



LA RIVOLTA DELLA GENERAZIONE X¹

Draft – Release 03

London, Febbraio 2006

Quello che state per leggere è un libro – progetto. Ancora da sviluppare e completare in alcune sue parti ed aperto ad ulteriori contributi. E tuttavia caratterizzato da alcune scelte precise.

Esso è cominciato con l'analisi che leggerete nelle prossime pagine e che aveva, forse, il merito di strutturare il problema, tentarne una misurazione oggettiva, sia dal lato della gravità dei divari, che di quello dei costi che ai divari generazionali conseguono. Ed è continuato attraverso una serie di eventi: a Roma, il 9 Dicembre, la video conferenza di Boston – Bologna del 3 Marzo dedicata alla questione generazionale nelle Università.

L'iniziativa proseguirà, adesso, con gli incontri dedicati ai rischi di obsolescenza dei giornali, delle imprese, della politica italiana. E accanto agli incontri è proseguita la raccolta di riflessioni, di opinioni attraverso il sondaggio ospitato dal sito, delle proposte che possono innescare il rinnovamento nelle classi dirigenti nei diversi ambiti (media, accademia, parlamenti, associazioni imprenditoriali).

Il progetto sta diventando, così, una piattaforma per aggregare quel segmento di generazione che Vision rappresenta. *Con l'idea – come sostiene uno dei visionari - che se solo riuscissimo a metterci insieme, a condividere con lealtà reciproca gli stessi obiettivi, avremmo, forse, già vinto.*

Ma quali, ancora una volta, gli aspetti distintivi di questa iniziativa? È la domanda che con più insistenza ci viene fatta ed è allora giusto far precedere questo documento aperto da questa ennesima precisazione.

La domanda, del resto, è più che legittima. Quello della “generazione x” è, infatti, un “mercato”. In più di un senso. È un mercato, innanzitutto editoriale e forse anche politico, affollato di offerte che sono (anche) in competizione. Ma è anche “mercato”, nel senso più italiano del termine, e quindi riferendosi alla dimensione acustica delle offerte che si rincorrono, si sovrappongono le une alle altre.

¹ Il position paper identifica alcune prime evidenze, ma va considerato un prodotto in progress e gli stessi paragrafi che compongono il documento sono da completare. Al progetto hanno partecipato Marco Grasso, Claudia Orecchioni e Cinzia Guadagnuolo, Francesca Paci, Michele Lulli, Francesco Grillo di Vision e, tuttavia, il gruppo di lavoro è aperto a nuovi contributi.



E si pone, dunque, il problema di rendere espliciti i motivi di differenziazione, quindi, del proprio progetto rispetto agli altri. Perché la “rivolta della generazione x” in un contesto nel quale la metà degli *opinion makers* declama l’idea del rinnovamento come unica soluzione per un sistema obsoleto?

Nei documenti che hanno lanciato il progetto lo scorso autunno venivano richiamate innanzitutto due caratteristiche che hanno a che fare con il tipo di mondo che Vision vuole rappresentare. Non era, infatti, si leggeva nel documento introduttivo, intenzione del *think tank* avere come riferimento l’intero universo giovanile. Non avremmo rappresentato, infatti, né *i figli di mamma*, né tanto meno quelli *di papà*.

Non è una soluzione al problema, anzi ne è una delle sue manifestazioni potenti, la sostituzione al vertice di imprese, giornali, università dei padri con i figli (anche se fanno parte del progetto giovani donne e uomini che si trovano a dover affrontare complesse transizioni in aziende a proprietà familiare). E non era obiettivo di Vision mettersi dalla parte di chi vorrebbe proteggere la mancanza di progettualità, l’assenza di determinazione, la scarsa abitudine alla pazienza e al compromesso, la ridotta propensione al rischio che sono, senz’altro, tra le ragioni (insieme ad altre) che prolungano nel tempo la permanenza di molti giovani presso le loro famiglie.

Ma c’erano, già, nelle intenzioni originali altri due tratti che riteniamo immediatamente distintivi. **Non è questione solo di ricambio di persone**, di “facce” (anche se entrambe le cose sono importantissime per generare aspettative di un cambiamento).

Si tratta di proporre, vivere, indicare (forse inventare) un nuovo modo di essere classe dirigente. Ma anche di costruire una modalità diversa di mettersi in rete, di elaborare idee (con meccanismi che alcuni definiscono “open source”). Di concepire un diverso (più sano) rapporto con il potere e di consolidare un modo di intendere (leale) le relazioni umane che sembra, da tempo, essere stato vinto da un sempre più diffuso cinismo. Di dimostrare che una certa politica (assolutamente funzionale per un mondo che...non c’è più) sbagliava, prima di qualsiasi altra cosa, nell’assunto che visione e realismo sono in contraddizione.

Si tratta, ed è l’ultimo degli aspetti che distinguono l’iniziativa, di qualificarsi costantemente per la qualità dell’analisi, la radicalità e fattibilità delle **proposte**. Rinunciando, dunque, e si spera per sempre, alla tentazione di fare costume, folklore su una questione – quella del rinnovamento delle dirigenze, delle idee, degli strumenti di analisi, dei linguaggi – che è, ed anche questo lo abbiamo detto con forza, questione seria, senz’altro questione morale. Perché rinunciare a cambiare è come rinunciare al succedersi delle stagioni. Rinunciare al futuro e quindi alla vita, alla continuazione di certi valori – democrazia, tolleranza, equità – che hanno bisogno per sopravvivere di forme diverse.



È da queste intuizioni (che nel tempo si sono ulteriormente chiarite) che deve essere cominciata la “rivolta della generazione x”.

La “questione dei giovani” è il “sempre verde” della politica e del giornalismo italiano. Sembra quasi che la questione rioccupi spazio nei giornali e nei convegni ogni qualvolta non ci siano notizie, ed in particolar modo ogni volta ci si avvicini alle elezioni. Assicurandosi, però, rigorosamente che il dibattito non cambi neppure uno solo dei termini della questione stessa.

Sembra quasi che, come avviene con altri temi, l’abitudine a convivere con il problema sia ormai talmente elevata che nessuno pensi più a risolverlo, perché ciò comporterebbe eliminare un argomento di discussione al quale siamo affezionati. La questione giovanile come il traffico, insomma. O come le inefficienze della amministrazione pubblica ed il ritardo del mezzogiorno. Seria ma non drammatica. Abbastanza ampia, senza precisi responsabili, senza colpevoli in maniera da poterne parlare senza imbarazzi e trovarvi ognuno qualcosa da dire, la propria comoda nicchia.

Così è stato finora, ma forse qualcosa sta cambiando. Il declino dell’Italia e dell’Europa è, infatti, chiaramente legato, forse, persino, **determinato** dall’invecchiamento demografico e ancora di più dall’ancora più fulmineo invecchiamento delle classi dirigenti. Ed esso propone con una drammaticità, urgenza che prima non conoscevamo, il problema con il quale non possiamo più accontentarci di convivere.

Cosa perdiamo – non necessariamente come “giovani” (una categoria sociale che forse non esiste) ma come società nel suo complesso – se il rinnovamento delle classi dirigenti non avviene più? Chi si può fare “carico” dei cambiamenti enormi, difficili che globalizzazione e tecnologie propongono?

L’ipotesi che Vision avanza è che forse sta nascendo una nuova classe che si possa assumere la responsabilità di governare una “rivoluzione”.

I politici che non hanno come unica priorità quella di “sopravvivere”, dovrebbero assumere un approccio strategico al problema ed accettare di mettersi completamente in discussione.



Introduzione

Il punto di partenza di molte delle ricerche di Vision è la convinzione che oggi siamo tutti testimoni, più o meno consapevoli, di una vera e propria rivoluzione. La natura rivoluzionaria della fase che stiamo vivendo è il prodotto di due fattori diversi.

Il primo consiste nella dimensione delle opportunità e dei rischi creati dall'abbattimento drastico dei costi di accesso, elaborazione e trasmissione dell'**informazione**.

L'informazione è senz'altro potere. O perlomeno lo è per chi riesce ad estrarne un'informazione utile ai propri obiettivi.

La sua diffusione rende possibile cambiare equazioni (quelle che legano, ad esempio, il rendimento di un servizio pubblico alle risorse che vi sono investite) che venivano ritenute immutabili. E rende inesorabile il declino (magari rimandato con ripetute dimostrazioni di potenza) di alcuni soggetti, anzi di alcune forme organizzative (gli stati nazionali, i partiti politici, i grandi giornali, persino alcune multinazionali) e l'irrompere sulla scena di nuovi gruppi (le istituzioni e i movimenti transnazionali, le comunità virtuali e le associazioni che si mobilitano utilizzando le tecnologie).

L'altro fattore riguarda invece le dimensioni dei cambiamenti organizzativi e istituzionali che sono necessari per comprendere il potenziale impatto della rivoluzione, coglierne le opportunità, affrontarne i rischi. Tali cambiamenti comportano non solo la definizione e l'attuazione di determinate politiche, ma il ridisegno dei meccanismi stessi attraverso i quali si attuano i processi democratici e si realizzano le scelte di governo.

Ma se la "rivoluzione" deve avvenire, e i cambiamenti ad essa associati devono materializzarsi, la domanda principale è: dove possiamo trovare la leadership politica necessaria per convincere gli altri ad avviare le mutazioni che sono necessarie? Dove sono le competenze indispensabili per poter portare tali mutazioni a compimento? Dove è la classe – o élite o gruppo o partito – che potrebbe investire il suo peso politico o economico o intellettuale per l'idea stessa di far progredire la Network Society?

E, in ogni caso, cos'è una leadership? Come viene riorganizzata nell'era digitale? Dovremmo forse cercare di essa, del concetto di "classe dirigente" un'altra definizione?

La sensazione forte è che, infatti, le attuali dirigenze (soprattutto quelle della politica, ma anche quelle dell'impresa, dei giornali e delle università) non siano sufficienti.

***Missione di Vision è contribuire alla disseminazione di idee.
Tuttavia si rammenta che l'utilizzazione non autorizzata di documenti coperti da copyright Vision
è perseguita penalmente in tutti gli Stati.***



Non lo sono, come direbbe un esperto di risorse umane e come sembrano dimostrare le prime evidenze che questo *paper* raccoglie, per *esperienze* (pochi dirigenti utilizzano sistematicamente le tecnologie che pervadono mutandolo la società moderna e, stranamente, ancora di meno parlano almeno una delle lingue che sono indispensabili per poter lavorare in una società “globalizzata”) e per *competenze* (provengono in grandissima maggioranza dagli ambienti accademici e professionali abituati a gestire l’esistente e non certo da quelli più normalmente abituati a inventare il futuro o a fare in modo che esso si realizzi).

Ma soprattutto esse non sono sufficienti, perché sembrano essere diventate strutturalmente contrarie ai cambiamenti drastici. Ciò perché quei cambiamenti metterebbero molti degli attuali *leaders* in discussione.

Il problema è, dunque, che le “classi dirigenti” che abbiamo sono deboli. E si indeboliscono sempre di più. Al punto che hanno sviluppato una naturale tendenza alla protezione delle proprie posizioni.

Anzi appare quello della protezione il vero know how che esse hanno sviluppato a livelli di elevata sofisticazione.

Come una qualsiasi corporazione o come un ordine professionale qualsiasi, essi devono, innanzitutto, sopravvivere alla “mutazione”: ciò appare, a volte, essere più importante, vitale di qualsiasi altra istanza, persino della competizione interna o di quella che si svolge (nel caso della dirigenza “politica”) di fronte ai cittadini.

Una tendenza naturale, come spiegherebbe un qualsiasi economista; certamente legittima come aggiungerebbe uno studioso di diritto e, tuttavia, dannosa, a volte devastante, per la capacità di un sistema di produrre innovazione, di rimanere competitivo.

L’ipotesi che questo position paper vuol far emergere è che esiste in effetti un’altra classe. Esiste, più precisamente, una nuova élite che sta crescendo come un “segmento” della società civile, che potrebbe appropriarsi del potere dall’attuale leadership politica e assumere il comando per quanto riguarda la realizzazione dei cambiamenti di cui necessita la Network Society per “diventare reale”.

Questo gruppo di persone condivide alcune caratteristiche. Tra queste, l’età, la *professione* e le *esperienze di vita*.

L’età: la maggior parte ha tra i 25 e i 40 anni eppure ci sono, ci torneremo tra un attimo, persone straordinariamente creative, che coltivano l’idea di futuro anche nelle altre fasce di età.



La professione: “processano” sapere, lavorando come consulenti di direzione, banchieri, giornalisti, ricercatori nelle migliori università internazionali, in think tank e ONG; in grandi organizzazioni sopranazionali quali la Commissione Europea o la Banca Mondiale o cercando di promuovere la riforma delle diplomazie; ma sono anche medici, insegnanti, persone libere e che, forse proprio per questo motivo, non sono mai pienamente parte dell’establishment.

Le esperienze di vita e la residenza: molti, infatti, vivono e viaggiano tra le capitali europee, americane e asiatiche – Londra, New York, Bruxelles, Tokyo, Parigi, ecc. ma anche Napoli, come ci insegna il caso dell’Università Orientale, Torino dove sono questi “giovani” – architetti, pubblicitari – che stanno re inventando una città in declino, Milano e Roma, dove molti dei “visionari” stanno cercando, da tempo, luoghi di aggregazione.

La nostra ipotesi è che il successo professionale che queste persone normalmente vivono è grande tanto quanto la loro irrilevanza politica. Il fatto stesso di viaggiare continuamente non li fa appartenere a nessun partito politico, organismo su cui attualmente la democrazia si basa. La lingua a cui sono abituati, il loro concetto di “problem solving”, il valore che attribuiscono a cose quali il tempo e i soldi ci pongono di fronte a un serio problema politico² e rendono questo gruppo quasi come una nuova razza di alieni, per quanto riguarda il quadro istituzionale e politico.

L’ultima ipotesi che vogliamo verificare è se eventualmente le contraddizioni tra crescita del loro “individuale” e riduzione ulteriore di rilevanza “politica”, si stanno rivelando sempre meno sopportabili. Vorremmo capire anche se la crescente frustrazione che da ciò conseguirebbe sta facendo sì che i giovani incomincino a capire innanzitutto che sono **una classe** a tutti gli effetti e che, di conseguenza, si rendano conto che devono agire come un gruppo, assumendosi la responsabilità della leadership di un cambiamento che al momento nessun politico sembra aver completamente compreso.

In un certo senso, allora, l’ipotesi che il progetto di Vision esplora è, contemporaneamente, moderna e classica. L’ipotesi è che, semplicemente, si ripeta quello che è successo già altre volte nella storia e che, con estrema nitidezza avviene (come viene notato con grande enfasi rivoluzionaria e rigore scientifico nelle pagine di “materialismo storico” de “Il Manifesto”) con la rivoluzione francese (e quella americana): una classe (o una classe/ nazione) che si appropria progressivamente della conoscenza (e dei “mezzi di produzione”), che rimane senza, però, potere politico in una

² Vedi anche il progetto di Vision su “il futuro della democrazia” su www.vision-forum.org.



prima fase; che, infine, si riconosce come tale (come “classe”, appunto) e che dopo aver maturato una consapevolezza (“coscienza”) di sé, assume il potere liquidando il regime antico.

Con una differenza (ed in ciò consiste la modernità, la complessità), però: la rivoluzione, qualsiasi essa sia, dovrà fare a meno delle discontinuità violente che al concetto stesso di rivoluzione sono associate.

Può la classe dei nuovi “nomadi” essere il nucleo del soggetto politico internazionale che si farà carico di quel governo della “globalizzazione” di cui tutti parlano senza avere la benché minima idea di come renderlo possibile? E quali possono essere i nostri alleati, e quali i più pericolosi nemici?

Con questo progetto intendiamo studiare, attraverso il confronto diretto e specifiche ricerche di mercato se la “storia” che abbiamo appena descritto è plausibile: sta emergendo una classe giovane e globale? Questa classe ha la motivazione e il potenziale di proporsi come leadership alternativa a quella attuale? Possiamo scrivere di “casi” in cui questa classe ha già agito come tale e quali sono le condizioni che consentirebbero il passaggio di potere dalla vecchia “guardia” alla nuova?

Questo progetto è in effetti molto importante per Vision. La think tank di per sé è una espressione di questa classe. Le persone che hanno promosso questo concetto, inventato il suo modello organizzativo, coloro che scrivono per Vision e lavorano sui suoi progetti (compreso questo) sono certamente tutti individui giovani ed estremamente “mobili”. Vivono infatti in città diverse, lavorano in università internazionali riconosciute, giornali, agenzie di consulenza, banche e organizzazioni sopranazionali, “navigano” nel “villaggio globale”, composto dalla somma (in rete) di un numero (locale?) di comunità professionali sparse per l’Europa. Perciò questo progetto potrà anche dirci se Vision potrà in futuro essere più di una think tank: una think tank indipendente che vuole essere anche una fabbrica di proposte politicamente rilevanti. Sapendo che l’*importanza* insieme all’*indipendenza* sono i due termini tra i quali qualsiasi think tank deve ottenere un ottimo equilibrio per poter sopravvivere.

Si può facilmente capire allora perché questo progetto è vitale per Vision quanto lo sarebbe riscrivere il suo “manifesto” o fare una ricerca di mercato per analizzarne il futuro stato di salute.

La ricerca è articolata come segue:

***Missione di Vision è contribuire alla disseminazione di idee.
Tuttavia si rammenta che l'utilizzazione non autorizzata di documenti coperti da copyright Vision
è perseguita penalmente in tutti gli Stati.***



Introduzione	4
Gli elementi distintivi della ricerca	9
I termini della questione	11
Una classe dirigente senza più ossigeno..	11
..intellettuali senza più idee...	13
...imprese senza innovazione...	14
..una generazione in fuga..	Errore. Il segnalibro non è definito.
e la crisi infinita della classe politica.	51
Le determinanti	54
L'inizio della fine della "questione giovanile" e il problema della innovazione	59
Giovani contro giovani e l'equivoco dell'età	59
Una classe alla ricerca della propria coscienza: interessi comuni e agende divergenti dei "leader digitali"	59
Alla ricerca di una nuova "ideologia"	59
Un programma per il futuro	61



Gli elementi distintivi della ricerca

Ma quali sono gli elementi distintivi dell'iniziativa di Vision?

Molto, moltissimo è, infatti, stato scritto sui “giovani”. In tutte le salse, si direbbe utilizzando una simpatica semantica gastronomica tipica del nostro Paese.

Qualcun altro nota – come aveva fatto un Presidente del Consiglio che è oggi Presidente di uno dei maggiori partiti politici italiani – invece che quella “generazionale” è un “sempre verde” uno dei classici temi con i quali riempire i convegni e le pagine dei giornali quando non si sa più di cosa parlare. Magari in prossimità delle elezioni: perché, comunque, per quanto i giovani siano meno numerosi e meno influenti di un tempo, essi continuano a costituire il più importante segmento del corpo elettorale³.

Vision si distingue probabilmente perché il lavoro che proponiamo parte da tre convinzioni di fondo che cercheremo di sviluppare:

1. **Non parleremo di “questione giovanile” in quanto tale.** E probabilmente si dovrebbe persino dubitare dell'esistenza di una “questione” nel senso di una condizione di svantaggio per tutta la generazione tra i 20 ed i 40 anni. Vision sceglie, infatti, di focalizzarsi su una specifica parte di questa generazione caratterizzata da caratteristiche demografiche, sociali piuttosto precise. Si tratta di una parte della generazione giovane che è costituita da individui che hanno molto investito sulla propria educazione, che presentano un elevato grado di mobilità, che spesso sono impegnati – per studio o lavoro – all'estero, che hanno raggiunto traguardi professionali significativi ma che non hanno una comparabile rappresentanza politica; che, spesso, non **appartengono** alla classe dirigente (anche se ad essa sono collegati per motivi professionali) e che, comunque, se ne diventano parte lo fanno senza utilizzare i canali tradizionali (la carriera politica, la normale carriera all'interno di una amministrazione o di un'azienda) che normalmente alla ricerca delle classi dirigenti venivano associate.
2. Partiamo, poi, dalla consapevolezza che la questione (quella della mancata, ritardata maturazione di una possibile classe dirigente) sia determinata sia da un

³ Ciò è vero per almeno due ragioni importanti: la prima è che un elettore giovane ha una vita elettorale più lunga di uno anziano ed è dunque maggiore il ritorno per un partito di una eventuale *fidelizzazione* di un soggetto che per molte più volte farà pesare il suo consenso; la seconda è che sono i giovani (soprattutto quelli che si esprimono per la prima volta) in teoria l'elemento di novità rispetto agli elettorati consolidati e dunque quelli normalmente più in grado di fare la “differenza” soprattutto tra due schieramenti di forza equivalente.



problema sul lato della *domanda* (una criticità, dunque, nei comportamenti **individuali** e **collettivi** di chi “domanda” responsabilità) e che sul lato dell’*offerta* (e, quindi, nei **meccanismi istituzionali** che regolano il ricambio ma anche negli **atteggiamenti** di chi detiene un certo tipo di potere).

