	34,9	32,5	44,4	45,4	45,6	38,7
Mi fido del senso etico dell'amministrazione pubblica	32,3	39,5	34,4	43,0	22,0	50,1	23,2	26,2	35,6	40,0	36,6	32,5
Complessivamente, mi fido degli ordini professionali	35,0	27,9	21,9	41,2	35,5	50,0	32,5	35,6	37,4	23,6	44,0	36,1
Mi fido delle competenze degli ordini professionali	43,3	30,2	40,7	43,8	44,1	43,3	55,8	48,2	43,1	27,3	54,5	43,3
Mi fido del senso etico degli ordini professionali	28,0	21,0	18,8	30,7	28,2	46,7	27,9	29,3	29,8	16,4	38,8	25,2
Complessivamente, mi fido delle banche	26,8	11,6	35,9	22,9	31,6	20,0	23,2	33,5	23,5	16,3	38,8	24,8
Mi fido delle competenze delle banche	40,1	18,6	45,3	32,4	45,8	46,6	46,5	48,7	35,6	29,1	48,5	39,6
Mi fido del senso etico delle banche	14,9	0,0	12,5	14,1	22,0	16,6	4,7	16,2	15,6	7,3	23,9	14,0
Complessivamente, mi fido dei partiti	7,6	0,0	6,3	11,4	9,0	6,6	2,3	6,3	10,2	1,8	13,5	5,5
Mi fido delle competenze dei partiti	6,8	0,0	4,7	12,2	7,4	6,6	0,0	5,8	8,9	1,8	15,6	3,2
Mi fido del senso etico dei partiti	6,2	0,0	7,8	10,5	5,7	6,6	0,0	4,7	8,5	1,8	11,2	5,0

\* Sono stati riportati i giudizi "Mi fido molto + Mi fido abbastanza".

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

## 3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 245

Tabella A17 Luoghi in Italia in cui si sta formando oggi una nuova classe dirigente in grado di affrontare i problemi del Paese\* (%)

Risposta	Sesso		Classi di età			Titolo di studio				Residenza				Prospettive per i giovani			
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non da un giudizio		
No, non ci sono luoghi di questo tipo	39,1	39,5	37,1	45,6	43,2	26,3	44,5	36,2	38,1	36,1	44,1	20,6	20,8	46,3	51,6		
Sì, in alcune medie aziende più vitali e attente al- lo sviluppo del territorio e del sociale	33,3	33,8	31,5	26,8	34,1	39,4	28,0	36,2	33,2	38,5	28,7	35,3	56,9	28,0	25,8		
Sì, all'interno di alcune associazioni sociali di vo- lontariato e in genere del terzo settore	19,5	19,4	20,2	16,1	17,3	26,3	20,1	19,2	21,8	20,5	14,7	22,1	29,2	17,7	9,7		
Sì, all'interno di alcune associazioni di rappre- sentanza degli interessi economici	18,5	18,8	16,9	13,4	17,8	24,8	13,4	21,2	22,3	21,3	8,8	29,4	27,8	14,7	9,7		
Sì, in alcuni ambiti universitari	18,3	18,3	18,0	15,4	15,7	24,8	13,4	20,8	17,8	17,2	19,9	22,1	20,8	17,3	12,9		
Sì, in alcuni comuni (o altri enti locali) particolar- mente dinamici	10,6	11,0	9,0	10,7	11,9	8,8	7,3	12,4	11,9	11,5	8,1	20,6	11,1	9,3	-		
Sì, in alcune società di consulenza strategica	8,7	8,6	9,0	9,4	6,5	10,9	9,1	8,5	10,4	5,7	9,6	11,8	8,3	7,7	12,9		
Sì, all'interno di alcune realtà della cooperazione	7,0	6,0	11,2	5,4	7,0	8,8	6,7	7,2	6,9	9,0	5,1	7,4	8,3	6,3	9,7		
Sì, all'interno di alcune realtà ecclesiali	7,0	8,1	2,2	3,4	5,4	13,1	7,3	6,8	6,9	6,6	8,1	7,4	9,7	6,0	9,7		
Sì, all'interno di alcune realtà di partito	6,4	7,1	3,4	3,4	8,6	6,6	7,3	5,9	7,4	7,4	4,4	2,9	11,1	6,7	-		
Sì, in alcune realtà più dinamiche del localismo (fiere, fondazioni, camere di commercio ecc.)	5,9	5,8	6,7	4,0	3,8	10,9	6,1	5,9	8,4	0,8	5,9	4,4	2,8	7,7	-		
Sì, in alcuni ambiti della finanza	5,1	5,0	5,6	6,7	4,9	3,6	4,3	5,5	4,0	6,6	5,1	8,8	9,7	3,0	6,5		
Sì, in alcune banche	3,8	3,7	4,5	5,4	1,6	5,1	3,0	4,2	3,5	4,9	2,9	4,4	5,6	3,0	6,5		
Sì, all'interno di alcune realtà sindacali	2,5	1,8	5,6	2,0	1,6	4,4	4,9	1,3	3,5	0,8	2,9	4,4	1,4	2,3	3,2		
Sì, in alcune scuole di formazione politica	2,5	3,1	-	1,3	1,6	5,1	4,3	1,6	4,0	-	2,9	2,9	-	2,7	6,5		
Sì, in alcuni ordini professionali	2,3	2,4	2,2	2,0	1,6	3,6	1,2	2,9	3,0	1,6	1,5	4,4	1,4	2,3	-		
Sì, attorno ad alcune riviste di particolare valore	2,3	2,4	2,2	2,0	2,7	2,2	2,4	2,3	3,0	0,8	2,9	2,9	-	3,0	-		
Altro	1,3	1,3	1,1	1,3	1,6	0,7	-	2,0	1,0	1,6	0,7	1,5	2,8	0,7	3,2		
v.a.	471	382	89	149	185	137	164	307	202	122	136	68	72	300	31		

\* Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte.

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

## 246 Allegati

Tabella B17 Luoghi in Italia in cui si sta formando oggi una nuova classe dirigente in grado di affrontare i problemi del Paese\* (%)

Risposta	Ambito di attività						Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente			
	Totale	Cariche elettive	Rappresentanza			Università	Chiesa/altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/docente	Molto/moderatamente		
			Burocrazia	Economia							Poco	Per nulla	
No, non ci sono luoghi di questo tipo	39,1	69,8	37,5	47,4	29,9	36,7	27,9	28,8	44,0	54,5	36,6	40,5	39,1
Si, in alcune medie aziende più vitali e attente allo sviluppo del territorio e del sociale	33,3	14,0	34,4	19,3	48,6	30,0	27,9	42,9	28,9	18,2	33,6	36,5	27,0
Si, all'interno di alcune associazioni sociali di volontariato e in genere del terzo settore	19,5	7,0	20,3	17,5	18,1	23,3	39,5	17,8	19,1	27,3	19,4	18,5	21,7
Si, all'interno di alcune associazioni di rappresentanza degli interessi economici	18,5	11,6	45,3	6,1	17,5	26,7	16,3	29,8	9,8	14,5	26,1	15,8	14,8
Si, in alcuni ambiti universitari	18,3	7,0	10,9	19,3	22,6	20,0	18,6	19,9	18,2	12,7	17,9	19,4	16,5
Si, in alcuni comuni (o altri enti locali) particolarmente dinamici	10,6	4,7	7,8	14,0	10,2	6,7	16,3	12,6	9,8	7,3	9,7	10,4	12,2
Si, in alcune società di consulenza strategica	8,7	2,3	10,9	7,9	13,0	-	2,3	12,6	7,1	1,8	9,0	9,9	6,1
Si, all'interno di alcune realtà della cooperazione	7,0	4,7	6,3	3,5	7,9	13,3	11,6	7,9	5,8	9,1	7,5	5,9	8,7
Si, all'interno di alcune realtà ecclesiali	7,0	2,3	4,7	0,9	6,2	13,3	30,2	8,4	4,4	12,7	9,0	7,2	4,3
Si, all'interno di alcune realtà di partito	6,4	-	6,3	6,1	7,9	10,0	4,7	6,8	7,1	1,8	4,5	7,2	7,0
Si, in alcune realtà più dinamiche del localismo (fiere, fondazioni, camere di commercio ecc.)	5,9	2,3	10,9	6,1	5,1	13,3	-	7,3	4,9	5,5	4,5	7,7	4,3
Si, in alcuni ambiti della finanza	5,1	2,3	-	6,1	6,8	6,7	4,7	5,2	5,8	1,8	7,5	2,3	7,8
Si, in alcune banche	3,8	2,3	6,3	4,4	3,4	6,7	-	4,2	4,0	1,8	7,5	2,7	1,7
Si, all'interno di alcune realtà sindacali	2,5	-	9,4	2,6	0,6	6,7	-	1,6	3,1	3,6	2,2	1,8	4,3
Si, in alcune scuole di formazione politica	2,5	-	1,6	1,8	2,3	6,7	7,0	3,7	2,2	-	2,2	2,3	3,5
Si, in alcuni ordini professionali	2,3	4,7	-	1,8	3,4	3,3	-	3,1	1,8	1,8	2,2	2,7	1,7
Si, attorno ad alcune riviste di particolare valore	2,3	-	-	0,9	2,8	6,7	7,0	2,1	1,8	5,5	3,0	1,4	3,5
Altro	1,3	4,7	-	0,9	1,1	-	2,3	2,6	0,4	-	0,7	1,4	1,7
v.a.	471	43	64	114	177	30	43	191	225	55	134	222	115

