

ALCUNE OSSERVAZIONI SULLA RIVOLUZIONE DELLA GENERAZIONE X

Gian Paolo Toriello *

Ho letto con attenzione l'introduzione della ricerca "Generazione X", il tema del resto mi coinvolge direttamente e mi appassiona particolarmente. Vorrei portare qui la mia testimonianza che riflette una visione forse per alcuni aspetti un po' originale rispetto a quella proposta e che è frutto di esperienze sia dirette che indirette.

Il problema della classe dirigente oggi esiste, è forte e rappresenta forse la principale criticità del nostro Paese. C'è sicuramente un mondo che è cambiato e continua a cambiare velocemente e che la classe dirigente oggi non riesce, e forse non vuole, neanche vedere e affrontare.

Questa circostanza poi si incastra in un trend ulteriormente aggravante che ha interessato l'Italia negli ultimi anni, da Tangentopoli in poi: il **vuoto politico**, che ha generato un indebolimento strutturale del nostro Paese e che quindi lo rende oggi meno pronto ad affrontare sfide più difficili di prima. Il caso più eclatante è rappresentato dalle Privatizzazioni degli anni '90, e da tutte le operazioni societarie speculative da esse scaturite in seguito, con le evidenti implicazioni negative per la nostra struttura industriale.

Il fatto che la classe dirigente attuale oggi è in carica è però un fatto ed è anche il frutto di una **selezione naturale**, come è ovvio che sia. Se il ricambio ancora non c'è stato a mio avviso è quindi anche un **demerito** della **generazione X** che in potenziale potrebbe sostituirla, rimediando alle sue incapacità. Non possiamo pretendere di essere **imposti per legge** (come nelle *quote rosa* ad esempio) come classe dirigente del futuro, e del presente, solo per **meriti demografici** ma bisogna conquistare sul campo questa qualifica. Se una classe dirigente emerge anche per processi *darwiniani*, occorre che il ricambio avvenga tramite **idee e proposte vincenti, migliori** rispetto a quelle **attuali**, comunicate efficacemente per coagulare **consenso** intorno ad esse e rappresentando **interessi reali** che le possano supportare, anche al di fuori della sfera di cluster di appartenenza. Tutto questo guardando al sistema nel suo complesso.

L'assunzione del position paper è che *esiste un'altra classe*, una **nuova elite** che emerge dalla **società civile globale e transnazionale**. Ma siamo sicuri che questa sia **già pronta** ad essere veramente classe *dirigente* di successo? Siamo sicuri che non le **manchi ancora qualcosa**, come sembrerebbe suggerire la sua mancata conquista del potere o gli insuccessi della classe ibrida che è emersa nella Seconda Repubblica?

Si parla di consulenti di direzione di vario genere (strategici, banchieri avvocati, ...), di ricercatori, di giornalisti, di funzionari di Organismi Internazionali, professionisti **evoluti**, ... , in continuo movimento che hanno accumulato esperienze internazionali senza una residenza fissa, definiti **nomadi**.

A parte alcuni casi di dubbio successo (scandali, conflitti di interesse, fallimenti delle politiche sovranazionali, ...) degli istituti di provenienza di questi soggetti, dalla mia esperienza, che in parte ha una matrice di questo tipo, ho riscontrato che queste avventure contribuiscono sicuramente a formare una **buona base di partenza** e a fornire una **struttura** e degli **strumenti** sicuramente utili (problem-solving, approccio costi benefici alla gestione delle risorse, tool analitici e di comunicazione avanzati, ...) ma non formano una classe dirigente già pronta a governare un Paese.

E' necessario probabilmente un **passo ulteriore**. Una classe dirigente della nostra generazione non può fare a meno dei seguenti elementi fondamentali:

1. **Sistema di valori**, culturale ed etico, **approccio sistemico** e prospettiva meno *privata*: governare un Paese è qualcosa di più complesso e delicato che gestire una impresa,

di dimensioni più o meno ridotte. Richiede un sistema culturale di valori composito e un approccio sistemico che riesca a cogliere dimensioni e interessi molteplici, variegati e spesso in un rapporto conflittuale da sanare. La sensibilità e l'esperienza necessarie si sviluppano e sedimentano nel tempo.

2. **Preparazione interdisciplinare:** la forte specializzazione e l'approccio troppo pragmatico e *funzionalista* che ha caratterizzato i modelli di formazione dominanti nelle realtà descritte sopra non va sicuramente nella direzione qui auspicata. La preparazione interdisciplinare è il complemento necessario al punto 1 e la conseguente **organizzazione** della **conoscenza**, anche in chiave **gerarchica**, un processo importante. Le competenze specialistiche e tecniche vanno utilizzate ma sono strumenti all'interno di una necessaria **visione d'insieme** che si sviluppa secondo percorsi e carriere spesso non convenzionali e per questo non fulminee. La tecnocrazia ha mostrato le loro limitazioni e in alcuni casi anche evidenti insuccessi.
3. Stretto rapporto e conoscenza approfondita del **territorio** e delle **realtà** con una **forte specificità**: questo può essere un problema serio per chi viene definito *nomade*. L'elemento territoriale è oggi considerato una dimensione imprescindibile per risolvere i problemi (es. l'ambiente, il sociale, ...). In molti casi occorre dunque ripartire proprio da questa dimensione.