L’obiettivo del progetto è capire cosa esattamente sia, da un lato che dall’altro, non funziona più come dovrebbe.

3. Infine, assumeremo quanto più è possibile il “punto di vista” della società nel suo complesso.

Cercheremo di capire quindi **cosa la società nel suo complesso perde** se questo ricambio non avviene più. La questione di cui ci occupiamo non è, cioè, rilevante solo perché sottrae opportunità ai “giovani” come individui (e forse determina un infinito e non necessariamente gradito prolungamento degli impegni dei “vecchi”); né tanto meno è solo una questione “etica”, di pari opportunità che andrebbero garantite a chiunque come diritto.

In questo senso Vision proverà a capire cosa tutti perdiamo, in termine di innovazione, competitività, qualità della vita, benessere, se i giovani arrivano sempre di più vecchi a potersi far carico dell’onere di “governare” sistemi complessi.

È una impostazione, dunque, diversa quella che di molte ricerche sociologiche sul tema.

...



I termini della questione

Ma quanto è davvero grande la questione che stiamo analizzando? Cerchiamo di scoprirlo facendo riferimento alle principali attività e categorie tradizionali in una società postindustriale: la politica e i media; le imprese ed il *management*.

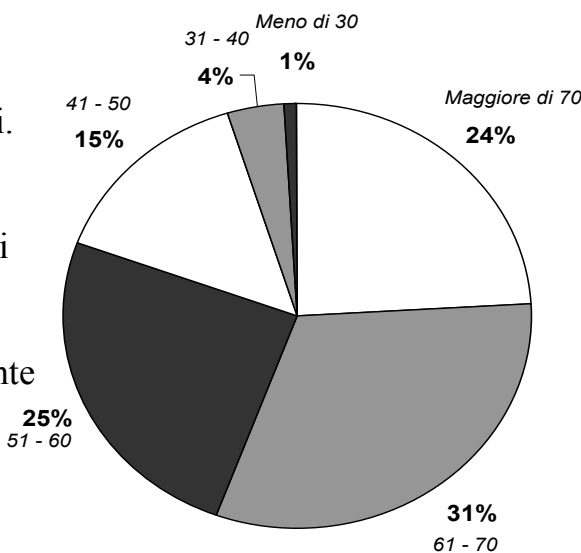
Una classe dirigente senza più ossigeno..

Impressionante il dato dal quale una ricerca sulle classi dirigenti parte.

Sulla base delle citazioni del “who’s who” italiano, Vision ha distribuito le persone che guidano le imprese, le amministrazioni pubbliche, i giornali e che coprono cariche istituzionali importanti.

La distribuzione cinque “dirigenti” su quaranta anni, che solo meno di cinquanta anni di chi governa superiore a quella (65) altri italiani sono andati

La nostra classe dirigente dominata da persone lavoro, non sono più, della “forza lavoro” e decisamente, tali fino anni, fino ad una età tempo ed ancora per molti Paesi, corrispondeva al momento di maggiore maturità.



Fonte: Elaborazioni Vision su dati Who's who

indica che solo cento hanno meno di un quinto di essi ha. Del resto, quasi la metà il nostro Paese ha un'età alla quale quasi tutti gli in pensione.

è, in tutta evidenza, che, per qualsiasi altro semplicemente, parte i giovani sono, a quaranta – cinquanta che, fino a qualche

È, insomma, come se nel nostro Paese (e non solo nel nostro, per la verità) si sia verificato un enorme spostamento in avanti, di dieci – quindici anni per molte delle tappe che scandiscono il ciclo della vita.

Invisibili fino a trenta anni, giovani fino a quarantacinque, senza alternativa a settanta, in Italia sembra che, da qualche tempo, viviamo (non solo quelli che dirigono) come se non fossimo più destinati ad invecchiare, come se si sia verificato, senza che ce ne accorgessimo una colossale mutazione nei tempi della vita.



Ed in realtà ciò è esattamente quello che è successo. Per effetto di conquiste scientifiche, tecnologiche, sociali. Il guaio enorme è però che tali mutazioni non avvengono in tutte le aree che definiscono i nostri comportamenti individuali e collettivi. Essi non procedono con lo stesso ritmo nella biologia così come nelle abitudini. E ciò crea scompensi che non siamo ancora riusciti a comprendere.

Di sicuro c'è che una generazione, quella di cui Vision è rappresentazione, vive, subisce, senza punti di riferimento, una autentica rivoluzione.

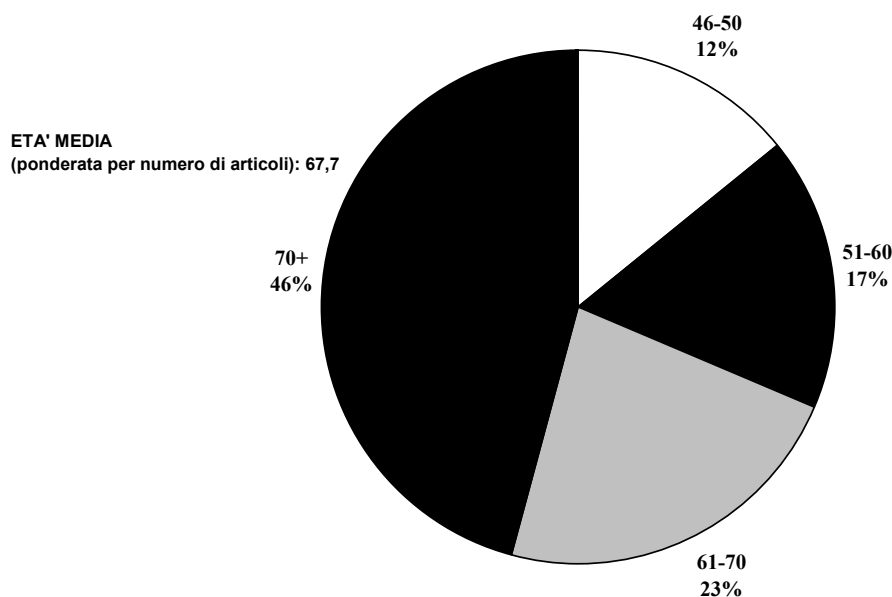


..intellettuali senza più idee...

Uno dei dati dai quali cominciare è quello che più di tanti altri interessano Vision, la sua storia, che ne costituiscono, persino, fattore che ne spiega la nascita.

Abbiamo, infatti, provato a fare un'analisi conservando le pagine centrali di uno dei maggiori quotidiani italiani. Si tratta della sezione che ospita i commenti, gli editoriali di punta e che presumibilmente costituisce uno dei "salotti pubblici" più importanti del Paese o perlomeno di una parte rilevante (il cosiddetto "centrosinistra"). Particolarmente durante l'estate, ed in maniera particolare l'anno prima delle elezioni politiche generali essa funziona, dovrebbe funzionare da produttore (o perlomeno) da "cassa di risonanza" delle idee destinate a dare programma, carattere, visione ad un intero sistema.

DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI ETÀ' DEGLI EDITORIALISTI DE "LA REPUBBLICA" - MESE DI AGOSTO 2005



Fonte: elaborazione Vision su indagine su "La Repubblica"

L'analisi calcola l'età media degli editorialisti, dunque, e li distribuisce per fascia di età. Il risultato è chiarissimo: mediamente i produttori di cultura (almeno quelli di un'area rilevante del Paese) hanno un'età media di quasi 70 anni e neppure uno ne ha meno di quarantacinque. Peraltro il gruppo contiene una sola donna. Infine se si prova a fare il

Missione di Vision è contribuire alla disseminazione di idee.

Tuttavia si rammenta che l'utilizzazione non autorizzata di documenti coperti da copyright Vision è perseguita penalmente in tutti gli Stati.



raffronto sullo stesso giornale, nello stesso mese, spostandosi di dieci anni ed anche in quel caso ad un anno dalle elezioni politiche nazionali, ci si accorge che la composizione del pensatoio è rimasta praticamente la stessa: sono solo trascorsi dieci anni che, secondo taluni, hanno cambiato il mondo.

.....

...imprese senza innovazione...

Se passiamo ad analizzare la situazione in un mondo completamente diverso, troviamo risultati, per la verità, simili. Anche se, in grado di fornire alcune importanti precisazioni sulla natura della questione.

Siamo, infatti, andati a vedere cosa succede nel mondo delle imprese ed in maniera più specifica delle imprese italiane (vedremo, infatti, che molto diversi sarebbero i risultati se osserviamo la composizione del management delle imprese internazionali ed in particolare delle aziende impegnate nella produzione di servizi ad alto valore aggiunto).

Per iniziare, stiamo ricostruendo gli elementi essenziali della carriera dei presidenti di una associazione chiamata de “i giovani industriali”.

	Impresa e posizione al momento elezione	Anno fondazione azienda	Assetto proprietario impresa
Matteo Colaninno (2005)	Vice Presidente Gruppo Piaggio	1884	Roberto Colaninno (presidente Gruppo Piaggio) controlla attraverso IMMSI SPAe Omniaholding SPA
Annamaria Artoni (2002-2004)	Vice Presidente Artoni Trasporti SPA	1933 (Paride Artoni)	Famiglia Artoni
Edoardo Garrone (2000-2002)	Vice Presidente ERG SPA	1938 (Edoardo Garrone)	Famiglia Garrone-Mondini (attraverso San Quirico SPA)
Emma Marcegaglia (1996 – 2000)	Amministratore Delegato (insieme alla madre Palmira e al fratello Antonio)	1959 (Steno Marcegaglia)	Famiglia Marcegaglia

Considerando gli ultimi dieci anni (ancora loro quelli della stagnazione di cui abbiamo appena parlato) non uno dei presidenti dei giovani imprenditori italiani sfugge alla regola di essere erede (in un paio di casi neppure di seconda generazione) di famiglie



importanti⁴ e non uno risulta fondatore dell'impresa che guida al momento della elezione⁵.

È certamente non facile guidare un grande gruppo e, forse, persino meno facile quando bisogna gestire contemporaneamente criticità affettive e manageriali. Tuttavia, non possiamo non notare che persino quelli che guidano i “giovani imprenditori” in Italia, dirigono in realtà imprese antiche. E, del resto, sono i tassi di rotazione nelle classifiche delle prime imprese per fatturato o per capitalizzazione che dimostrano che l'Italia – rispetto agli Stati Uniti, ma anche rispetto a paesi come Spagna e Olanda – sia completamente ferma.

Esistono, in realtà, piccole imprese giovanissime (ed anzi il tasso di natalità di unità produttive è elevato e in crescita) ma nessuna di esse, quasi nessuna è riuscita a fare il “salto”. Alcune eccezioni si sono viste nel periodo eroico della “new economy”⁶ e però esse sono quasi tutte rientrate: in alcuni casi non senza problemi, e comunque senza mai acquisire quella leadership di quei processi imitativi che nei paesi in crescita accelera, diffonde l'innovazione.

Questione di sfiducia, di mancate riforme, di mercati finanziari non adeguati e di leggi che scoraggiano il rischio. Ma su questo torneremo in seguito.

...una generazione in fuga...

L'analisi è strutturata in cinque punti (invecchiamento, fuga dei cervelli, ritorno e immigrazione, performance delle università italiane e spesa) e si conclude con alcune prime ipotesi che possono identificare alcune delle proposte che la generazione x può avanzare.

L'invecchiamento

Se in politica, nelle imprese e nei giornali esiste una questione generazionale di dimensioni rilevanti, la misura del “generation gap” ma soprattutto dei costi che esso comporta assume contorni persino più drammatici se consideriamo, invece, l'università. L'invecchiamento e l'obsolescenza che affligge classe dirigente del paese si riflette inevitabilmente nei luoghi di produzione del sapere, dove questo problema porta

⁴ Anche se l'ultimo esce dalla logica della vera e propria impresa familiare.

⁵ Non diversa sarebbe l'analisi risalissimo più in dietro nel tempo analizzando la biografia di Antonio D'Amato, Alessandro Riello, Luigi Abete e gli altri *past president* dell'associazione.

⁶ Ad esempio Tiscali, Buongiorno Vitaminic o Finmatica



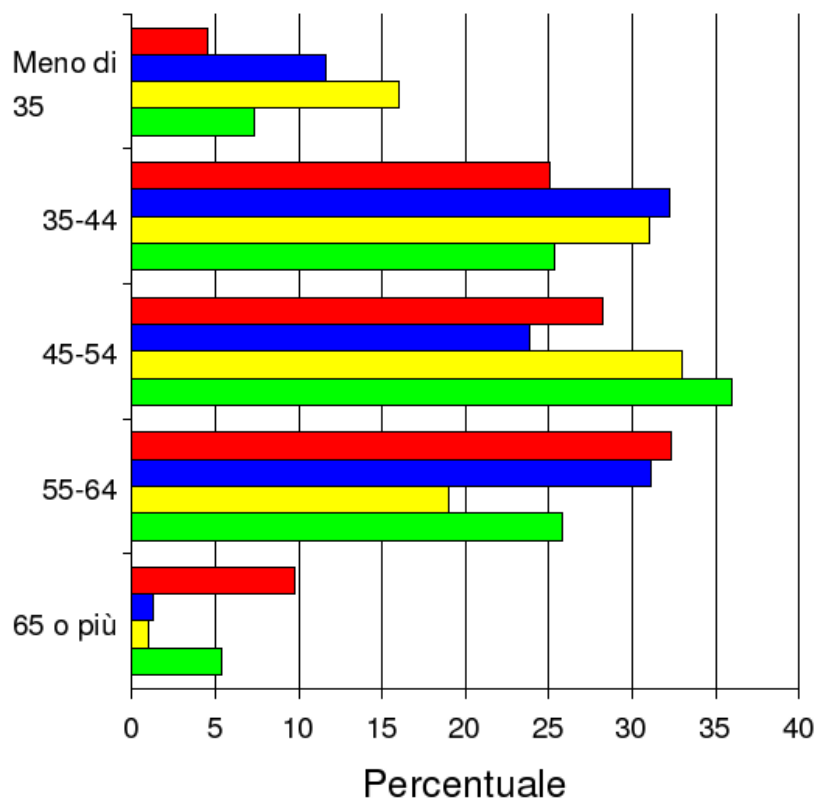
immediatamente alla questione del “brain drain” (*fuga dei cervelli*) e quindi a quella delle *prestazioni* della ricerca italiana nei confronti internazionali.

Un’analisi della struttura demografica del personale accademico mostra come le nostre Università siano particolarmente ricche di docenti di età avanzata. Contemporaneamente i ricercatori italiani più brillanti si dirigono all’estero, spesso per restarci, depauperando il potenziale nazionale per la ricerca e l’insegnamento. Le cause di questa situazione sono molteplici, prima fra tutte la struttura “oligarchica” dell’Università italiana, caratterizzata da un radicato sistema di cooptazione nepotistica e particolaristica a scapito della meritocrazia.

In Italia i docenti ultra cinquantenni rappresentano il 42% della totalità (come per il Giappone e la Francia) mentre i dati della Spagna e della Germania mostrano un livello pari circa al 27%. La situazione diviene ancora più preoccupante quando consideriamo i docenti ultra sessantenni, che in Italia rappresentano il 22.5%, a differenza dalla Francia e dal Regno Unito dove gli ultra sessantenni sono rispettivamente il 13.3% e l’8% del personale docente. Il confronto si inverte quando consideriamo invece i giovani: in Italia la percentuale di docenti d’età inferiore a trentacinque anni è del 4.6%, contro il 16% nel Regno Unito e l’11.6% in Francia (vedi grafico). Come se non bastasse, restringendo l’analisi solo ai professori ordinari, i docenti con più di sessanta anni rappresentano il 40% del totale e gli ultra cinquantenni sono più del 80%. Entrando più nello specifico, in Italia il numero maggiore di docenti si concentra nelle fascia di età compresa tra i 55 ed i 60 anni. Una spiegazione lampante del fenomeno viene data da Stefano Zapperi e Francesco Sylos Labini nel loro articolo “*Lo tsunami dell’Università italiana*”. La analogia con il maremoto si spiega considerando l’avanzamento di questo picco (una sorta di onda) che si sposta di anno in anno verso età più elevate, innalzando sempre di più l’età media generale. I due ricercatori individuano la causa principale di questo fenomeno nella legge 382/1980 che ha determinato l’assunzione (*ope legis*) come ricercatori e professori associati di un vasto numero di soggetti legati in modo più o meno stretto al mondo universitario. L’effetto futuro di questa situazione rischia di essere devastante se non verrà contenuto: infatti, quando l’età di questo “esercito di ultra cinquantenni” giungerà alla soglia della pensione, sarà necessario assumere in massa nuovo personale docente, a scapito della meritocrazia. Purtroppo però, sottolineano gli studiosi, attualmente si sta facendo tutto tranne ciò che è realmente necessario. Infatti la legge sul reclutamento dei docenti universitari (210/1998) ha favorito la promozione del personale esistente piuttosto che l’assunzione di nuovo personale e, come se ciò non



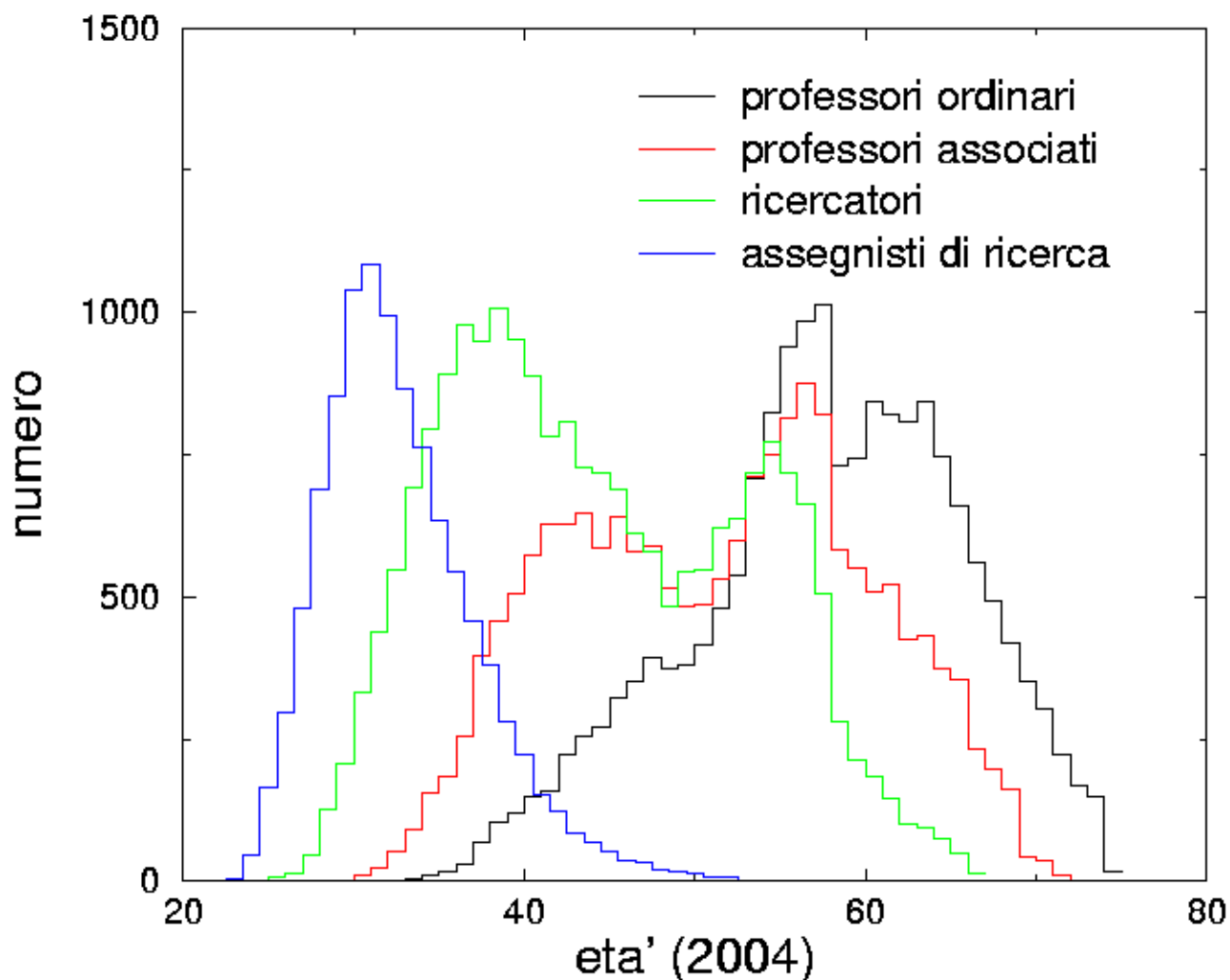
Confronto tra le distribuzioni anagrafiche in Italia, Franca, UK e USA.



bastasse, il personale viene assunto con un'età compresa tra i 35 ed i 45 anni dopo un lungo periodo di precariato. A questo proposito notiamo come la distribuzione anagrafica degli assegnisti di ricerca mostri un aumento preoccupante delle età con una lunga coda che si estende ben oltre i quaranta anni. Il grafico riporta infatti il numero di assegnisti, ricercatori, associati e ordinari di una data età. Vediamo come l'onda dei precari stia montando alle spalle della curva dei ricercatori, facendo tornare di nuovo in mente l'analogia con lo *tsunami*. Il decreto legislativo recentemente approvato continua ad aggravare i problemi, disponendo l'istituzione di quote riservate per la promozione di docenti con più di quindici anni di anzianità. Si tratta quindi di personale che non viene giudicato competitivo rispetto a persone più giovani e che per questo viene premiato invece che penalizzato. Infine l'abolizione del ruolo di ricercatore della recente riforma Moratti non fa che aggravare le cose, estendendo di fatto il precariato aldilà di ogni ragionevolezza. La soluzione che a noi sembra evidente sarebbe quella di immettere giovani qualificati nei ruoli della docenza, invece che di sbarrare loro ulteriormente la strada.