\*Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte.

Fonte: LUISS, *Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.*

3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 247

Tabella A18 Prospettive future per un giovane di oggi, rispetto a 20 anni fa (%)

Risposta	Sesso			Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani				
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio		
Penso che avrà un lavoro e una posizione sociale migliore dei genitori	14,4	13,9	16,9	14,1	14,6	14,6	15,9	13,7	15,8	12,3	14,7	100,0	-	-	-		
Penso che avrà un lavoro e una posizione sociale sostanzialmente simile a quella dei genitori	15,3	14,7	18,0	14,8	11,9	20,4	10,4	17,9	14,4	21,3	10,3	-	100,0	-	-		
Penso che avrà un lavoro e una posizione sociale tendenzialmente inferiore a quella dei genitori	63,7	65,1	57,2	64,4	67,6	57,7	65,2	62,9	64,4	59,8	66,9	-	-	100,0	-		
Non saprei dare un giudizio	6,6	6,3	7,9	6,7	5,9	7,3	8,5	5,5	5,4	6,6	8,1	-	-	-	100,0		
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
v.a.	471	382	89	149	185	137	164	307	202	122	136	68	72	300	31		

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.



Tabella B18 Prospettive future per un giovane di oggi, rispetto a 20 anni fa (%)

Risposta	Ambito di attività							Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente				
	Totale	Cariche elettive	Rappresentanza			Burocrazia		Economia	Università	Chiesa/altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/docente	Molto/moderatamente	
			Poco	Per nulla											
Penso che avrà un lavoro e una posizione sociale migliore dei genitori	14,4	4,7	10,9	15,8	16,4	16,7	16,3	15,2	14,7	10,9	23,1	11,3	10,4		
Penso che avrà un lavoro e una posizione sociale sostanzialmente simile a quella dei genitori	15,3	11,6	12,5	10,5	20,3	13,3	16,3	19,9	13,8	5,5	14,9	16,7	13,0		
Penso che avrà un lavoro e una posizione sociale tendenzialmente inferiore a quella dei genitori	63,7	81,4	68,8	64,9	58,8	63,3	55,8	60,2	62,2	81,8	56,0	64,8	70,5		
Non saprei dare un giudizio	6,6	2,3	7,8	8,8	4,5	6,7	11,6	4,7	9,3	1,8	6,0	7,2	6,1		
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	471	43	64	114	177	30	43	191	225	55	134	222	115		

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente – Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 249

Tabella A19 Valutazione dei due compiti più importanti in assoluto che fanno capo a una nuova classe dirigente al servizio degli interessi generali del Paese\* (%)