Forse se insisteremo su questi aspetti il ricambio generazionale sarà accelerato. Questo discorso può sembrare reazionario ma in realtà non lo è. Vuole solo sfatare dei luoghi comuni. Del resto sono comunque convinto della necessità di affrontare i problemi con il massimo grado di apertura, di confronto e di dialettica sul piano internazionale.

In ultima analisi si parla di **irrelevanza politica** di questa *elite*. A mio avviso però l'obiettivo primario della classe dirigente della nostra generazione non deve essere solo quello di rappresentare gli interessi di *chi ce l'ha già fatta*, perché probabilmente essi ne hanno meno bisogno e perché probabilmente il Paese ha più bisogno di **allargare** la **base** di coloro che partecipino al **circuito** della **competizione globale**. Al contrario la sua priorità deve essere quella di rivolgersi a **chi non ce la fa** ma **potrebbe** o **vorrebbe** farcela e non ci riesce per **vincoli esterni**.

A questo proposito vorrei agganciarvi a una tematica di politica economica. Nella fase storica corrente dell'Europa ritengo sia prioritario focalizzare gli sforzi nel potenziare e aggiornare la **capacità** e **competitività** del suo **apparato complessivo** di **Offerta Aggregata**, nonostante qualcuno insista nel proporre politiche ancora focalizzate nello stimolare la Domanda (es. Taglio delle tasse sulle persone fisiche per aumentare i consumi).

Uno dei terreni su cui giocare questa partita è anche quello di **liberare** e **valorizzare risorse** ed **energie**, presenti soprattutto nella **sfera giovanile**, fino ad oggi rimaste **inutilizzate** perché troppo **vincolate** o perché **non ancora in grado** di affrontare sfide difficili. L'impegno più grande è proprio quella di **adeguare** la capacità di tali risorse per affrontare queste sfide. Troppi **giovani** sono **esclusi** dalla crescita e dal benessere, anche perché spesso per farlo sono costretti a seguire percorsi prefissati, lunghi, *rigidi* o troppo chiusi. Un progetto basato sull'**allargamento** e sul **miglioramento complessivo** della **competitività** dei **fattori produttivi** presenti nel nostro sistema, realizzato e soprattutto implementato con una forte priorità **inclusiva** può attivare l'offerta di maggiori e migliori energie e contribuire a far **ripartire** il circuito del **reddito** e dell'**accumulazione** della **ricchezza**.

Alcuni **strumenti** per raggiungere questo obiettivo potrebbero essere:

- abbattimento delle **barriere all'entrata** in molti settori e segmenti (es. ordini professionali);
- indirizzi e percorsi di **formazione e riqualificazione intelligenti**, cioè mirati, e pianificati in relazione e funzionalmente agli obiettivi finali (es. nuove figure professionali, nuovi settori a valore aggiunto, ...);
- meccanismi di **incentivazione** che riconoscano e premino comportamenti creativi, innovativi e produttivi;
- valorizzazione e riconoscimento dei **talenti**;
- miglioramento dei sistemi di **supporto** (es. infrastrutture, **capitale relazionale**, meccanismi di condivisione della conoscenza, supporto alla mobilità, ...)
- definizione, introduzione e riconoscimento anche di **percorsi di carriera** e di **crescita professionale alternativi**
- bilanciamento della flessibilità con sani e moderati meccanismi di **mitigazione del rischio** (es. Scandinavia)
- ...

I **luoghi principali** in cui combattere per affermare il cambiamento:

- **Welfare/Stato Sociale:** per re-distribuire le risorse, sottraendole a rendite e sprechi, e re-indirizzarle verso chi vuole migliorare le proprie capacità per entrare nel processo virtuoso della crescita della competitività del sistema nel suo complesso;
- **Imprese:** per rinnovare le strutture, i meccanismi e i processi gestionali e organizzativi;
- **Università:** per rinnovare i sistemi formativi di base
- **Famiglia:** per rendere coscienti e responsabilizzare i teen ager dell'importanza delle scelte, anche nell'adolescenza, per il proprio futuro.
- **Mezzogiorno:** per recuperare un bacino che ormai sta diventando sempre più una sacca esclusa ed emarginata dai circuiti virtuosi della crescita

1 dicembre 2005

** Gian Paolo Toriello Economista, esperto di comunicazione integrata nel campo istituzionale ed economico-finanziario, si è recentemente occupato di business development in ambito societario.*