La distribuzione anagrafica di assegnisti di ricerca (precari) ricercatori, professori associati e ordinari (fonte MIUR Ufficio di Statistica)



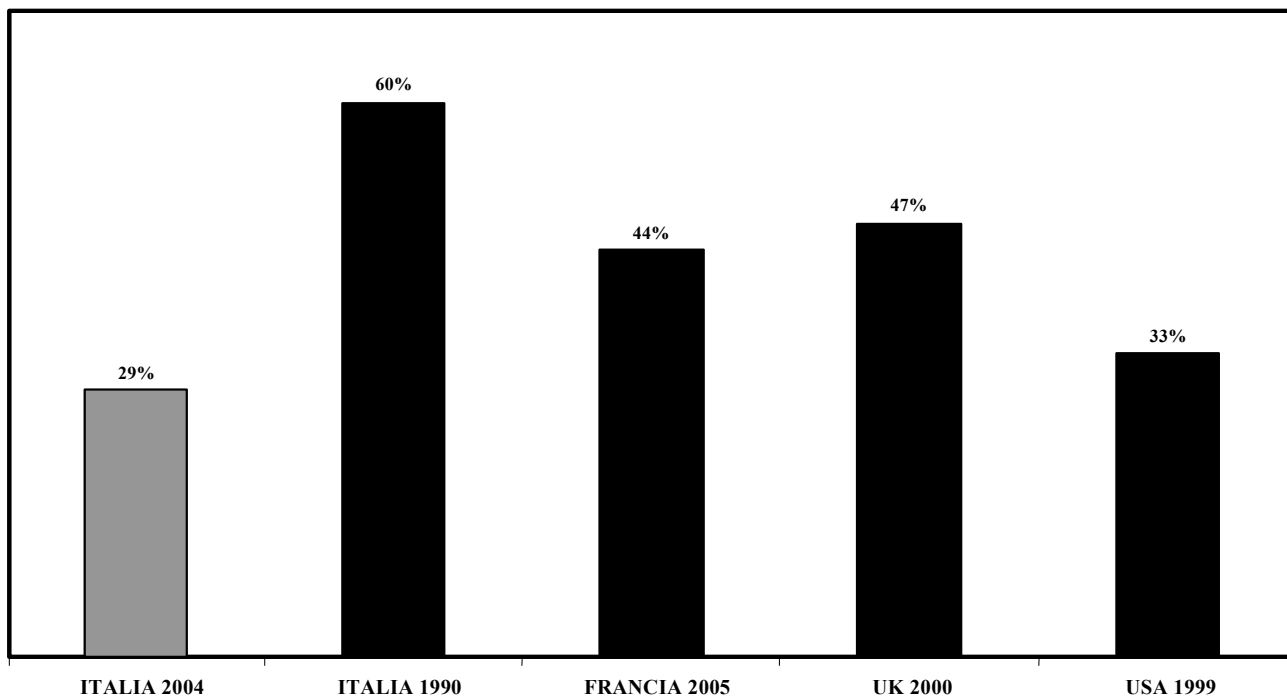
Quanto detto finora trova conferma nei documenti ufficiali⁷ dello stesso Ministero il quale rileva uno dei più preoccupanti tra i dati che Vision sta organizzando ed il grafico che segue propone un confronto nel tempo nonché tra l'Italia ed i sistemi universitari comparabili per dimensione a quello nostro⁸.

⁷ Piano Nazionale Ricerca, 2005 – 2007, pagina 15, nota 33.

⁸ A questo proposito si veda anche l'articolo di Stefano Zapperi e Francesco Sylos Labini accessibile a <http://pil.phys.uniroma1.it/~sylos/tsunami1.html>



PERCENTUALE DI DOCENTI UNIVERSITARI CON ETÀ INFERIORE AI 44 ANNI



Fonte: PNR Italia, MED, NCES e HESA

Notiamo, quindi, che se quindici anni fa il 60% dei docenti universitari si collocava nella fascia di età tra i 24 e 44 anni, siamo riusciti a ridurre in questo periodo questa percentuale della metà. Sottolineiamo particolarmente questo aspetto dell'età per il fatto che è largamente riconosciuto che la fascia di età maggiormente produttiva dal punto di vista intellettuale sia quella tra i 24 ed i 44 anni. In realtà se solo il 29% dei docenti di ruolo nelle Università Italiane appartengono al segmento di età che ancora il Ministero considera – con una brutalità forse persino eccessiva - quella “scientificamente produttiva”, allora abbiamo un problema ancora più grosso della questione generazionale: non solo stiamo bruciando generazioni e perdendo la battaglia dell’“innovazione”; stiamo forse anche bruciando buona parte del futuro di questo Paese.

Il confronto internazionale conferma, poi, che il sistema universitario italiano è il più vecchio anche se la tendenza all'aumento dell'età media nelle Università appare essere una tendenza non solo italiana. Il dato anagrafico però dice solo parte della storia del divario in termini di innovazione che si apre tra l'Università Italiana e gli altri sistemi.

Del resto se nelle Università italiana si restringono gli spazi e le università di alcuni Paesi nostri concorrenti continuano a migliorare le possibilità di fare ricerca, non può sorprendere che come per un principio di vasi comunicanti i migliori docenti si spostino verso i contesti più innovativi. I dati internazionali confortano la nostra posizione. Il

Missione di Vision è contribuire alla disseminazione di idee.
Tuttavia si rammenta che l'utilizzazione non autorizzata di documenti coperti da copyright Vision è perseguita penalmente in tutti gli Stati.



fatto di essere poco innovativi (per i motivi visti e per altri che vedremo) incide inesorabilmente sul prestigio e sul posizionamento internazionale dei nostri atenei.

Fuga dei cervelli

La situazione si aggrava inoltre se si intraprende l'analisi del fenomeno della “fuga dei cervelli”. In realtà non è un problema nuovo quello della fuga dei migliori talenti prodotti dalle nostre Università, anzi, è una storia antica diventata parte importante della vicenda del nostro Paese, trama narrativa di tanti film⁹ e dibattiti. Una storia antica come il dramma – epopea di buona parte dei premi nobel italiani. Sono diciassette i nostri concittadini che hanno vinto il massimo riconoscimento culturale e scientifico.

E anche se storicamente siamo lontani dai cinquanta premi vinti dalla Francia, settantacinque dalla Germania, più di cento dell'Inghilterra e quasi trecento dagli Stati Uniti, alcuni di questi riconoscimenti hanno per contributo scientifico un peso particolare nella storia della propria disciplina. Per la metà¹⁰, tuttavia, essi sono da attribuire a italiani che conducevano, appunto, al momento dell'assegnazione del premio le proprie ricerche in altri Paesi. La percentuale aumenterebbe di molto, però, se considerassimo solo i nobel con contenuti accademici (solo due¹¹ dei dieci vincitori nelle “scienze naturali” hanno lavorato prevalentemente in Italia¹²).

Un problema antico e che però, negli ultimi dieci – quindici anni, è cresciuto in maniera addirittura esponenziale, assumendo dimensioni di massa, al punto da cambiare persino le caratteristiche della emigrazione italiana. Essa infatti coinvolge un numero di persone che è rimasto stabile intorno alle trentamila unità e che però si è di molto modificata internamente in termini di composizione: sembra cioè che, per utilizzare una semplificazione come Paese stiamo sostituendo – nella popolazione italiana che ogni anno emigra - “pizzaioli” con “ingegneri”.

⁹ Si pensi, ad esempio, al consiglio di “andare via perché tanto i dinosauri come me non si estingueranno mai” che il Professore dà al suo migliore studente Nicola Carati – Luigi Lo Cascio in “La Meglio Gioventù” di Marco Tullio Giordana.

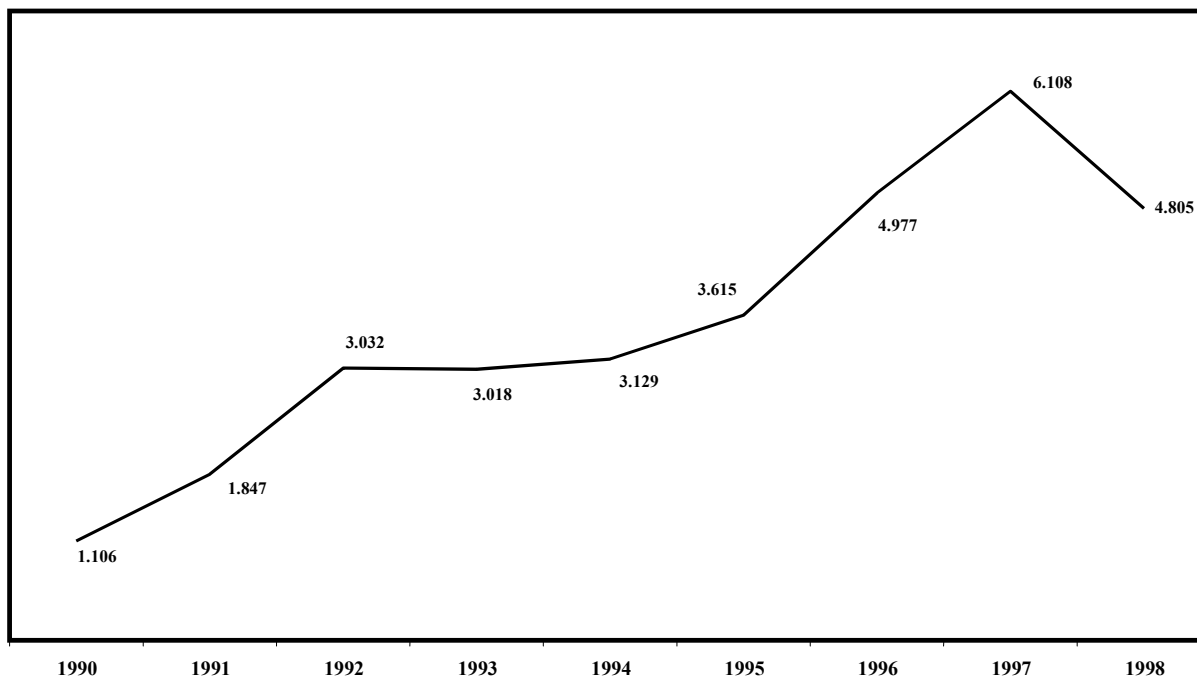
¹⁰ Si tratta di Rubbia, Fermi, Giacconi, Modigliani, Montalcini, Marconi, Dulbecco e Luria. Gli altri sette sono stati dati a Carducci, Montale, Quasimodo, Deledda, Pirandello, Fo per la letteratura e Moneta per la pace.

¹¹ Camillo Golgi vincitore del premio per la medicina nel 1906 e Giulio Natta nel 1963 per la Chimica

¹² Mentre gli altri sette sono stati dati a Carducci, Montale, Quasimodo, Deledda, Pirandello, Fo per la letteratura e Moneta per la pace.



EVOLUZIONE TEMPORALE DEL NUMERO DI LAUREATI SULLA TOTALITA' DEGLI EMIGRANTI ITALIANI



Fonte: dati del Ministero dell'Interno

La misura del problema è fornita dall'analisi svolta da Andrea Ichino dell'Istituto Europeo di Firenze insieme ad altri suoi colleghi¹³ sul dato ufficiale dell'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero del Ministero degli Interni sui dati raccolti presso i consolati. Vision sta aggiornando i numeri che nella analisi di Ichino si fermano alla fine degli anni novanta.

Come mostra il grafico precedente, negli anni novanta in sette anni il numero di laureati che ogni anno spostano all'estero la propria residenza è aumentato di cinque volte. È un incremento che continua negli ultimi anni fino al punto da cambiare caratteri demografici dell'emigrazione italiana che pure è restata agli stessi livelli assoluti di quindici anni fa. Oggi a lasciare l'Italia sono sempre di più i laureati. Inoltre in maggioranza essi vengono dal Centro Nord; infine, la possibilità che un laureato emigri aumenta, tra l'altro, all'aumentare del voto di laurea e del prestigio dell'Università.

È un rovesciamento della piramide rispetto alla più massiccia emigrazione che colpiva l'Italia alcuni decenni fa. In questo senso nella letteratura sul *brain drain*, che dagli economisti è associata ai Paesi in via di sviluppo, l'Italia diventa un caso anomalo. E ad

¹³ "How large is the brain drain from Italy?" Di Sasha Becker, University of Munich, Andrea Ichino, European University Institute, Firenze, Giovanni peri, University of California Davis pubblicato dal Giornale Center of Economic Studies (CESifo), Working Paper, N 839, Monaco, Germania, Marzo 2003



emigrare non sono solo ricercatori, ed in questo senso la questione va forse collocata in un altro paragrafo di questo *paper*.

In fuga (dorata eppure mai semplice) sono giovani che lavorano in banche d'affari, organizzazioni internazionali, giornali di grande credito. Non si tratta di una emigrazione che si trascina in infinite nostalgie come per gli emigrati di un'altra epoca. Ma è una fuga non priva di strascichi: essa apre a volte ferite, risentimenti. Il costo che paghiamo è – aldilà della perdita di capitale umano – anche in termini di mille, piccole “vendette” personali che alcuni di noi inconsapevolmente o consapevolmente finiscono con il consumare quando ci si chiede di formulare un giudizio, un “rating”, la prossima graduatoria dalla quale l'Italia inesorabilmente finirà con l'essere penalizzata anche aldilà dei propri oggettivi demeriti.

Ora è anche vero quello che sostengono alcuni e cioè che non si possa considerare *in sé* negativo il fatto che i migliori “cervelli” di un “Paese” emigrino all'estero in quanto l'esperienza internazionale può rappresentare un'occasione di sviluppo di ulteriore vantaggio competitivo per i talenti che si confrontano nelle migliori Università (e non solo) con i propri migliori concorrenti e *partners*.

Se però è così bisognerebbe cominciare a strutturare una vera rete di queste risorse che all'Italia costano un ciclo di studi completi e alle quali a stento dedichiamo i sevizi anagrafici del Ministero degli Esteri. Per strutturare una rete (cosa che vari governi, ogni tanto, menzionano) dovremmo sapere quali siano le competenze che questi talenti rappresentano, quali i fattori di attrazione potenziale che potremmo esercitare come sistema sui nostri connazionali, e quali i fattori di repulsione che invece allontanano dall'Italia una intera generazione. Ed invece non sappiamo neppure quanti sono, cosa fanno, dove lavorano. Limitandoci – come negli ultimi provvedimenti – ad immaginare che sia solo una questione di “soldi” o che il problema sia semplicemente riportare i “cervelli” a casa¹⁴.

Ritorno e immigrazione

Chiunque abbia visitato un laboratorio di ricerca o una università negli Stati Uniti o anche in molti paesi europei ha potuto notare la quantità di ricercatori e studenti provenienti da tutto il mondo che vi studiano e lavorano. Nei corridoi delle università italiane invece sentiamo solo parlare italiano, a parte rare eccezioni. Questa percezione

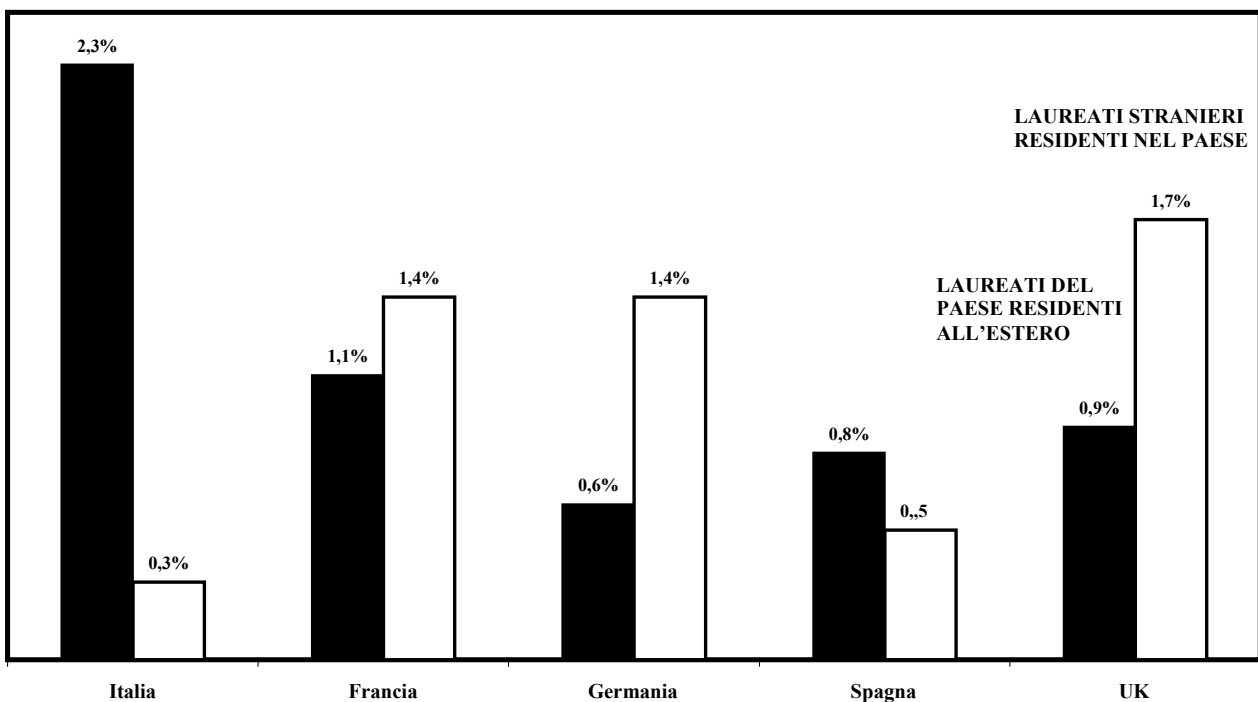
¹⁴ Come fa il recente bando del MIUR che fornisce una esenzione fiscale quasi totale (90% per quattro anni) a chi abbia svolto un periodo di ricerca presso Università all'estero se decide di venire in Italia. È evidente il disallineamento tra l'analisi che lo stesso Ministero fa del problema (nel PNR) e la soluzione proposta. E peraltro, nessuna distinzione tra Università e discipline viene fatta (rischiando di attivare una selezione al contrario e, peraltro, consentendo teoricamente una estensione del beneficio a chi sia straniero e abbia lavorato in uno Stato diverso dal proprio!)



generale è naturalmente confermata da un'analisi statistica dei dati. Se è vero che esportiamo sempre più talento (e non riusciamo a mettere a valore questa risorsa potenziale), di converso non riusciamo ad attrarre laureati stranieri.

Il grafico dice che riusciamo ad essere contemporaneamente il Paese con il massimo tasso di emigrazione intellettuale e quello con la più bassa capacità attrattiva.

PERCENTUALE DI LAUREATI EMIGRATI ED IMMIGRATI ALL'ANNO (2004)



Fonte: elaborazioni Vision su dati LFS

E' ancora una volta il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (nel Piano Nazionale Ricerca 2005 – 2007 pagina 19) a rendere persino più drammatico il ragionamento. Nell'ultimo anno risultava che nelle Università Italiane erano iscritti 29,000 studenti stranieri contro i 40,000 in Spagna, i 226.000 in Gran Bretagna, e 475.000 negli Stati Uniti.