Risposta	Sesso		Classi di età				Titolo di studio		Residenza			Prospettive per i giovani			
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non da un giudizio
Saper interpretare il Paese nei suoi processi reali, al di fuori di schemi ideologici antichi e nuovi	44,6	47,0	34,8	35,5	42,0	56,9	50,0	42,1	46,8	42,9	43,7	51,5	47,2	42,9	38,7
Saper coinvolgere il Paese sui temi dell'interesse collettivo, senza cadere prigionieri degli interessi localistici, di categoria o di piccolo gruppo	42,3	43,9	36,0	49,3	47,3	29,2	33,8	46,4	43,6	46,2	37,3	39,7	37,5	45,8	29,0
Saper valorizzare gli atteggiamenti collettivi che esprimono un desiderio di più merito, più responsabilità, più rispetto dell'altro	40,1	39,2	43,8	42,0	37,3	41,6	43,0	38,7	38,3	32,8	49,2	41,2	38,9	39,9	41,9
Saper esercitare la virtù della "generosità" che diventa non solo spirito di servizio in termini generali, ma anche impegno nel creare una leva di nuova classe dirigente che sostituirà quella attuale	20,7	18,3	30,3	19,6	16,6	27,0	23,2	19,5	20,2	20,2	21,4	25,0	27,8	16,8	29,0
Saper governare un Paese che non ama essere governato	14,9	16,6	7,9	18,1	21,9	2,9	9,2	17,5	13,8	16,0	15,9	8,8	9,7	18,7	6,5
Saper riconoscere che sovente è la stessa classe dirigente a dover superare gli stessi difetti evocati per la popolazione	12,4	11,5	15,7	10,9	14,8	10,9	11,3	12,9	11,2	13,4	11,9	11,8	8,3	12,5	22,6
Saper governare un Paese che preferisce "opporci" piuttosto che "proporre"	6,5	6,2	7,9	7,2	3,0	10,2	8,5	5,6	9,6	4,2	4,0	5,9	9,7	5,5	9,7
Saper governare un Paese che preferisce "farsi proteggere" piuttosto che competere liberamente v.a.	4,7	4,8	4,5	5,1	5,3	3,6	4,9	4,6	5,3	8,4	-	2,9	8,3	4,4	3,2
	44,4	35,5	89	138	169	137	142	302	188	119	126	68	72	273	31

\*Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte.  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

Tabella B19 Valutazione dei due compiti più importanti in assoluto che fanno capo a una nuova classe dirigente al servizio degli interessi generali del Paese\* (%)

Risposta	Ambito di attività							Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente		
	Totale	Cariche elettive	Rappresentanza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/ altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/docente	Molto/moderatamente		
Saper interpretare il Paese nei suoi processi reali, al di fuori di schemi ideologici antichi e nuovi	44,6	27,3	40,7	45,1	47,9	51,7	44,2	45,3	45,0	40,0	48,3	40,1	49,1
Saper coinvolgere il Paese sui temi dell'interesse collettivo, senza cadere prigionieri degli interessi localistici, di categoria o di piccolo gruppo	42,3	57,6	50,8	39,8	38,3	41,4	41,9	42,5	39,9	53,3	34,2	50,5	35,7
Saper valorizzare gli atteggiamenti collettivi che esprimono un desiderio di più merito, più responsabilità, più rispetto dell'altro	40,1	24,2	45,8	41,6	38,9	48,3	39,5	36,5	45,9	26,7	39,2	38,2	44,6
Saper esercitare la virtù della "generosità" che diventa non solo spirito di servizio in termini generali, ma anche impegno nel creare una leva di nuova classe dirigente che sostituirà quella attuale	20,7	15,2	22,0	16,8	21,6	24,1	27,9	22,7	18,3	24,4	20,8	21,7	18,8
Saper governare un Paese che non ama essere governato	14,9	45,5	16,9	6,2	13,2	20,7	14,0	11,6	11,9	42,2	14,2	19,8	6,3
Saper riconoscere che sovente è la stessa classe dirigente a dover superare gli stessi difetti evocati per la popolazione	12,4	3,0	8,5	15,0	14,4	3,4	16,3	13,8	12,8	4,4	12,5	10,8	15,2
Saper governare un Paese che preferisce "opporsi" piuttosto che "proporre"	6,5	3,0	8,5	4,4	9,0	6,9	2,3	9,9	5,0	-	9,2	6,1	4,5
Saper governare un Paese che preferisce "farsi proteggere" piuttosto che competere liberamente	4,7	9,1	3,4	5,3	5,4	-	2,3	5,0	5,0	2,2	4,2	4,2	6,3
v.a.	444	33	59	113	167	29	43	181	218	45	120	212	112

\*Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte.  
Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

## 3. Le tabelle di dettaglio dell'indagine sulla classe dirigente 251

Tabella A20 Valutazione dei singoli compiti fondamentali che fanno capo a una nuova classe dirigente al servizio degli interessi generali del Paese (%)