A fronte di queste evidenze qualsiasi giustificazione cade. Siamo, semplicemente, dotati del sistema universitario meno competitivo (anche se, come al solito, ci sono alcune ovvie, diremmo italiane eccezioni di eccellenza). Ed in questa maniera mentre negli altri Paesi la migrazione intellettuale è "brain exchange" da noi è ormai un secco "brain waste"¹⁵.

¹⁵ Come ormai viene riconosciuto dalla stessa Unesco che nel 2003 nell'incontro di Venezia non poteva fare a meno di identificare qualche similitudine tra il problema dell'Italia e quello di Paesi come la Croazia, l'Albania e la Bosnia.



Performance italiana

Inesorabile invecchiamento, fuga di cervelli, scarsa capacità attrattiva. Non è una sorpresa rilevare, poi, la prestazione dell'Italia nelle famose classifiche internazionali. Per essere sicuri di non scegliere una che ci penalizzi troppo, la tavola che segue sintetizza posizione del nostro sistema universitario considerando quattro diversi parametri, il valore dell'Italia per l'indicatore e il valore che lo stesso indicatore assume nel Paese leader nel mondo e nell'Unione Europea per avere un'idea delle distanze.

Consideriamo, quindi, il numero di Università che ciascun Paese ha tra le prime cento (nella classifica più citata dappertutto ivi inclusi gli ufficialissimi documenti europei sulla "strategia di Lisbona"), il numero di pubblicazioni, l'importanza media delle pubblicazioni considerando le citazioni che un articolo proveniente da quel Paese mediamente ottiene, ed infine, l'efficienza, la capacità cioè a parità di risorse di un sistema di avere impatto sulla comunità scientifica.

	Posizione Italia	Valore indicatore Italia	Valore indicatore leader mondiale	Valore indicatore leader UE
Università <i>(numero di università tra le prime cento)</i>	14	1	54 (USA)	11 (UK)
Produzione <i>(numero pubblicazioni)</i>	7	344.759	2.803.625 (USA)	705.853 (GER)
Impatto* <i>(numero di citazioni per articolo)</i>	16	8,95	13,58 (SVI)	11,88 (OLA)
Efficienza* <i>(citazioni ogni 20.000 \$ di spesa per R&D)</i>	9	4,65	6,13 (AUS)	6,01 (OLA)

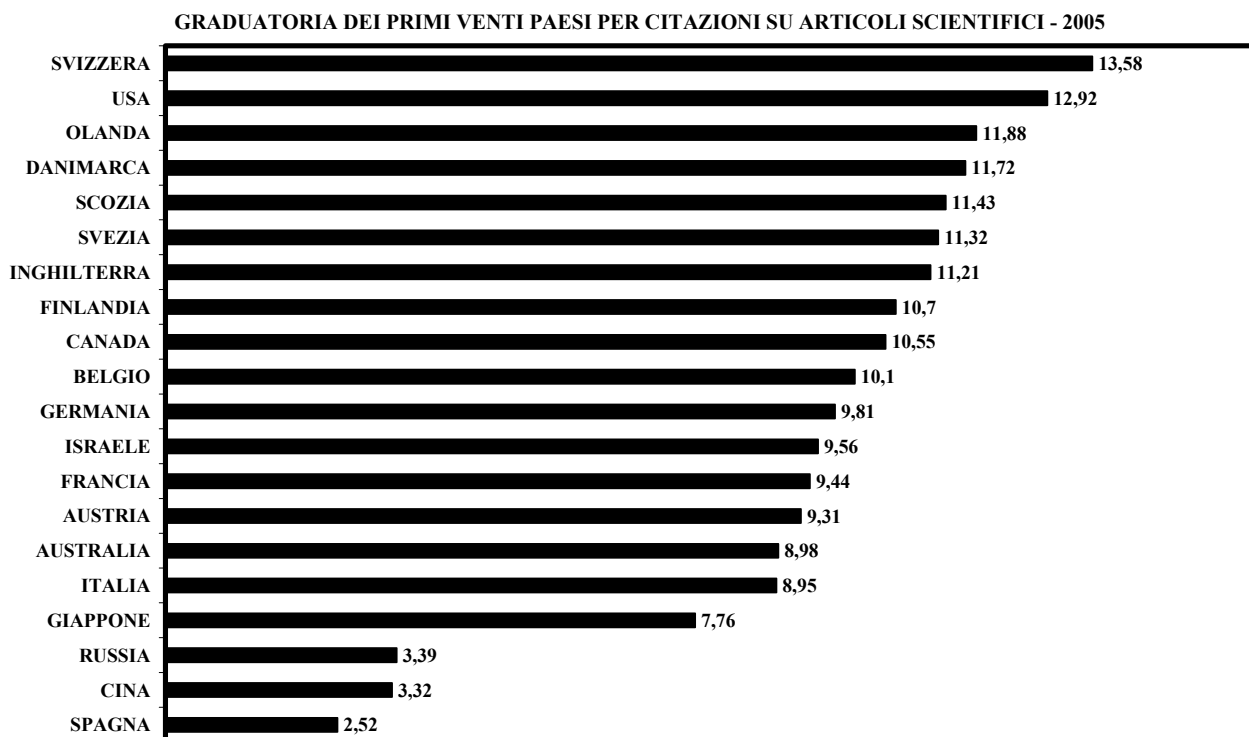
Fonte: Elaborazione di Vision su dati Science Citation Index, World Bank Group, e Shangai Jiao Tong University

*Note: *La classifica è stata realizzata sulla base della graduatoria del Science Citation Index relativa alle prime 20 posizioni mondiali.*

L'unica graduatoria che ci assegna una posizione comparabile con il nostro status di Paese del G8 è quella sul numero di articoli. Ma anche in questa c'è da rilevare che pubblichiamo poco più della metà delle pubblicazioni prodotte da Paesi di dimensioni simili al nostro (la Francia) e lo stesso numero (quasi) di quelle da attribuire a Stati con una popolazione di poco superiore alla metà di quella italiana (Canada).



Nelle altre classifiche siamo decisamente dietro a Paesi di dimensioni molto inferiori come l’Austria e la Finlandia (per numero di presenze tra le migliori Università¹⁶) o all’Australia ed Israele (per impatto).



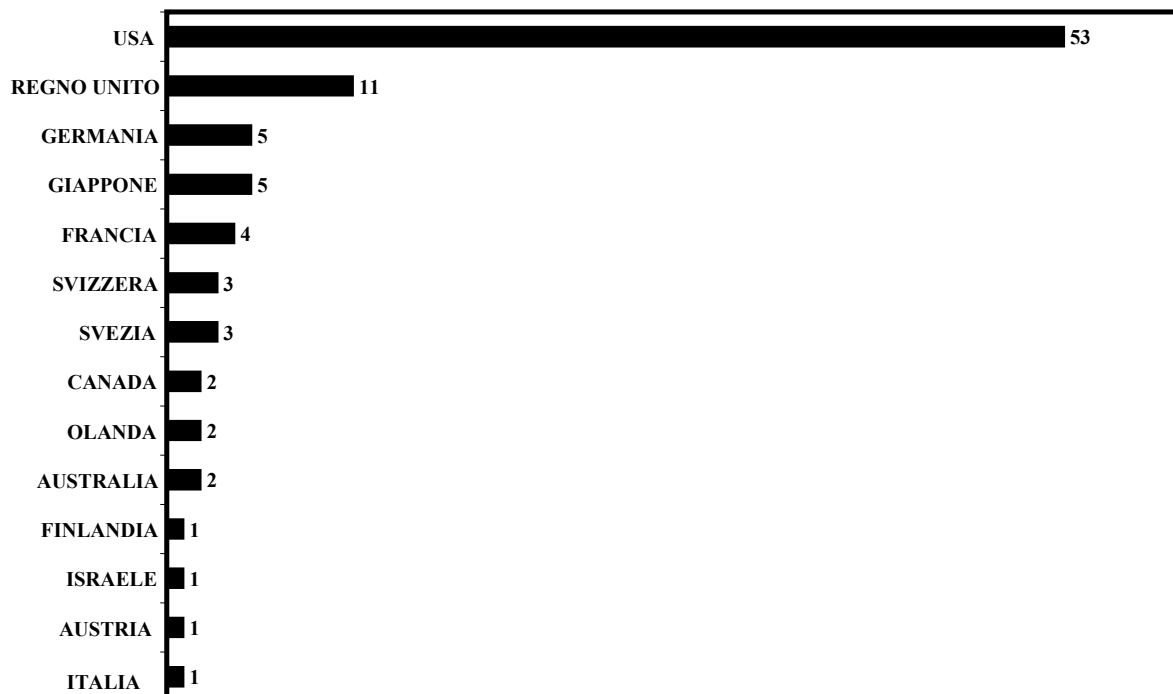
Fonte: elaborazioni Vision su dati CSI

Inoltre, come mostra il grafico sottostante il nostro paese si colloca alla quattordicesima posizione della graduatoria per numero di Università tra le prime cento al mondo. Quella mostrata dal grafico è la situazione mondiale secondo l’Università di *Shang Hai* la cui graduatoria risulta tra le più accreditate al giorno d’oggi, essendo tra l’altro, stata citata in vari documenti della Commissione europea.

¹⁶ Cfr al riguardo con p. 4



GRADUATORIA MONDIALE DEI PAESI CON UNIVERSITA' FRA LE PRIME 100 AL MONDO (NUMERO DI UNIVERSITA')*



Fonte: elaborazioni Vision su dati Institute of Higher Education, Shanghai Jiao Tong University

* Tra i Paesi con lo stesso numero di Università sono stati anteposti quelli che ricoprono una posizione migliore nel Ranking mondiale

Quella mostrata dal grafico è la situazione mondiale secondo l'Università di Shanghai.

Spesa

La crisi dell'Università Italiana non è poi spiegabile facendo riferimento – come pure capita a molti politici e a quasi tutti i rettori - alla relativa esiguità delle risorse che il nostro Paese mette a disposizione della ricerca.

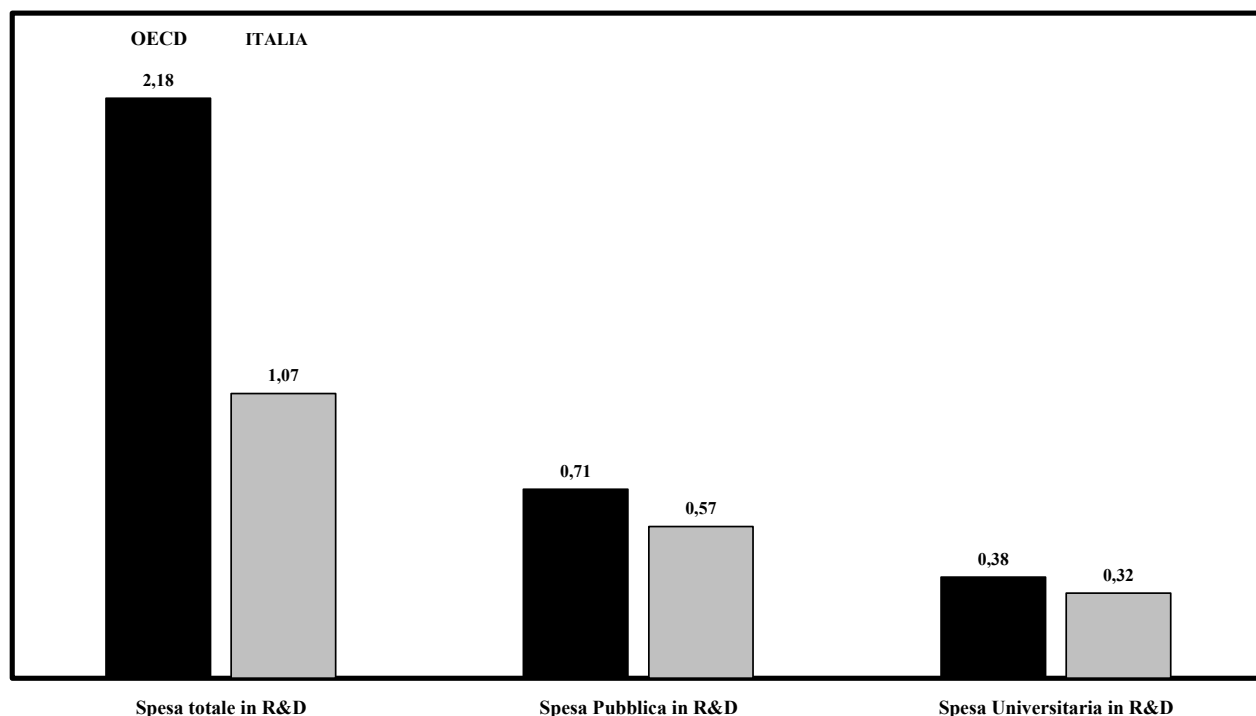
A conferma di ciò si forniscono i dati raccolti dall'OCSE sul tema della Ricerca e dello Sviluppo Tecnologico. Questi sono stati elaborati applicando un semplice calcolo della media dal 1995 al 2004 delle percentuali del Pil che sono state dedicate dai paesi OCSE e dall'Italia alla spesa in R&S per settore istituzionale (Spesa Pubblica e delle Università). In effetti siamo lontani – come tutti sanno – dalle medie OCSE per peso della spesa totale sul PIL: il livello nazionale si attesta all'1,11% contro il 2,18% dell'OCSE; ma procedendo nell'analisi notiamo come il divario diminuisce se consideriamo la spesa appunto pubblica (lo 0,57% nazionale contro lo 0,71% OCSE) e si annulla quasi se invece scorporiamo la sola spesa delle università (lo 0,32% contro 0,38%).

Missione di Vision è contribuire alla disseminazione di idee.

Tuttavia si rammenta che l'utilizzazione non autorizzata di documenti coperti da copyright Vision è perseguita penalmente in tutti gli Stati.



CONFRONTO ITALIA - OECD SUI VALORI DI SPESA IN R&S PER SETTORI ISTITUZIONALI (VALORI IN % DEL PIL - MEDIA 1995 - 2005)



Fonte: elaborazioni Vision su dati OECD

E del resto l'ultima classifica, quella sull'efficienza (v. schema del paragrafo precedente), ci dice che – a parità di risorse – molti Paesi - tra i venti maggiori – riescono – a fornire un contributo scientifico più significativo.

In realtà, abbiamo, ancora, nuclei di assoluta eccellenza, ma essi sono, spesso, costituiti da giovani ricercatori che – nonostante il sistema che, ad esempio, evidenzia, rispetto ad altri Paesi, una maggiore concentrazione di fondi sui docenti anziani – riescono a farsi valere. Al riguardo si può notare come in Italia i centri di eccellenza si siano nel tempo moltiplicati diventando più di 60 e frammentando le risorse disponibili. L'unico modo per aumentare la produttività degli stessi sarebbe la loro riduzione ad una decina per poter concentrare le risorse in maniera più fruttifera.

Inoltre facendo un confronto a livello europeo si può tranquillamente affermare che in docenti universitari italiani non sono meno pagati dei loro colleghi europei.

Le remunerazioni crescono di poco più di due volte facendo un confronto tra inizio e fine carriera. E le stesse proporzioni valgono per la distanza (a parità di anni di servizio) tra la fascia più bassa (ricercatore a tempo pieno) e quella più alta (ordinari).

**Missione di Vision è contribuire alla disseminazione di idee.
Tuttavia si rammenta che l'utilizzazione non autorizzata di documenti coperti da copyright Vision è perseguita penalmente in tutti gli Stati.**



La combinazione dei due fattori rende complessivamente il rapporto tra il costo del personale meglio pagato (ordinari con 40 anni di servizio e con stipendi annui superiore ai 100,000 euro all'anno) e quello che lo è di meno (ricercatori con meno di tre anni di servizio che costano circa 20,000 euro) pari a circa cinque.

Come dimostrano i confronti internazionali, la remunerazione dei docenti con maggiore *seniority* non è disallineata con gli standard degli altri Paesi, mentre è certamente bassa quella del personale meno caro.

I problemi veri, però, sono altri:

se è vero, come abbiamo ricordato prima, che, come afferma lo stesso Ministero, la produttività scientifica segue una curva che, comunque, normalmente si abbassa con l'aumentare dell'età dopo una certa soglia, allora si può affermare che in teoria questo sistema **produce una selezione al contrario** allocando le proprie risorse proprio nei segmenti di popolazione lavorativa meno produttivi;

e, comunque, un sistema che non prevede alcun altro criterio oltre quello della anzianità, non premia, non incentiva, **non incoraggia** né il merito, né tanto meno **l'assunzione dei rischi** che alla ricerca di eccellenza sono per definizione associati.

In realtà una segmentazione dei costi dell'Università italiana mostra che una percentuale rilevante viene assorbita dalla popolazione docente di età più elevata: in particolar modo quella rappresentata dai professori con età superiore ai sessantacinque anni (traguardo per l'età pensionabile che il Governo Italiano si pone) indica anche l'entità delle risorse che una manovra di razionalizzazione potrebbe liberare.

Infine notiamo come le risorse pubbliche spese per l'R&D universitario non producono effetti proporzionali ai livelli di "input" monetario. Alcune delle ragioni di questo fenomeno sono rintracciabili, come detto, proprio nell'invecchiamento della popolazione docente; a ciò si aggiunge la quasi inesistente azione di *fund rising* da parte degli Atenei: a differenza dei paesi europei (fra tutti la Gran Bretagna), le Università del nostro paese utilizzano quasi esclusivamente fondi pubblici e non si dedicano alla ricerca o "all'attrazione" dei Fondi privati, il che metterebbe reale pressione su docenti e ricercatori per elevare di volta in volta le *performances* dei propri atenei e ponendo le basi per un sistema concorrenziale della Ricerca. Ai soldi persi o male usati si aggiungono le consistenti perdite dovute al fenomeno del *brain drain*. La valutazione



economica di questo fenomeno è sorprendente: considerando che un percorso di studi completo fino alla laurea costa allo Stato italiano circa 500,000 €, una semplice moltiplicazione indica che il drenaggio di risorse intellettuali in un solo anno rappresenta per il Paese un onere che equivale per dimensione alla manovra correttiva realizzata da intere “leggi finanziarie”.



Alcune proposte per cambiare rotta

I problemi della nostra università e quelli della ricerca sono molto complessi, frutto di anni di errori e scelte sbagliate, e sembra quindi difficile trovare la soluzione. In questi ultimi anni la situazione è giunta ormai oltre il livello di guardia e la ricerca di un cambiamento diviene una questione di sopravvivenza. Abbiamo evidenziato alcuni punti secondo noi fondamentali che pensiamo debbano esser affrontati con decisione:

- i. E' necessario un generale ringiovanimento del personale docente universitario, aumentando la percentuale dei giovani all'interno del sistema della ricerca, riducendo il precariato e garantendo maggiori tutele e prospettive ai non strutturati. A questo scopo, occorre stabilire un flusso costante di nuovi ingressi basati su procedure meritocratiche, evitando le assunzioni in massa di tipo "ope legis" avvenute nel passato.
- ii. Bisogna ridurre l'età pensionabile dei professori universitari, predisponendo meccanismi di permanenza all'interno della ricerca e dell'insegnamento per i meritevoli e capaci, ma trasferendo la gestione e l'indirizzo delle attività a docenti più giovani. Per cominciare questo processo, che non sembra al centro del dibattito politico, sarebbe prima di tutto necessario quantificare i costi per il sistema universitario e per quello pensionistico di una scelta di questo tipo. Una ipotesi più forte è quella del "prepensionamento" dei docenti con età (sessantacinque) superiore a quella considerata pensionabile per tutti i lavoratori in Italia e per gli stessi professori in buona parte dei Paesi europei. In questo caso i docenti più anziani potrebbero restare all'università con cattedre finanziate da fondazioni o imprese, laddove il prestigio di almeno una parte di questi docenti potrebbe essere il presupposto per fare dei professori più anziani l'avanguardia di un nuovo modello di rapporto tra Università e finanziatori esterni.
- iii. Le procedure di reclutamento e avanzamento di carriera devono divenire maggiormente meritocratiche. Per far questo l'unica via consiste nel rendere vantaggioso per tutto il sistema la promozione di persone di valore. Una possibilità ci viene dal modello americano, in cui i dipartimenti ottengono una percentuale (*overhead*) dei finanziamenti ottenuti dai singoli ricercatori. In questo modo l'assunzione di docenti capaci porterebbe benefici anche a tutti gli altri.