Atteggiamenti	Sesso			Classi di età			Titolo di studio			Residenza			Prospettive per i giovani			
	Totale	Maschio	Femmina	Fino a 44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Fino a diploma	Laurea e oltre	Nord	Centro	Sud e Isole	Migliori dei genitori	Uguali ai genitori	Inferiori ai genitori	Non dà un giudizio	
Saper valorizzare gli atteggiamenti collettivi che esprimono un desiderio di più merito, più responsabilità, più rispetto dell'altro																
Molto d'accordo	62,7	61,0	69,6	57,7	57,4	75,2	65,3	61,3	62,9	62,3	61,8	73,5	68,0	58,6	64,4	
Abbastanza d'accordo	28,2	29,3	23,6	33,6	29,7	20,4	19,5	32,9	26,7	32,0	27,9	20,6	29,2	30,7	19,4	
Saper coinvolgere il Paese sui temi dell'interesse collettivo, senza cadere prigionieri degli interessi localistici, di categoria o di piccolo gruppo																
Molto d'accordo	62,3	61,3	66,3	55,7	57,3	75,9	65,9	60,2	61,4	61,5	61,8	76,4	66,6	58,0	61,2	
Abbastanza d'accordo	29,5	29,8	28,1	35,6	31,4	20,4	18,9	35,2	29,2	33,6	27,9	22,1	30,6	31,3	25,8	
Saper interpretare il Paese nei suoi processi reali, al di fuori di schemi ideologici antichi e nuovi																
Molto d'accordo	61,3	60,8	64,0	54,4	56,7	75,2	59,8	62,2	63,4	62,3	56,6	69,1	70,8	57,3	61,2	
Abbastanza d'accordo	18,7	17,3	24,7	20,8	16,8	19,0	20,1	17,9	17,3	21,3	18,4	26,5	23,6	15,3	22,6	
Saper riconoscere che sovente è la stessa classe dirigente a dover superare gli stessi difetti evocati per la popolazione																
Molto d'accordo	53,3	51,1	63,0	44,3	49,7	67,9	54,9	52,4	53,5	54,1	49,2	57,4	59,7	50,6	54,8	
Abbastanza d'accordo	27,0	26,4	29,2	30,2	24,9	26,3	26,2	27,4	28,7	27,9	25,0	33,8	37,5	22,7	29,0	
Saper esercitare la virtù della "generosità" che diventa non solo spirito di servizio in termini generali, ma anche impegno nel creare una leva di nuova classe dirigente che sostituirà quella attuale																
Molto d'accordo	48,3	45,9	58,4	36,9	45,4	64,2	52,4	45,9	47,6	50,0	46,3	52,9	52,8	46,3	45,1	
Abbastanza d'accordo	38,6	40,3	31,5	50,3	37,8	27,0	28,7	44,0	37,6	38,5	41,9	33,8	38,9	40,3	32,3	
Saper governare un Paese che preferisce "opporsi" piuttosto che "proporre"																
Molto d'accordo	36,6	35,6	40,4	32,2	33,0	46,0	39,7	34,9	37,1	41,1	31,6	41,2	44,4	33,9	32,2	
Abbastanza d'accordo	26,1	24,9	31,5	24,8	22,7	32,1	17,7	30,6	29,7	22,1	22,8	25,0	36,1	24,0	25,8	
Saper governare un Paese che preferisce "farsi proteggere" piuttosto che competere liberamente																
Molto d'accordo	31,8	31,8	32,6	25,5	28,1	43,8	31,1	32,3	31,7	37,8	25,7	26,5	38,9	32,0	25,8	
Abbastanza d'accordo	29,1	27,7	34,8	32,2	25,9	29,9	26,8	30,3	32,7	25,4	26,5	35,2	37,5	24,3	42,0	
Saper governare un Paese che non ama essere governato																
Molto d'accordo	29,3	28,3	33,7	21,5	28,6	38,7	34,8	26,4	30,7	29,5	25,7	27,9	31,9	29,0	29,1	
Abbastanza d'accordo	39,1	40,0	34,8	39,6	41,7	35,0	26,8	45,6	38,7	41,8	38,2	29,4	43,1	41,3	29,0	

Fonte: LUISS, Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

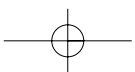
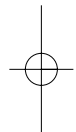
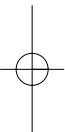
Tabella B20 Valutazione dei singoli compiti fondamentali che fanno capo a una nuova classe dirigente al servizio degli interessi generali del Paese (%)