Una ipotesi è quella della riduzione progressiva dei finanziamenti ordinari alle Università e una ri allocazione delle risorse liberate sulle Università migliori (identificate sulla base di criteri di eccellenza scientifica o di domanda o ancora di qualità della domanda, laddove percentuali maggiori di studenti stranieri o non locali dovrebbero pesare maggiormente).

- iv. Bisogna riequilibrare la curva dei salari dei docenti universitari. Le retribuzioni di ingresso per i ricercatori devono essere portate a livelli quantomeno confrontabili a quelli internazionali. Se necessario, questa misura potrebbe anche essere accompagnata da una riduzione degli stipendi più elevati. La progressione salariale deve inoltre essere in qualche modo correlata anche al merito. Questo potrebbe avvenire in vari modi: ad esempio tramite procedure di valutazione stringenti, o prevedendo incentivi collegati ai finanziamenti esterni (UE, industrie) ottenuti dai singoli ricercatori come avviene negli USA, o creando un sistema di borse assegnate in base alla produttività scientifica come avviene in Brasile con il CNPq.
- v. Il sistema di valutazione della ricerca, recentemente avviato dal CIVR, deve divenire la base per le scelte politiche.
Questo non sembra essere ancora avvenuto, con il rischio di rendere la procedura un mero e dispendioso esercizio. Un esempio su tutti è quello dell'INFM che è risultato tra i migliori enti pubblici di ricerca nelle scienze fisiche e che invece è stato di fatto cancellato, facendolo confluire nel CNR. I meccanismi di valutazione dovrebbero essere vincolati a risultati finali che corrispondano alla identificazione di diversi gruppi di merito, obbligando, dunque, i valutatori ad esprimere scelte a cui corrispondano conseguenze in termini di risorse o incentivi di diversa natura.
- vi. Bisogna cambiare prospettiva sulla questione del “brain drain”.
Esso non rappresenta uno di quei problemi da invocare, di tanto in tanto (proprio come la questione generazionale), sapendo, in fin dei conti, che comunque è una questione senza soluzioni. Bisogna rinunciare all’idea che l’unica soluzione sia il ritorno. E, a maggior ragione, bisogna abbandonare l’ipotesi che tale ipotetico “ritorno” passi attraverso incentivi monetari per l’inserimento nelle strutture universitarie che abbiamo. Entrambe le prospettive scontano una sotto stima della “posta in gioco”. I ricercatori (ma anche managers, civil servants, giornalisti) italiani impegnati nelle maggiori università (ma anche multinazionali, banche d’affari, organizzazioni



internazionali, media) sono, in effetti, la/ una delle “classi dirigenti” mancate del nostro Paese. Essi vanno considerati, “utilizzati” per quello che sono: agenti di cambiamento che possono costituire risorsa strategica per un Paese che voglia davvero invertire un declino che appare inesorabile. A chi, tra di loro, ha dimostrato talento (scientifico o manageriale) va offerta la possibilità reale di incidere nelle scelte, nel governo delle università, ma anche delle imprese, e del Paese in generale. I migliori ricercatori italiani vanno, ad esempio, valorizzati in *advisory boards* che contribuiscano a valutare le università italiane, a scegliere le priorità della spesa, a governarne il cambiamento.

Tale azione di valorizzazione non dovrà, inoltre, essere “a pioggia” come certi recenti interventi di “rientro” ma identificare criteri di selezione (ancora una volta meritocratici) e specifiche aree nelle quali la “generazione in fuga” possa fornire valore aggiunto.

- vii. Bisogna, infine, investire nell’attrazione di talenti stranieri in Italia, assegnando a tale *policy* una elevata priorità. Programmi come il Fulbright in campo accademico o quello che di recente ha impegnato il governo britannico in una sistematico *recruiting* di ingegneri indiani sono, a nostro avviso, esempi da prendere in considerazione. Ovviamente, anche in questo caso, Paesi target, settori da potenziare vanno selezionati in maniera da concentrare le risorse che l’Italia può giocare in un’azione di attrazione nella quale ci confronteremo con competitori di maggiore esperienza.
- viii. Infine, e soprattutto, la realizzazione di queste ed altre ipotesi dipende da noi. Dipende dalla nostra voglia di investire in un Paese che appare, a volte, condannato alla perifericità. Dipende dalla nostra capacità di scoprire che siamo – a tutti gli effetti – “classe”, un segmento di popolazione i cui comuni tratti anagrafici ed economici rende potenzialmente “soggetto politico” che deve organizzare la propria rappresentanza.

I suggerimenti sopra elencati, a nostro avviso, avrebbero l’effetto di incrementare la meritocrazia all’interno dell’università e della ricerca italiana. Ma anche di invertire tendenze più generali.

Questa ci sembra l’unica via per cominciare ad invertire la fuga dei cervelli, catalizzando le risorse valide ancora presenti nel nostro paese, al fine di portare la



ricerca in Italia ad essere competitiva con gli altri paesi sviluppati e risorsa strategica per il rilancio del Paese.

L'analisi è strutturata in cinque punti (invecchiamento, fuga dei cervelli, ritorno e immigrazione, performance delle università italiane e spesa) e si conclude con alcune prime ipotesi che possono identificare alcune delle proposte che la generazione X può avanzare.

L'invecchiamento

Se in politica, nelle imprese e nei giornali esiste una questione generazionale di dimensioni rilevanti, la misura del "generation gap" ma soprattutto dei costi che esso comporta assume contorni persino più drammatici se consideriamo, invece, l'università. L'invecchiamento e l'obsolescenza che affligge la classe dirigente del paese si riflette inevitabilmente nei luoghi di produzione del sapere, dove questo problema porta immediatamente alla questione del "brain drain" (*fuga dei cervelli*) e quindi a quella delle *prestazioni* della ricerca italiana nei confronti internazionali.

Un'analisi della struttura demografica del personale accademico mostra come le nostre Università siano particolarmente ricche di docenti di età avanzata. Contemporaneamente i ricercatori italiani più brillanti si dirigono all'estero, spesso per restarci, depauperando il potenziale nazionale per la ricerca e l'insegnamento. Le cause di questa situazione sono molteplici, prima fra tutte la struttura "oligarchica" dell'Università italiana, caratterizzata da un radicato sistema di cooptazione nepotistica e particolaristica a scapito della meritocrazia.

In Italia i docenti ultra cinquantenni rappresentano il 42% della totalità (come per il Giappone e la Francia) mentre i dati della Spagna e della Germania mostrano un livello pari circa al 27%. La situazione diviene ancora più preoccupante quando consideriamo i docenti ultra sessantenni, che in Italia rappresentano il 22.5%, a differenza della Francia e del Regno Unito dove gli ultra sessantenni sono rispettivamente il 13.3% e l'8% del personale docente. Il confronto si inverte quando consideriamo invece i giovani: in Italia la percentuale di docenti d'età inferiore a trentacinque anni è del 4.6%, contro il 16% nel Regno Unito e l'11.6% in Francia (vedi grafico). Come se non bastasse, restringendo l'analisi solo ai professori ordinari, i docenti con più di sessanta anni rappresentano il 40% del totale e gli ultra cinquantenni sono più del 80%. Entrando più nello specifico, in Italia il numero maggiore di docenti si concentra nella fascia di età compresa tra i 55 ed i 60 anni. Una spiegazione lampante del fenomeno viene data da Stefano Zapperi e Francesco Sylos Labini nel loro articolo "*Lo tsunami dell'Università italiana*". La analogia con il maremoto si spiega considerando l'avanzamento di questo picco (una

Missione di Vision è contribuire alla disseminazione di idee.

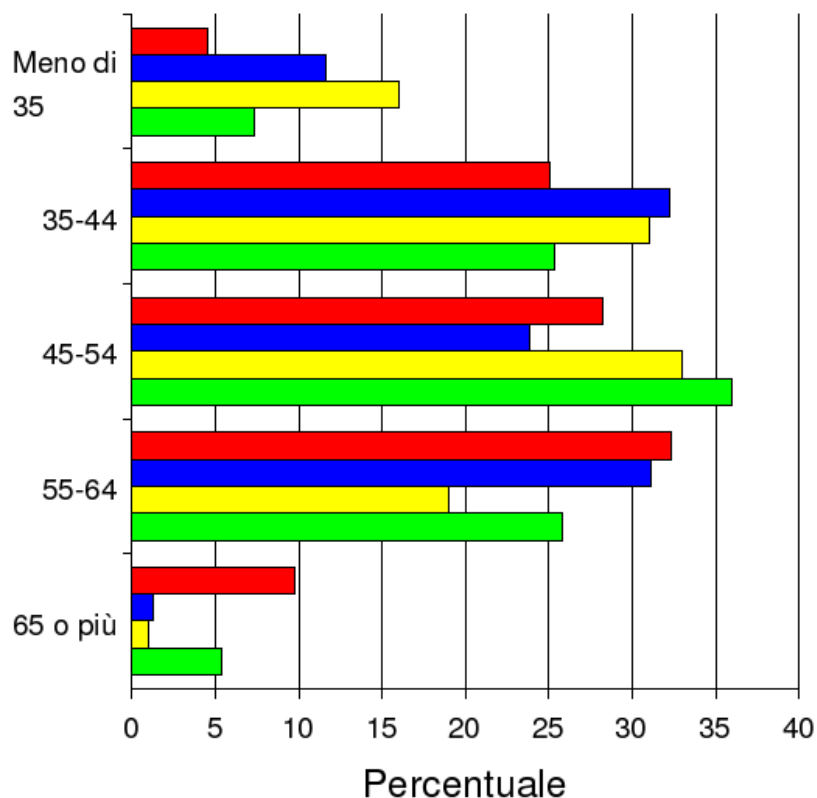
Tuttavia si rammenta che l'utilizzazione non autorizzata di documenti coperti da copyright Vision è perseguita penalmente in tutti gli Stati.



sorta di onda) che si sposta di anno in anno verso età più elevate, innalzando sempre di più l'età media generale. I due ricercatori individuano la causa principale di questo fenomeno nella legge 382/1980 che ha determinato l'assunzione (*ope legis*) come ricercatori e professori associati di un vasto numero di soggetti legati in modo più o meno stretto al mondo universitario. L'effetto futuro di questa situazione rischia di essere devastante se non verrà contenuto: infatti, quando l'età di questo "esercito di ultra cinquantenni" giungerà alla soglia della pensione, sarà necessario assumere in massa nuovo personale docente, a scapito della meritocrazia. Purtroppo però, sottolineano gli studiosi, attualmente si sta facendo tutto tranne ciò che è realmente necessario. Infatti la legge sul reclutamento dei docenti universitari (210/1998) ha favorito la promozione del personale esistente piuttosto che l'assunzione di nuovo personale e, come se ciò non



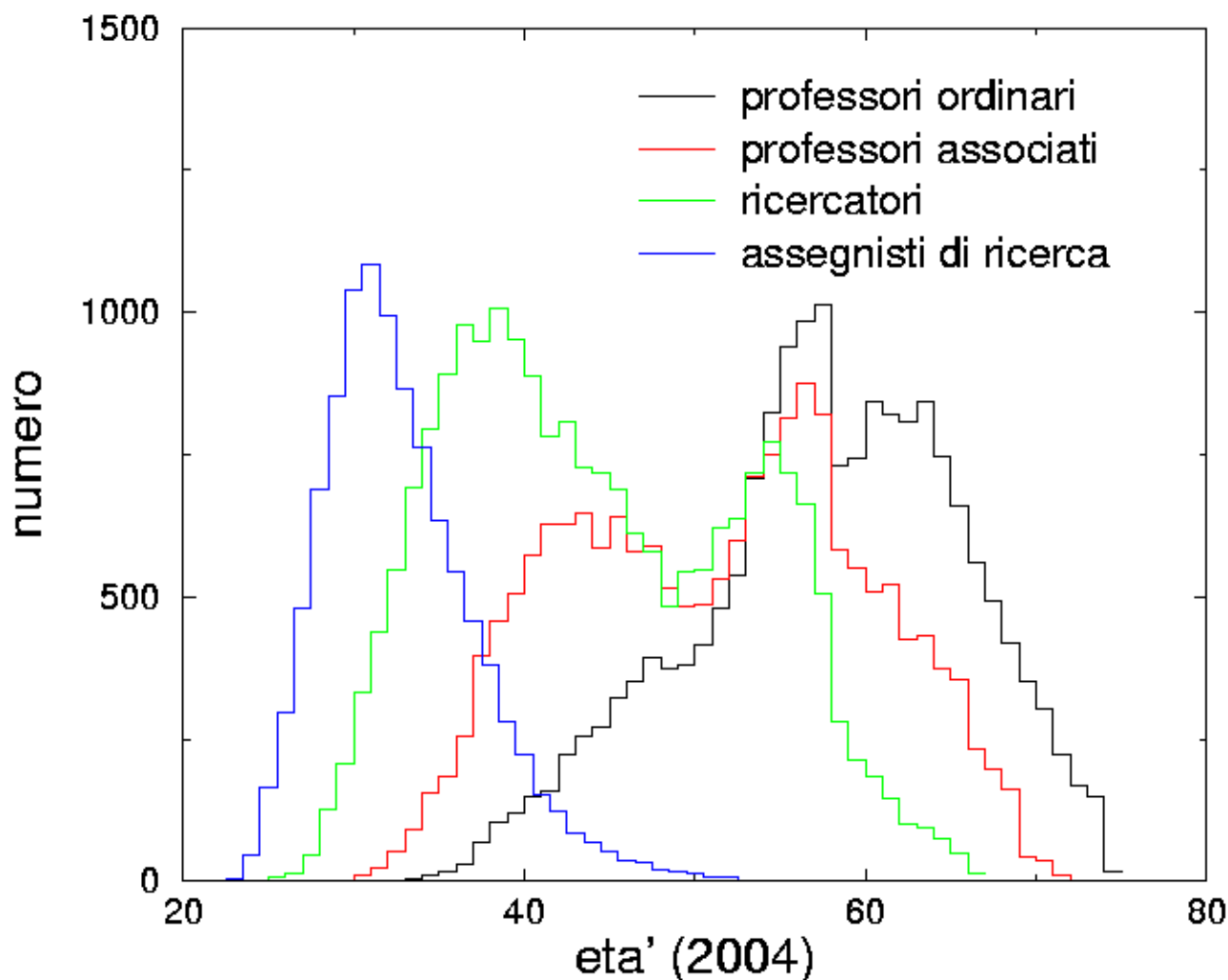
Confronto tra le distribuzioni anagrafiche in Italia, Franca, UK e USA.



bastasse, il personale viene assunto con un'età compresa tra i 35 ed i 45 anni dopo un lungo periodo di precariato. A questo proposito notiamo come la distribuzione anagrafica degli assegnisti di ricerca mostri un aumento preoccupante delle età con una lunga coda che si estende ben oltre i quaranta anni. Il grafico riporta infatti il numero di assegnisti, ricercatori, associati e ordinari di una data età. Vediamo come l'onda dei precari stia montando alle spalle della curva dei ricercatori, facendo tornare di nuovo in mente l'analogia con lo *tsunami*. Il decreto legislativo recentemente approvato continua ad aggravare i problemi, disponendo l'istituzione di quote riservate per la promozione di docenti con più di quindici anni di anzianità. Si tratta quindi di personale che non viene giudicato competitivo rispetto a persone più giovani e che per questo viene premiato invece che penalizzato. Infine l'abolizione del ruolo di ricercatore della recente riforma Moratti non fa che aggravare le cose, estendendo di fatto il precariato aldilà di ogni ragionevolezza. La soluzione che a noi sembra evidente sarebbe quella di immettere giovani qualificati nei ruoli della docenza, invece che di sbarrare loro ulteriormente la strada.



La distribuzione anagrafica di assegnisti di ricerca (precari) ricercatori, professori associati e ordinari (fonte MIUR Ufficio di Statistica)



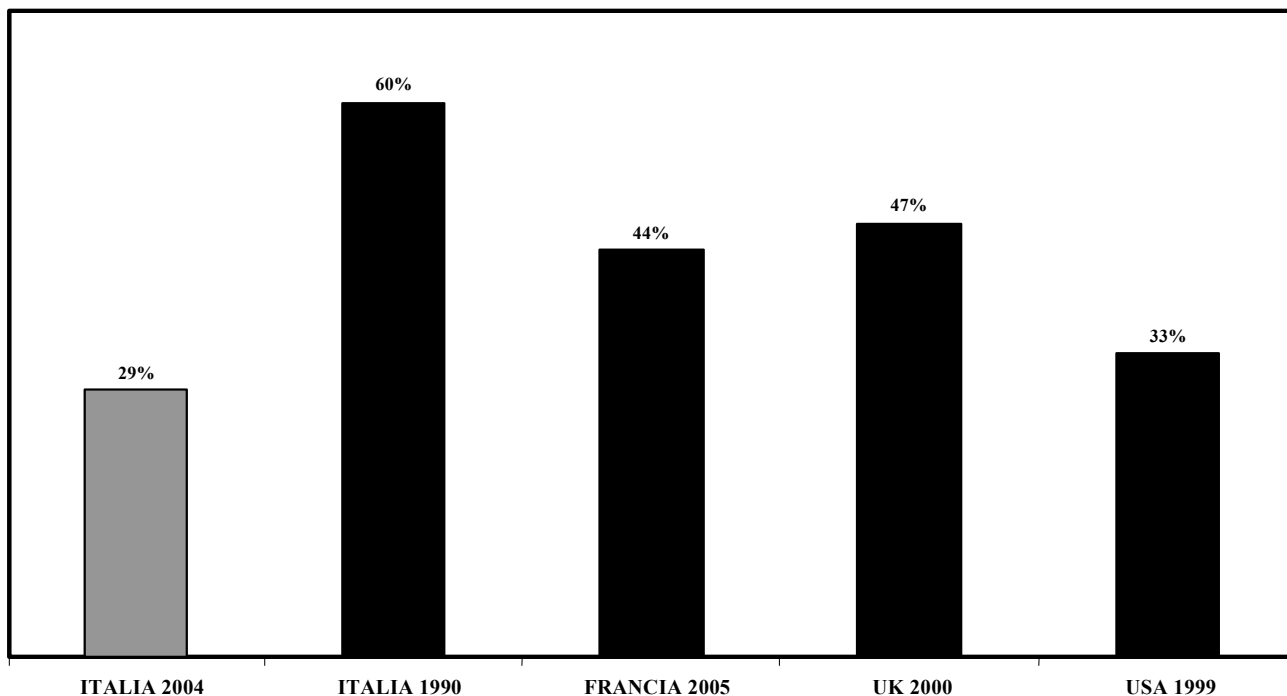
Quanto detto finora trova conferma nei documenti ufficiali¹⁷ dello stesso Ministero il quale rileva uno dei più preoccupanti tra i dati che Vision sta organizzando ed il grafico che segue propone un confronto nel tempo nonché tra l'Italia ed i sistemi universitari comparabili per dimensione a quello nostro¹⁸.

¹⁷ Piano Nazionale Ricerca, 2005 – 2007, pagina 15, nota 33.

¹⁸ A questo proposito si veda anche l'articolo di Stefano Zapperi e Francesco Sylos Labini accessibile a <http://pil.phys.uniroma1.it/~sylos/tsunami1.html>



PERCENTUALE DI DOCENTI UNIVERSITARI CON ETÀ INFERIORE AI 44 ANNI



Fonte: PNR Italia, MED, NCES e HESA

Notiamo, quindi, che se quindici anni fa il 60% dei docenti universitari si collocava nella fascia di età tra i 24 e 44 anni, siamo riusciti a ridurre in questo periodo questa percentuale della metà. Sottolineiamo particolarmente questo aspetto dell'età per il fatto che è largamente riconosciuto che la fascia di età maggiormente produttiva dal punto di vista intellettuale sia quella tra i 24 ed i 44 anni. In realtà se solo il 29% dei docenti di ruolo nelle Università Italiane appartengono al segmento di età che ancora il Ministero considera – con una brutalità forse persino eccessiva - quella “scientificamente produttiva”, allora abbiamo un problema ancora più grosso della questione generazionale: non solo stiamo bruciando generazioni e perdendo la battaglia dell'“innovazione”; stiamo forse anche bruciando buona parte del futuro di questo Paese.

Il confronto internazionale conferma, poi, che il sistema universitario italiano è il più vecchio anche se la tendenza all'aumento dell'età media nelle Università appare essere una tendenza non solo italiana. Il dato anagrafico però dice solo parte della storia del divario in termini di innovazione che si apre tra l'Università Italiana e gli altri sistemi.

Del resto se nelle Università italiana si restringono gli spazi e le università di alcuni Paesi nostri concorrenti continuano a migliorare le possibilità di fare ricerca, non può sorprendere che come per un principio di vasi comunicanti i migliori docenti si spostino verso i contesti più innovativi. I dati internazionali confortano la nostra posizione. Il

Missione di Vision è contribuire alla disseminazione di idee.
Tuttavia si rammenta che l'utilizzazione non autorizzata di documenti coperti da copyright Vision è perseguita penalmente in tutti gli Stati.



fatto di essere poco innovativi (per i motivi visti e per altri che vedremo) incide inesorabilmente sul prestigio e sul posizionamento internazionale dei nostri atenei.

Fuga dei cervelli

La situazione si aggrava inoltre se si intraprende l'analisi del fenomeno della “fuga dei cervelli”. In realtà non è un problema nuovo quello della fuga dei migliori talenti prodotti dalle nostre Università, anzi, è una storia antica diventata parte importante della vicenda del nostro Paese, trama narrativa di tanti film¹⁹ e dibattiti. Una storia antica come il dramma – epopea di buona parte dei premi nobel italiani. Sono diciassette i nostri concittadini che hanno vinto il massimo riconoscimento culturale e scientifico.

E anche se storicamente siamo lontani dai cinquanta premi vinti dalla Francia, settantacinque dalla Germania, più di cento dell'Inghilterra e quasi trecento dagli Stati Uniti, alcuni di questi riconoscimenti hanno per contributo scientifico un peso particolare nella storia della propria disciplina. Per la metà²⁰, tuttavia, essi sono da attribuire a italiani che conducevano, appunto, al momento dell'assegnazione del premio le proprie ricerche in altri Paesi. La percentuale aumenterebbe di molto, però, se considerassimo solo i nobel con contenuti accademici (solo due²¹ dei dieci vincitori nelle “scienze naturali” hanno lavorato prevalentemente in Italia²²).

Un problema antico e che però, negli ultimi dieci – quindici anni, è cresciuto in maniera addirittura esponenziale, assumendo dimensioni di massa, al punto da cambiare persino le caratteristiche della emigrazione italiana. Essa infatti coinvolge un numero di persone che è rimasto stabile intorno alle trentamila unità e che però si è di molto modificata internamente in termini di composizione: sembra cioè che, per utilizzare una semplificazione come Paese stiamo sostituendo – nella popolazione italiana che ogni anno emigra - “pizzaioli” con “ingegneri”.

¹⁹ Si pensi, ad esempio, al consiglio di “andare via perché tanto i dinosauri come me non si estingueranno mai” che il Professore dà al suo migliore studente Nicola Carati – Luigi Lo Cascio in “La Meglio Gioventù” di Marco Tullio Giordana.

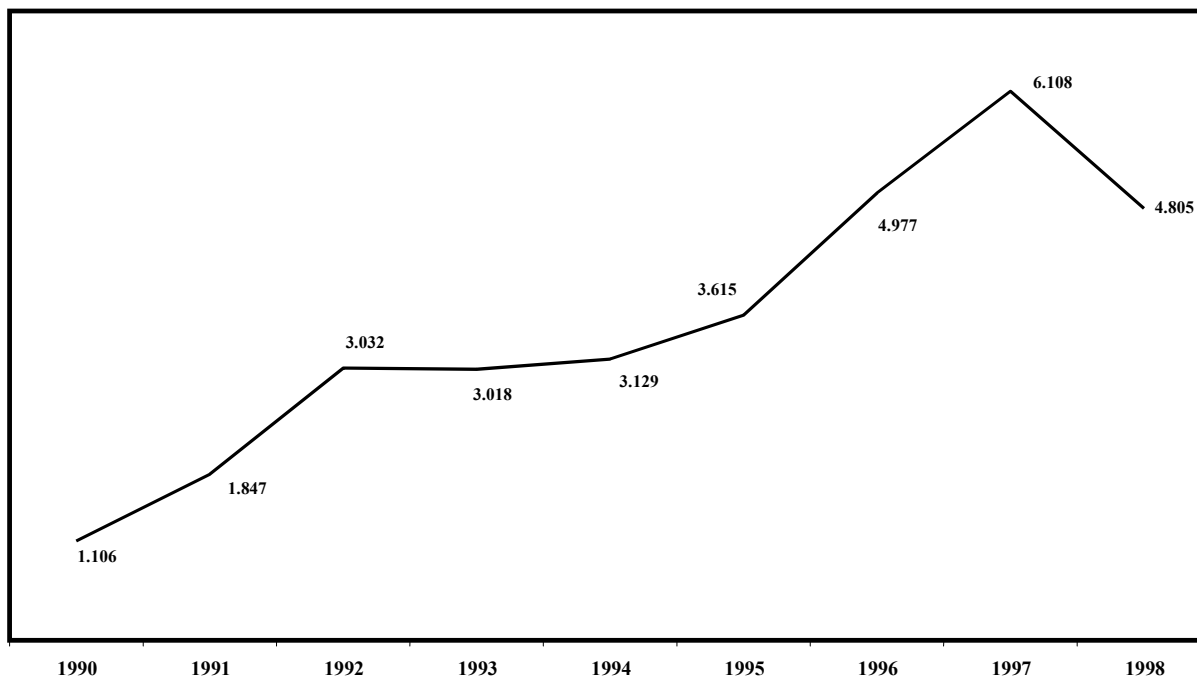
²⁰ Si tratta di Rubbia, Fermi, Giacconi, Modigliani, Montalcini, Marconi, Dulbecco e Luria. Gli altri sette sono stati dati a Carducci, Montale, Quasimodo, Deledda, Pirandello, Fo per la letteratura e Moneta per la pace.

²¹ Camillo Golgi vincitore del premio per la medicina nel 1906 e Giulio Natta nel 1963 per la Chimica

²² Mentre gli altri sette sono stati dati a Carducci, Montale, Quasimodo, Deledda, Pirandello, Fo per la letteratura e Moneta per la pace.



EVOLUZIONE TEMPORALE DEL NUMERO DI LAUREATI SULLA TOTALITA' DEGLI EMIGRANTI ITALIANI



Fonte: dati del Ministero dell'Interno

La misura del problema è fornita dall'analisi svolta da Andrea Ichino dell'Istituto Europeo di Firenze insieme ad altri suoi colleghi²³ sul dato ufficiale dell'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero del Ministero degli Interni sui dati raccolti presso i consolati. Vision sta aggiornando i numeri che nella analisi di Ichino si fermano alla fine degli anni novanta.

Come mostra il grafico precedente, negli anni novanta in sette anni il numero di laureati che ogni anno spostano all'estero la propria residenza è aumentato di cinque volte. È un incremento che continua negli ultimi anni fino al punto da cambiare caratteri demografici dell'emigrazione italiana che pure è restata agli stessi livelli assoluti di quindici anni fa. Oggi a lasciare l'Italia sono sempre di più i laureati. Inoltre in maggioranza essi vengono dal Centro Nord; infine, la possibilità che un laureato emigri aumenta, tra l'altro, all'aumentare del voto di laurea e del prestigio dell'Università.

È un rovesciamento della piramide rispetto alla più massiccia emigrazione che colpiva l'Italia alcuni decenni fa. In questo senso nella letteratura sul *brain drain*, che dagli economisti è associata ai Paesi in via di sviluppo, l'Italia diventa un caso anomalo. E ad

²³ "How large is the brain drain from Italy?" Di Sasha Becker, University of Munich, Andrea Ichino, European University Institute, Firenze, Giovanni Peri, University of California Davis pubblicato dal Giornale Center of Economic Studies (CESifo), Working Paper, N 839, Monaco, Germania, Marzo 2003



emigrare non sono solo ricercatori, ed in questo senso la questione va forse collocata in un altro paragrafo di questo *paper*.

In fuga (dorata eppure mai semplice) sono giovani che lavorano in banche d'affari, organizzazioni internazionali, giornali di grande credito. Non si tratta di una emigrazione che si trascina in infinite nostalgie come per gli emigrati di un'altra epoca. Ma è una fuga non priva di strascichi: essa apre a volte ferite, risentimenti. Il costo che paghiamo è – aldilà della perdita di capitale umano – anche in termini di mille, piccole “vendette” personali che alcuni di noi inconsapevolmente o consapevolmente finiscono con il consumare quando ci si chiede di formulare un giudizio, un “rating”, la prossima graduatoria dalla quale l'Italia inesorabilmente finirà con l'essere penalizzata anche aldilà dei propri oggettivi demeriti.

Ora è anche vero quello che sostengono alcuni e cioè che non si possa considerare *in sé* negativo il fatto che i migliori “cervelli” di un “Paese” emigrino all'estero in quanto l'esperienza internazionale può rappresentare un'occasione di sviluppo di ulteriore vantaggio competitivo per i talenti che si confrontano nelle migliori Università (e non solo) con i propri migliori concorrenti e *partners*.

Se però è così bisognerebbe cominciare a strutturare una vera rete di queste risorse che all'Italia costano un ciclo di studi completi e alle quali a stento dedichiamo i sevizi anagrafici del Ministero degli Esteri. Per strutturare una rete (cosa che vari governi, ogni tanto, menzionano) dovremmo sapere quali siano le competenze che questi talenti rappresentano, quali i fattori di attrazione potenziale che potremmo esercitare come sistema sui nostri connazionali, e quali i fattori di repulsione che invece allontanano dall'Italia una intera generazione. Ed invece non sappiamo neppure quanti sono, cosa fanno, dove lavorano. Limitandoci – come negli ultimi provvedimenti – ad immaginare che sia solo una questione di “soldi” o che il problema sia semplicemente riportare i “cervelli” a casa²⁴.

Ritorno e immigrazione

Chiunque abbia visitato un laboratorio di ricerca o una università negli Stati Uniti o anche in molti paesi europei ha potuto notare la quantità di ricercatori e studenti provenienti da tutto il mondo che vi studiano e lavorano. Nei corridoi delle università italiane invece sentiamo solo parlare italiano, a parte rare eccezioni. Questa percezione

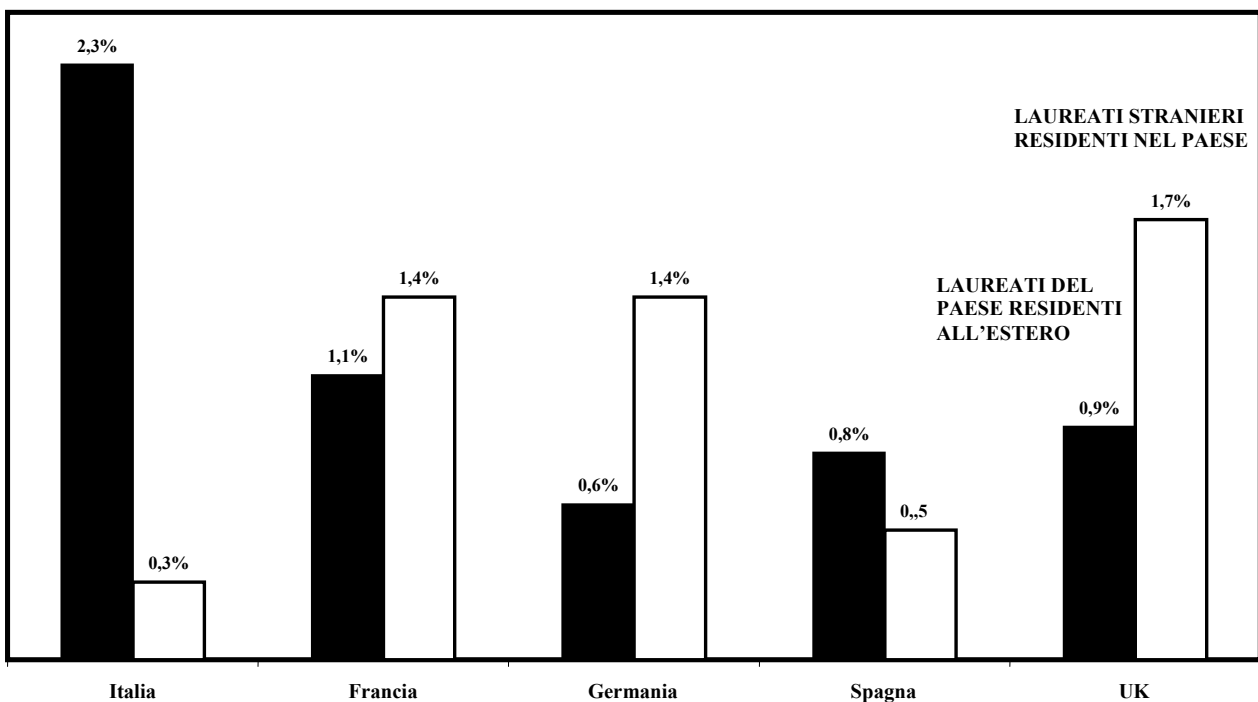
²⁴ Come fa il recente bando del MIUR che fornisce una esenzione fiscale quasi totale (90% per quattro anni) a chi abbia svolto un periodo di ricerca presso Università all'estero se decide di venire in Italia. È evidente il disallineamento tra l'analisi che lo stesso Ministero fa del problema (nel PNR) e la soluzione proposta. E peraltro, nessuna distinzione tra Università e discipline viene fatta (rischiando di attivare una selezione al contrario e, peraltro, consentendo teoricamente una estensione del beneficio a chi sia straniero e abbia lavorato in uno Stato diverso dal proprio!)



generale è naturalmente confermata da un'analisi statistica dei dati. Se è vero che esportiamo sempre più talento (e non riusciamo a mettere a valore questa risorsa potenziale), di converso non riusciamo ad attrarre laureati stranieri.

Il grafico dice che riusciamo ad essere contemporaneamente il Paese con il massimo tasso di emigrazione intellettuale e quello con la più bassa capacità attrattiva.

PERCENTUALE DI LAUREATI EMIGRATI ED IMMIGRATI ALL'ANNO (2004)



Fonte: elaborazioni Vision su dati LFS

E' ancora una volta il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (nel Piano Nazionale Ricerca 2005 – 2007 pagina 19) a rendere persino più drammatico il ragionamento. Nell'ultimo anno risultava che nelle Università Italiane erano iscritti 29,000 studenti stranieri contro i 40,000 in Spagna, i 226.000 in Gran Bretagna, e 475.000 negli Stati Uniti.

A fronte di queste evidenze qualsiasi giustificazione cade. Siamo, semplicemente, dotati del sistema universitario meno competitivo (anche se, come al solito, ci sono alcune ovvie, diremmo italiane eccezioni di eccellenza). Ed in questa maniera mentre negli altri Paesi la migrazione intellettuale è "brain exchange" da noi è ormai un secco "brain waste"²⁵.

²⁵ Come ormai viene riconosciuto dalla stessa Unesco che nel 2003 nell'incontro di Venezia non poteva fare a meno di identificare qualche similitudine tra il problema dell'Italia e quello di Paesi come la Croazia, l'Albania e la Bosnia.



Performance italiana

Inesorabile invecchiamento, fuga di cervelli, scarsa capacità attrattiva. Non è una sorpresa rilevare, poi, la prestazione dell'Italia nelle famose classifiche internazionali. Per essere sicuri di non scegliere una che ci penalizzi troppo, la tavola che segue sintetizza posizione del nostro sistema universitario considerando quattro diversi parametri, il valore dell'Italia per l'indicatore e il valore che lo stesso indicatore assume nel Paese leader nel mondo e nell'Unione Europea per avere un'idea delle distanze.

Consideriamo, quindi, il numero di Università che ciascun Paese ha tra le prime cento (nella classifica più citata dappertutto ivi inclusi gli ufficialissimi documenti europei sulla "strategia di Lisbona"), il numero di pubblicazioni, l'importanza media delle pubblicazioni considerando le citazioni che un articolo proveniente da quel Paese mediamente ottiene, ed infine, l'efficienza, la capacità cioè a parità di risorse di un sistema di avere impatto sulla comunità scientifica.

	Posizione Italia	Valore indicatore Italia	Valore indicatore leader mondiale	Valore indicatore leader UE
Università <i>(numero di università tra le prime cento)</i>	14	1	54 (USA)	11 (UK)
Produzione <i>(numero pubblicazioni)</i>	7	344.759	2.803.625 (USA)	705.853 (GER)
Impatto* <i>(numero di citazioni per articolo)</i>	16	8,95	13,58 (SVI)	11,88 (OLA)
Efficienza* <i>(citazioni ogni 20.000 \$ di spesa per R&D)</i>	9	4,65	6,13 (AUS)	6,01 (OLA)

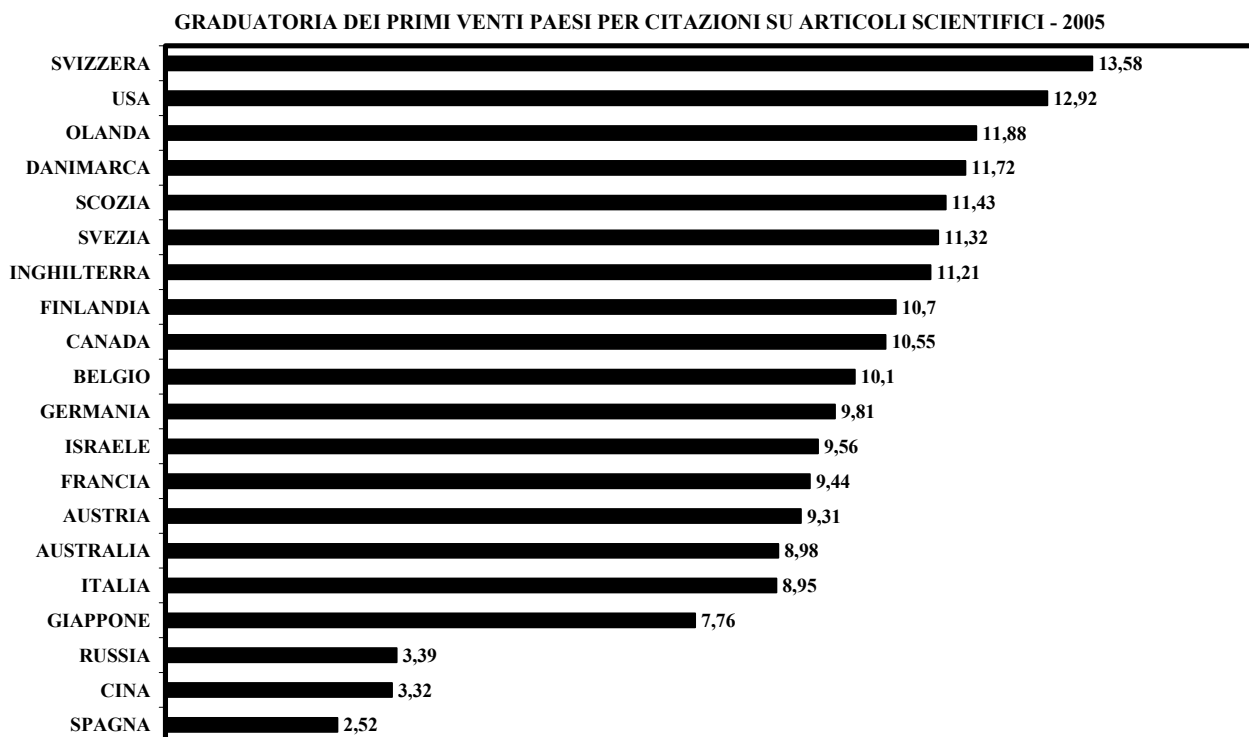
Fonte: Elaborazione di Vision su dati Science Citation Index, World Bank Group, e Shangai Jiao Tong University

*Note: *La classifica è stata realizzata sulla base della graduatoria del Science Citation Index relativa alle prime 20 posizioni mondiali.*

L'unica graduatoria che ci assegna una posizione comparabile con il nostro status di Paese del G8 è quella sul numero di articoli. Ma anche in questa c'è da rilevare che pubblichiamo poco più della metà delle pubblicazioni prodotte da Paesi di dimensioni simili al nostro (la Francia) e lo stesso numero (quasi) di quelle da attribuire a Stati con una popolazione di poco superiore alla metà di quella italiana (Canada).



Nelle altre classifiche siamo decisamente dietro a Paesi di dimensioni molto inferiori come l’Austria e la Finlandia (per numero di presenze tra le migliori Università²⁶) o all’Australia ed Israele (per impatto).



Fonte: elaborazioni Vision su dati CSI

Inoltre, come mostra il grafico sottostante il nostro paese si colloca alla quattordicesima posizione della graduatoria per numero di Università tra le prime cento al mondo. Quella mostrata dal grafico è la situazione mondiale secondo l’Università di *Shang Hai* la cui graduatoria risulta tra le più accreditate al giorno d’oggi, essendo tra l’altro, stata citata in vari documenti della Commissione europea.