Totale	Ambito di attività					Posizione ricoperta			Identificazione con la classe dirigente		
	Carte elettive	Rap- pre- senta nza	Burocrazia	Economia	Università	Chiesa/ altro	Alto dirigente	Dirigente	Eletto/ docente	Molto/ moderatamente	Poco Per nulla
<i>Saper valorizzare gli atteggiamenti collettivi che esprimono un desiderio di più merito, più responsabilità, più rispetto dell'altro</i>											
Molto d'accordo	62,7	30,2	54,6	65,0	66,7	69,8	65,5	66,7	36,4	50,8	63,9
Abbastanza d'accordo	28,2	41,9	34,4	28,9	30,0	30,2	25,1	26,7	45,4	37,3	30,2
<i>Saper coinvolgere il Paese sui temi dell'interesse collettivo, senza cadere prigionieri degli interessi localistici, di categoria o di piccolo gruppo</i>											
Molto d'accordo	62,3	30,2	57,8	64,9	73,3	69,8	66,6	64,9	36,4	49,3	64,0
Abbastanza d'accordo	29,5	44,2	31,3	29,8	16,7	30,2	27,2	28,4	41,8	38,1	29,7
<i>Saper interpretare il Paese nei suoi processi reali, al di fuori di schemi ideologici antichi e nuovi</i>											
Molto d'accordo	61,3	30,2	60,9	61,5	70,0	62,8	67,5	63,1	32,7	53,0	63,5
Abbastanza d'accordo	18,7	11,6	10,9	28,9	6,7	25,6	15,7	22,7	12,7	28,4	12,6
<i>Saper riconoscere che sovente è la stessa classe dirigente a dover superare gli stessi difetti evocati per la popolazione</i>											
Molto d'accordo	53,3	25,6	42,2	57,8	60,0	65,1	58,2	55,1	29,1	41,9	53,6
Abbastanza d'accordo	27,0	16,3	32,8	32,5	16,7	25,6	24,6	30,7	20,0	35,8	23,4
<i>Saper esercitare la virtù della "generosità" che diventa non solo spirito di servizio in termini generali, ma anche impegno nel creare una leva di nuova classe dirigente che sostituirà quella attuale</i>											
Molto d'accordo	48,3	25,6	35,9	51,8	56,7	67,4	49,2	49,8	38,2	38,8	50,4
Abbastanza d'accordo	38,6	46,5	50,0	41,2	30,0	25,6	36,6	40,0	40,0	45,6	39,2
<i>Saper governare un Paese che preferisce "opporsi" piuttosto che "proporre"</i>											
Molto d'accordo	36,6	18,6	37,5	35,1	30,0	37,1	44,0	35,6	14,5	32,8	37,8
Abbastanza d'accordo	26,1	18,6	20,3	30,7	20,0	32,6	25,7	28,0	20,0	29,1	23,0
<i>Saper governare un Paese che preferisce "farsi proteggere" piuttosto che competere liberamente</i>											
Molto d'accordo	31,8	20,9	28,1	31,6	26,7	32,6	38,2	30,2	16,4	26,1	31,9
Abbastanza d'accordo	29,1	11,6	26,6	35,9	23,3	30,2	28,3	32,9	16,4	31,3	27,5
<i>Saper governare un Paese che non ama essere governato</i>											
Molto d'accordo	29,3	18,6	21,9	32,5	20,0	34,9	31,4	32,4	9,1	24,6	29,7
Abbastanza d'accordo	39,1	46,5	39,0	39,4	56,7	39,5	39,3	34,7	56,4	41,1	41,9

Fonte: LUISS. Generare classe dirigente - Rapporto 2008. Indagine sulla classe dirigente.

**Hanno collaborato alla stesura e redazione del Rapporto:**

Nunzia Cannarozzi, Università Politecnica delle Marche  
Gabriele Morandin, Alma Mater Studiorum Università di Bologna  
Corrado Ocone, LUISS Guido Carli  
Marzia Basili, LUISS Guido Carli  
Simona Fallocco, LUISS Guido Carli  
Luigi Di Gregorio, LUISS Guido Carli  
Giulio Agamennone, LUISS Guido Carli  
Michele De Vitis, LUISS Guido Carli  
Domenico Lofano, LUISS Guido Carli  
Fulvio Menghini, LUISS Guido Carli  
Lucia Pirozzi, Ermeneia



*Luiss Guido Carli ringrazia Bain & Company Italy, Ferrovie dello Stato, Finmeccanica, Intesasanpaolo, RCS Media Group per il prezioso contributo fornito alla realizzazione del Rapporto Luiss 2008*  
*“Generare Classe Dirigente.*  
*Una sintonia positiva da ritrovare”.*

**BAIN & COMPANY**



**INTESA  SANPAOLO**





Fotocomposizione: Jo Type di Nisticò Francesco & C. snc, via Figino, 1/A - 20016 Pero (Milano)  
Stampa: Mediascan S.r.l., via Mecenate, 76 - 20138 Milano

Il Sole 24 ORE S.p.A.