²⁶ Cfr al riguardo con p. 4



GRADUATORIA MONDIALE DEI PAESI CON UNIVERSITA' FRA LE PRIME 100 AL MONDO (NUMERO DI UNIVERSITA')*



Fonte: elaborazioni Vision su dati Institute of Higher Education, Shanghai Jiao Tong University

* Tra i Paesi con lo stesso numero di Università sono stati anteposti quelli che ricoprono una posizione migliore nel Ranking mondiale

Quella mostrata dal grafico è la situazione mondiale secondo l'Università di Shanghai.

Spesa

La crisi dell'Università Italiana non è poi spiegabile facendo riferimento – come pure capita a molti politici e a quasi tutti i rettori - alla relativa esiguità delle risorse che il nostro Paese mette a disposizione della ricerca.

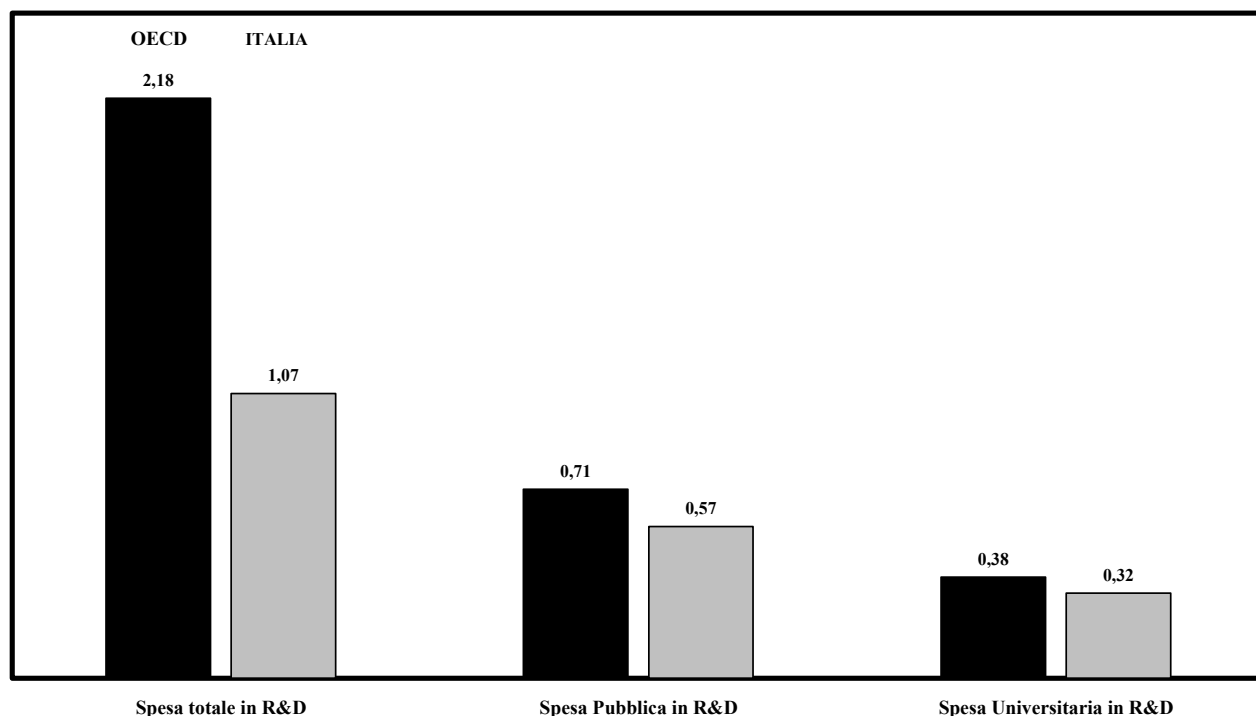
A conferma di ciò si forniscono i dati raccolti dall'OCSE sul tema della Ricerca e dello Sviluppo Tecnologico. Questi sono stati elaborati applicando un semplice calcolo della media dal 1995 al 2004 delle percentuali del Pil che sono state dedicate dai paesi OCSE e dall'Italia alla spesa in R&S per settore istituzionale (Spesa Pubblica e delle Università). In effetti siamo lontani – come tutti sanno – dalle medie OCSE per peso della spesa totale sul PIL: il livello nazionale si attesta all'1,11% contro il 2,18% dell'OCSE; ma procedendo nell'analisi notiamo come il divario diminuisce se consideriamo la spesa appunto pubblica (lo 0,57% nazionale contro lo 0,71% OCSE) e si annulla quasi se invece scorporiamo la sola spesa delle università (lo 0,32% contro 0,38%).

Missione di Vision è contribuire alla disseminazione di idee.

Tuttavia si rammenta che l'utilizzazione non autorizzata di documenti coperti da copyright Vision è perseguita penalmente in tutti gli Stati.



CONFRONTO ITALIA - OECD SUI VALORI DI SPESA IN R&S PER SETTORI ISTITUZIONALI (VALORI IN % DEL PIL - MEDIA 1995 - 2005)



Fonte: elaborazioni Vision su dati OECD

E del resto l'ultima classifica, quella sull'efficienza (v. schema del paragrafo precedente), ci dice che – a parità di risorse – molti Paesi - tra i venti maggiori – riescono – a fornire un contributo scientifico più significativo.

In realtà, abbiamo, ancora, nuclei di assoluta eccellenza, ma essi sono, spesso, costituiti da giovani ricercatori che – nonostante il sistema che, ad esempio, evidenzia, rispetto ad altri Paesi, una maggiore concentrazione di fondi sui docenti anziani – riescono a farsi valere. Al riguardo si può notare come in Italia i centri di eccellenza si siano nel tempo moltiplicati diventando più di 60 e frammentando le risorse disponibili. L'unico modo per aumentare la produttività degli stessi sarebbe la loro riduzione ad una decina per poter concentrare le risorse in maniera più fruttifera.

Inoltre facendo un confronto a livello europeo si può tranquillamente affermare che in docenti universitari italiani non sono meno pagati dei loro colleghi europei.

Le remunerazioni crescono di poco più di due volte facendo un confronto tra inizio e fine carriera. E le stesse proporzioni valgono per la distanza (a parità di anni di servizio) tra la fascia più bassa (ricercatore a tempo pieno) e quella più alta (ordinari).

**Missione di Vision è contribuire alla disseminazione di idee.
Tuttavia si rammenta che l'utilizzazione non autorizzata di documenti coperti da copyright Vision è perseguita penalmente in tutti gli Stati.**



La combinazione dei due fattori rende complessivamente il rapporto tra il costo del personale meglio pagato (ordinari con 40 anni di servizio e con stipendi annui superiore ai 100,000 euro all'anno) e quello che lo è di meno (ricercatori con meno di tre anni di servizio che costano circa 20,000 euro) pari a circa cinque.

Come dimostrano i confronti internazionali, la remunerazione dei docenti con maggiore *seniority* non è disallineata con gli standard degli altri Paesi, mentre è certamente bassa quella del personale meno caro.

I problemi veri, però, sono altri:

1. se è vero, come abbiamo ricordato prima, che, come afferma lo stesso Ministero, la produttività scientifica segue una curva che, comunque, normalmente si abbassa con l'aumentare dell'età dopo una certa soglia, allora si può affermare che in teoria questo sistema **produce una selezione al contrario** allocando le proprie risorse proprio nei segmenti di popolazione lavorativa meno produttivi;
2. e, comunque, un sistema che non prevede alcun altro criterio oltre quello della anzianità, non premia, non incentiva, **non incoraggia** né il merito, né tanto meno **l'assunzione dei rischi** che alla ricerca di eccellenza sono per definizione associati.

In realtà una segmentazione dei costi dell'Università italiana mostra che una percentuale rilevante viene assorbita dalla popolazione docente di età più elevata: in particolar modo quella rappresentata dai professori con età superiore ai sessantacinque anni (traguardo per l'età pensionabile che il Governo Italiano si pone) indica anche l'entità delle risorse che una manovra di razionalizzazione potrebbe liberare.

Infine notiamo come le risorse pubbliche spese per l'R&D universitario non producono effetti proporzionali ai livelli di "input" monetario. Alcune delle ragioni di questo fenomeno sono rintracciabili, come detto, proprio nell'invecchiamento della popolazione docente; a ciò si aggiunge la quasi inesistente azione di *fund rising* da parte degli Atenei: a differenza dei paesi europei (fra tutti la Gran Bretagna), le Università del nostro paese utilizzano quasi esclusivamente fondi pubblici e non si dedicano alla ricerca o "all'attrazione" dei Fondi privati, il che metterebbe reale pressione su docenti e



ricercatori per elevare di volta in volta le *performances* dei propri atenei e ponendo le basi per un sistema concorrenziale della Ricerca. Ai soldi persi o male usati si aggiungono le consistenti perdite dovute al fenomeno del *brain drain*. La valutazione economica di questo fenomeno è sorprendente: considerando che un percorso di studi completo fino alla laurea costa allo Stato italiano circa 500,000 €, una semplice moltiplicazione indica che il drenaggio di risorse intellettuali in un solo anno rappresenta per il Paese un onere che equivale per dimensione alla manovra correttiva realizzata da intere “leggi finanziarie”.



Alcune proposte per cambiare rotta

I problemi della nostra università e quelli della ricerca sono molto complessi, frutto di anni di errori e scelte sbagliate, e sembra quindi difficile trovare la soluzione. In questi ultimi anni la situazione è giunta ormai oltre il livello di guardia e la ricerca di un cambiamento diviene una questione di sopravvivenza. Abbiamo evidenziato alcuni punti secondo noi fondamentali che pensiamo debbano esser affrontati con decisione:

- ix. E' necessario un generale ringiovanimento del personale docente universitario, aumentando la percentuale dei giovani all'interno del sistema della ricerca, riducendo il precariato e garantendo maggiori tutele e prospettive ai non strutturati. A questo scopo, occorre stabilire un flusso costante di nuovi ingressi basati su procedure meritocratiche, evitando le assunzioni in massa di tipo "ope legis" avvenute nel passato.
- x. Bisogna ridurre l'età pensionabile dei professori universitari, predisponendo meccanismi di permanenza all'interno della ricerca e dell'insegnamento per i meritevoli e capaci, ma trasferendo la gestione e l'indirizzo delle attività a docenti più giovani. Per cominciare questo processo, che non sembra al centro del dibattito politico, sarebbe prima di tutto necessario quantificare i costi per il sistema universitario e per quello pensionistico di una scelta di questo tipo. Una ipotesi più forte è quella del "prepensionamento" dei docenti con età (sessantacinque) superiore a quella considerata pensionabile per tutti i lavoratori in Italia e per gli stessi professori in buona parte dei Paesi europei. In questo caso i docenti più anziani potrebbero restare all'università con cattedre finanziate da fondazioni o imprese, laddove il prestigio di almeno una parte di questi docenti potrebbe essere il presupposto per fare dei professori più anziani l'avanguardia di un nuovo modello di rapporto tra Università e finanziatori esterni.
- xi. Le procedure di reclutamento e avanzamento di carriera devono divenire maggiormente meritocratiche. Per far questo l'unica via consiste nel rendere vantaggioso per tutto il sistema la promozione di persone di valore. Una possibilità ci viene dal modello americano, in cui i dipartimenti ottengono una percentuale (*overhead*) dei finanziamenti ottenuti dai singoli ricercatori. In questo modo l'assunzione di docenti capaci porterebbe benefici anche a tutti gli altri.



Una ipotesi è quella della riduzione progressiva dei finanziamenti ordinari alle Università e una ri allocazione delle risorse liberate sulle Università migliori (identificate sulla base di criteri di eccellenza scientifica o di domanda o ancora di qualità della domanda, laddove percentuali maggiori di studenti stranieri o non locali dovrebbero pesare maggiormente).

- xii. Bisogna riequilibrare la curva dei salari dei docenti universitari. Le retribuzioni di ingresso per i ricercatori devono essere portate a livelli quantomeno confrontabili a quelli internazionali. Se necessario, questa misura potrebbe anche essere accompagnata da una riduzione degli stipendi più elevati. La progressione salariale deve inoltre essere in qualche modo correlata anche al merito. Questo potrebbe avvenire in vari modi: ad esempio tramite procedure di valutazione stringenti, o prevedendo incentivi collegati ai finanziamenti esterni (UE, industrie) ottenuti dai singoli ricercatori come avviene negli USA, o creando un sistema di borse assegnate in base alla produttività scientifica come avviene in Brasile con il CNPq.
- xiii. Il sistema di valutazione della ricerca, recentemente avviato dal CIVR, deve divenire la base per le scelte politiche. Questo non sembra essere ancora avvenuto, con il rischio di rendere la procedura un mero e dispendioso esercizio. Un esempio su tutti è quello dell'INFM che è risultato tra i migliori enti pubblici di ricerca nelle scienze fisiche e che invece è stato di fatto cancellato, facendolo confluire nel CNR. I meccanismi di valutazione dovrebbero essere vincolati a risultati finali che corrispondano alla identificazione di diversi gruppi di merito, obbligando, dunque, i valutatori ad esprimere scelte a cui corrispondano conseguenze in termini di risorse o incentivi di diversa natura.
- xiv. Bisogna cambiare prospettiva sulla questione del “brain drain”. Esso non rappresenta uno di quei problemi da invocare, di tanto in tanto (proprio come la questione generazionale), sapendo, in fin dei conti, che comunque è una questione senza soluzioni. Bisogna rinunciare all’idea che l’unica soluzione sia il ritorno. E, a maggior ragione, bisogna abbandonare l’ipotesi che tale ipotetico “ritorno” passi attraverso incentivi monetari per l’inserimento nelle strutture universitarie che abbiamo. Entrambe le prospettive scontano una sotto stima della “posta in gioco”. I ricercatori (ma anche managers, civil servants, giornalisti) italiani impegnati nelle maggiori università (ma anche multinazionali, banche d’affari, organizzazioni



internazionali, media) sono, in effetti, la/ una delle “classi dirigenti” mancate del nostro Paese. Essi vanno considerati, “utilizzati” per quello che sono: agenti di cambiamento che possono costituire risorsa strategica per un Paese che voglia davvero invertire un declino che appare inesorabile. A chi, tra di loro, ha dimostrato talento (scientifico o manageriale) va offerta la possibilità reale di incidere nelle scelte, nel governo delle università, ma anche delle imprese, e del Paese in generale. I migliori ricercatori italiani vanno, ad esempio, valorizzati in *advisory boards* che contribuiscano a valutare le università italiane, a scegliere le priorità della spesa, a governarne il cambiamento.

Tale azione di valorizzazione non dovrà, inoltre, essere “a pioggia” come certi recenti interventi di “rientro” ma identificare criteri di selezione (ancora una volta meritocratici) e specifiche aree nelle quali la “generazione in fuga” possa fornire valore aggiunto.

xv. Bisogna, infine, investire nell’attrazione di talenti stranieri in Italia, assegnando a tale *policy* una elevata priorità. Programmi come il Fulbright in campo accademico o quello che di recente ha impegnato il governo britannico in una sistematico *recruiting* di ingegneri indiani sono, a nostro avviso, esempi da prendere in considerazione. Ovviamente, anche in questo caso, Paesi target, settori da potenziare vanno selezionati in maniera da concentrare le risorse che l’Italia può giocare in un’azione di attrazione nella quale ci confronteremo con competitori di maggiore esperienza.

xvi. Infine, e soprattutto, la realizzazione di queste ed altre ipotesi dipende da noi. Dipende dalla nostra voglia di investire in un Paese che appare, a volte, condannato alla perifericità. Dipende dalla nostra capacità di scoprire che siamo – a tutti gli effetti – “classe”, un segmento di popolazione i cui comuni tratti anagrafici ed economici rende potenzialmente “soggetto politico” che deve organizzare la propria rappresentanza.

I suggerimenti sopra elencati, a nostro avviso, avrebbero l’effetto di incrementare la meritocrazia all’interno dell’università e della ricerca italiana. Ma anche di invertire tendenze più generali.

Questa ci sembra l’unica via per cominciare ad invertire la fuga dei cervelli, catalizzando le risorse valide ancora presenti nel nostro paese, al fine di portare la

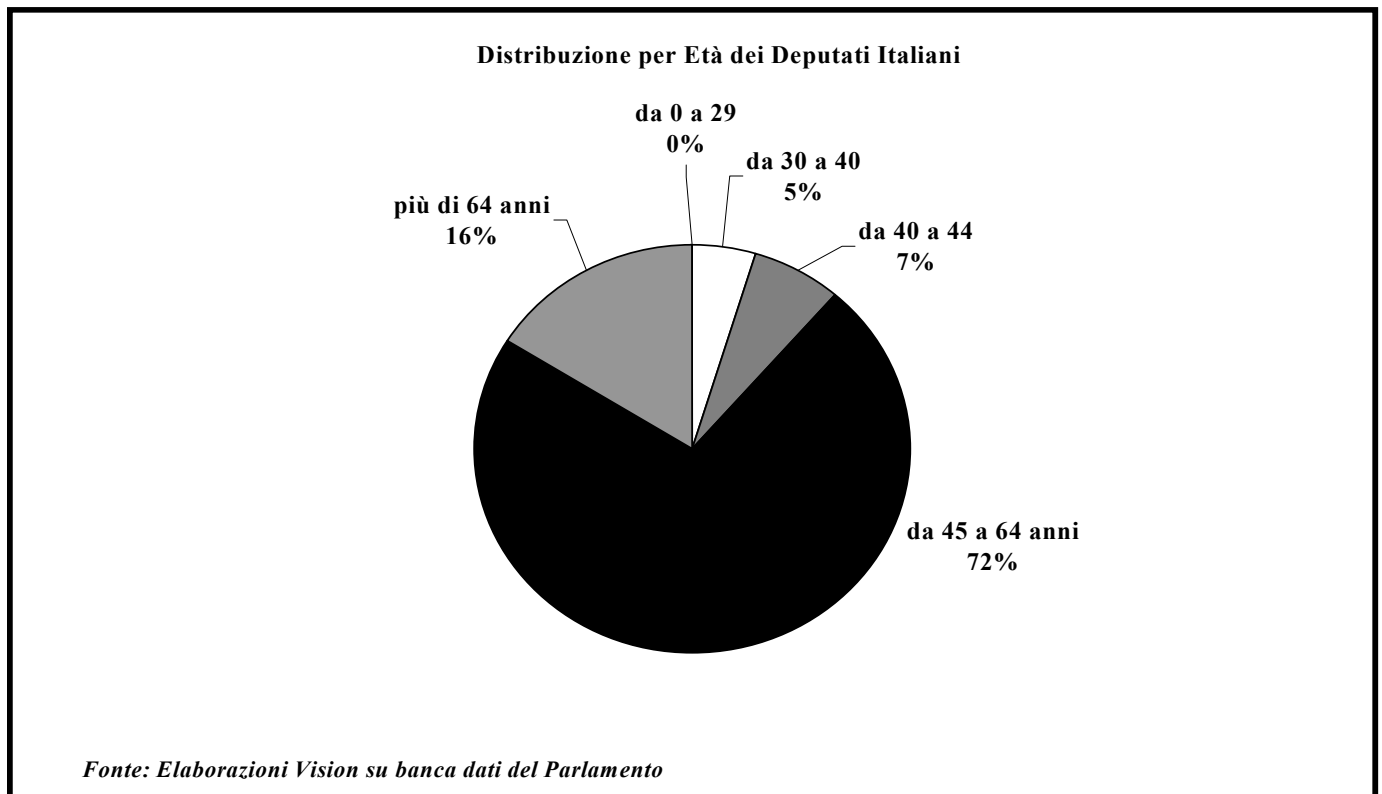


ricerca in Italia ad essere competitiva con gli altri paesi sviluppati e risorsa strategica per il rilancio del Paese.

e la crisi infinita della classe politica...

La questione generazionale è, dunque, dappertutto. Nei giornali, nelle imprese, nelle università.

Non sorprende, dunque, che essa esista anche nella Politica.





La “generazione x”, quella nella fascia di età 25 – 40 anni²⁷ esprime il 5% dei deputati, e se anche ci spingiamo fino a 44 anni riusciamo a contare poco più del 10% dei politici di livello nazionale. Il dieci per cento, pur essendo le persone con meno di quaranta quattro anni quasi il 60% della popolazione (come vedremo, tra un momento). È evidente, anche da un punto di vista quantitativo, l’incapacità (tecnica oltre che culturale) del sistema di rappresentare adeguatamente una maggioranza (quella della “generazione x”, appunto). Ed è tanto più grave questa “sotto rappresentazione” se consideriamo che quella maggioranza è portatrice di interessi, di “agende” (e non solo quando si parla di pensioni, ad esempio), di istanze specifiche che sono appunto domande di una maggioranza che non riescono, però, a trovare risposte politiche concrete²⁸.

Ed allora qual è l’immagine della società Italiana che viene fuori da queste prime evidenze?

Senz’altro la sensazione è quella di un sistema che si è ripiegato (qualcuno più crudemente direbbe che si è “accartocciato”) su sé stesso.

Sempre meno giovani e sempre di meno nelle posizioni di responsabilità. E, forse, non è neppure facile capire di chi è la colpa: certamente dei giovani che non hanno studiato “a sufficienza e che anche quanto lo hanno fatto non hanno chiesto con sufficiente determinazione di diventare “grandi”. Ma probabilmente anche degli anziani che non riescono più a separarsi dalle loro “poltrone”, che anzi sembrano aver sviluppato un atteggiamento, quasi morboso, nei confronti del potere.

Forse, però, la ragione vera della crisi è che non ci sentiamo più comunità: non abbiamo il senso del futuro perché se lo avessimo investiremmo in maniera molto più seria (magari dedicandoci qualche convegno in meno) alla questione del ricambio; come individui e come società. Ma forse non abbiamo più neppure il senso del passato, perché

²⁷ Essendo peraltro tutti tecnicamente eleggibili in quanto il limite per poter essere considerato appunto è di 25 anni. Da notare, a questo proposito, che peraltro nessuno dei deputati ha un’età ricompresa tra 25 e 30 anni pur avendo, teoricamente, questo segmento accesso alla carica. La generazione x scompare, poi, al Senato, laddove il già irrazionale limite per l’eligibilità di venticinque anni viene fissato a quaranta.

²⁸ La ineguale rappresentazione di “classi” all’interno del Parlamento non vale, del resto, solo per le questioni di età (o, come è altrettanto noto, di sesso). Vale lo stesso discorso per alcuni specifici interessi professionali. Basti pensare che gli avvocati rappresentano il 28% dei deputati (laddove gli iscritti all’ordine sono, invece, 180.000 e dunque rappresentano meno dello 0,5% della popolazione totale e poco più dell’1% della popolazione attiva) e quali le conseguenze di questo “conflitto di interesse” laddove si discutesse di ordini professionali!.



se davvero avessimo memoria sarebbe naturale per chi ne ha di più volerla trasmettere: sarebbe un riflesso condizionato, un bisogno quasi simile a quello di avere figli e di ingannare la propria transitorietà.

E non abbiamo più il senso di appartenere anche al nostro prossimo, il senso della socialità delle nostre azioni, perché non vediamo più come nostro il giovane che potrebbe prendere il nostro posto, non ci fidiamo, non siamo, in grado, serenamente di separarci da quello che abbiamo fatto per tutta una vita.

E poi c'è che i giovani che sono “dirigenti” sempre più spesso lo sono (tra gli imprenditori, ma anche tra i parlamentari, tra gli attori ed i cantanti) quelli che ereditano (spesso senza grande voglia) certe posizioni dai genitori.

E non è tanto (come sarebbe comprensibile anche se non certamente bello) l'accesso a maggiori risorse finanziarie a fare la differenza; quelle che ovviamente continuano a servire per frequentare le migliori scuole o per fare le vacanze studio in Inghilterra. La differenza la fa, invece, molto di più, la rete di amicizie, l'appartenenza al gruppo ristretto di famiglie che contano e che si contendono (o fanno finta di contendersi) potere economico o politico o anche influenza intellettuale.

Ed è forse questa la chiave giusta del problema. Non siamo solo un Paese sempre più anziano. Siamo anche un Paese che sempre di più appare convinto di poter vivere senza innovazione o che comunque predilige – in maniera assai forte – la continuità ai rischi che l'innovazione comporta. Non abbiamo più giovani ai vertici, ma questo perché ai giovani normalmente sono associate idee nuove, perché sono persone nuove, che appunto esprimono una realtà che prima non esisteva. Ed essi non esistono, sembrano invisibili, perché, in fondo, al Paese Italia sembrano non interessare più le idee.



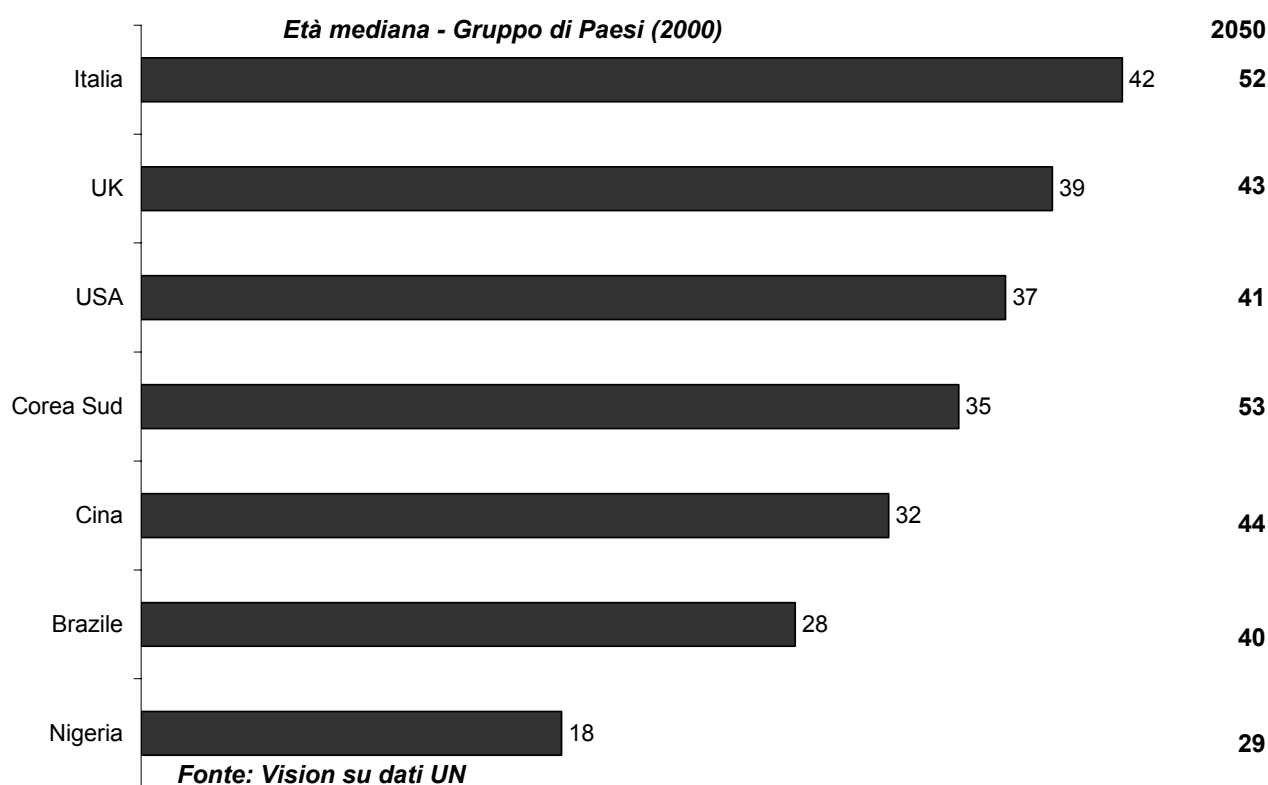
Le determinanti

Da dove comincia, dunque, la crisi? E cosa può invertirne il segno?

Indubbiamente, la crisi si rispecchia in un elemento demografico assai importante.

L'Italia è – con un certo distacco – il Paese più “vecchio” del mondo.

L'età mediana (quella che corrisponde al numero di anni che divide esattamente a metà la popolazione, con il 50% più giovane e il 50% più anziano) era già sensibilmente superiore a 40 nel 2000. Tra quarantacinque anni tale valore sarà aumentato di ulteriori dieci anni con il risultato che “mediamente” gli italiani avranno cinquantadue anni. Un invecchiamento superiore a quello dei nostri partner del “vecchio continente” e rispetto agli Stati Uniti. Ma una differenza di fondo deve esserci anche con tutti i Paesi (la maggioranza) del mondo che sta emergendo e che sono statisticamente più giovani di quindici, a volte venti anni.



È un elemento questo di estrema importanza.

**Missione di Vision è contribuire alla disseminazione di idee.
Tuttavia si rammenta che l'utilizzazione non autorizzata di documenti coperti da copyright Vision
è perseguita penalmente in tutti gli Stati.**

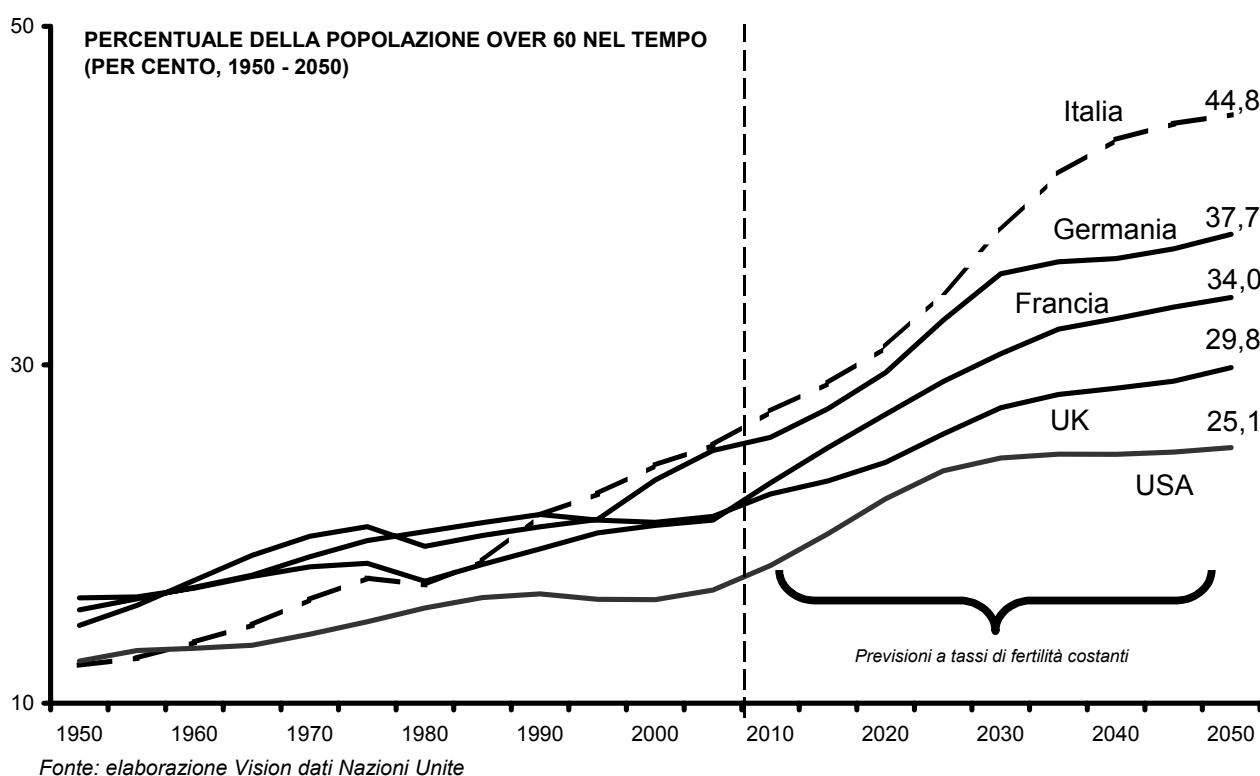


Ed è forse un punto che ignoriamo quando leggiamo o parliamo di competizione internazionale. Per globalizzazione immaginiamo, infatti, semplicemente lo scontro tra sistemi economici attraverso i rapporti rarefatti, artificiali di cargo che trasportano merci e di brokers che spostano fondi tra valute. Ed invece la storia vera è quella di un confronto, a volte di una battaglia nella quale si fronteggiano popoli giovani, a volte moltitudini di ventenni, e popolazioni decisamente più anziane come la nostra.

È, comunque, quella dell'età mediana un dato dal quale conviene partire perché spiega "naturalmente" molte cose evitandoci di ricorrere a categorie sociologiche non molto significative.



Ma la considerazione diventa ancora più clamorosa se ci limitiamo al confronto tra Italia e gli altri Paesi evoluti e cerchiamo di spostare il nostro orizzonte visivo in avanti verso il futuro.

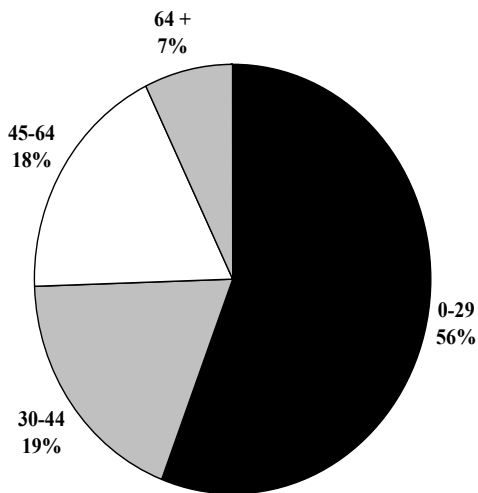


Ad esso del resto si affianca il dato sulla crescita relativa dei diversi segmenti di età.

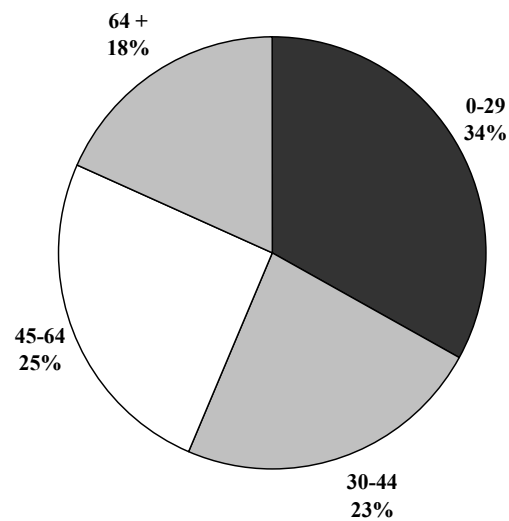


Guardando i censimenti la “piramide dell’età” si presentava con una base molto larga e molto di più della metà della popolazione era costituita da individui con meno di trenta anni. Quaranta anni essi sono circa un terzo e la piramide (come abbiamo visto dalle proiezioni) si sta addirittura rovesciando (stretta cioè alla base e larga verso il vertice).

POPOLAZIONE ITALIANA AL 1951 PER CLASSI DI ETÀ'



POPOLAZIONE ITALIANA AL 2001 PER CLASSI DI ETÀ'



Fonte: Vision su dati Istat

Un dato che spiega molte cose. Anche graficamente una piramide rovesciata significa un tappo che spinge verso il basso, trattiene la crescita di quelli che sono arrivati dopo.

Ed in effetti le fasce di età sono, anche, segmenti di popolazione che esprimono interessi, peso politico, significato commerciale.

È evidente che se i giovani sono sempre meno numerosi, essi interessano di meno rispetto a quanto interesse potevano suscitare nel passato. E persino la loro centralità per le imprese, la pubblicità, i film viene ad essere contenuta.

Giovani meno numerosi significa che essi hanno meno potere politico e persino meno forza d’urto per poter fare una di quelle “rivoluzioni” che da sempre si ritiene prerogativa di questa strana “classe”.

Peraltro l’accrescimento – a volte davvero strabiliante – delle classi anziane significa avere persone che più tempo (non solo in termini di aspettativa di vita, ma anche di vita occupabile) ci metteranno per lasciare le proprie posizioni, che avranno,



consapevolmente o inconsapevolmente, un maggior numero di persone, di “spettatori”, di “clienti” che avranno la loro stessa età e li incoraggeranno a proseguire.



L'inizio della fine della "questione giovanile" e il problema della innovazione

Giovani contro giovani e l'equivoco dell'età

Una classe alla ricerca della propria coscienza: interessi comuni e agende divergenti dei "leader digitali"

.....

Alla ricerca di una nuova "ideologia"

Il punto di partenza più importante e comune a molte ricerche di Vision è che gli eventi a cui stiamo oggi assistendo segnano l'inizio di una rivoluzione economica e sociale la cui magnitudine è comparabile alla rivoluzione industriale.

Se condividiamo questo assunto, allora un approccio "riformista" alla politica (o anche all' "impresa") non è più possibile. Anzi il riformismo, un certo riformismo rischia di condannare la politica a non capire più cosa sta avvenendo, a non parlare più a nessuno che non con sé stessa.

Ed, in un certo senso, le visioni radicali si "diffondono", escono dai ghetti delle rappresentazioni tradizionali (l'estrema sinistra, l'ultra destra ed i loro incubi impossibili) per diventare intuizione, prima, programma, poi, di elettori, ceti, interessi che avremmo definito "moderati". Ed è questo un punto fondamentale nell'analisi che stiamo sviluppando.

Anzi, è questo nuovo, inedito "radicalismo" a poter essere l'aspetto distintivo di questa generazione che non ha neanche un nome e che invece potrebbe cambiare il mondo. La caratteristica da riconoscere in questo processo di "presa di coscienza" dell'essere gruppo sociale che è forse la parte più difficile del percorso che Vision sta immaginando.

Radicalismo, nuovo, liberale, perché in fin dei conti oggi è più che sufficiente essere "ragionevoli" (senza dover, neppure, scomodare la razionalità, insomma) per essere "radicali" o, per meglio dire, è sufficiente essere "ragionevoli" (e deve essere questa la caratteristica intellettuale comune ad una classe fatta di lavoratori della conoscenza in giro per il mondo) per riconoscere il carattere rivoluzionario di una mutazione che già sta avvenendo senza che nessuno si preoccupi di leggerla o governare.

Radicalismo: certo, c'è sempre molto da preoccuparsi quando si utilizzano categorie preesistenti laddove in realtà è dalla fine delle ideologie, degli schemi e delle "categorie"



che siamo partiti: e tuttavia forse visto che, prima o poi, l'etichetta te la ritrovi appiccicata lo stesso, qualsiasi sia il livello di prudenza delle tue argomentazioni, è meglio giocare d'anticipo. Dire con chiarezza che è attraverso la consapevolezza delle discontinuità, attraverso la serietà dello sforzo necessario per comprenderne il meccanismo e l'impatto, attraverso i valori (ancora loro) che sono ancora quelli del progresso, della libertà, della tolleranza che questa generazione può ritrovare un "senso".

Percepire la radicalità delle sfide: perché è questo la coscienza sempre più diffusa che sta avanzando mentre gli intellettuali (con categorie scadute) sono impegnati a fare altro. Lo dimostrano fenomeni completamente diversi tra di loro e diversi dalla questione che stiamo affrontando: le giornate delle gioventù cattolica mondiale, in maniera luminosa, ed in maniera, al contrario, estremamente sinistra la crescita dell'integralismo in contesti come il Medio Oriente o gli Stati Uniti.

L'audacia e la radicalità del cambiamento che le tecnologie rendono possibile o necessario trovano di fronte a sé, come maggiore ostacolo, ciò che sembra essere una propensione strutturale dei politici verso il conservatorismo o, nella migliore delle ipotesi, verso un aggiustamento "al margine" e incrementale. Allo stesso modo, le grandi opportunità in termini di un "salto quantico" di efficienza nella produzione e nella distribuzione di beni e servizi pubblicamente rilevanti sono ostacolati dall'inerzia degli attori presenti nel mercato. Più generalmente la società e anche le società più sviluppate sembrano essere sospese tra il desiderio di una nuova frontiera e il bisogno di protezione dai rischi di un mondo più audace che si sta velocemente dispiegando.

In effetti, la "rivoluzione" si sta già attuando: la diffusione del potere tecnologico, quello in grado di ricevere, elaborare e trasmettere informazioni, sta procedendo senza fermarsi. Ma parallelamente a ciò sta anche crescendo la paura della sostenibilità del costo del distacco dall'eredità di un sistema divenuto così complicato che nessuno sembra più capire come veramente funzioni.

In effetti, questa rivoluzione è molto differente dalle rivoluzioni passate. Sono di nuovo la natura e la scala del progresso tecnologico, la dimensione distruttiva (oltre che creativa) della innovazione, la vulnerabilità di un sistema interconnesso dalle tecnologie dell'informazione a rendere non più sopportabile la violenza, la discontinuità delle rivoluzioni che abbiamo vissuto nel passato, nonché le guerre che normalmente hanno accompagnato queste discontinuità.

Sarà una rivoluzione, dunque. Tutta da inventare però. Non solo nei suoi contenuti ma anche nelle sue forme che saranno inedite rispetto a qualsiasi altra rivoluzione che la storia ricordi. Anche perché l'impossibilità dei ricambi violenti che le guerre e le rivolte



rendevano possibili, pone questioni importanti su come una eventuale nuova classe dirigente possa imporsi.

.....

Un programma per il futuro

..da sviluppare..