

INSEGNIAMO AI GIOVANI L'ESERCIZIO DELLA CRITICA

DANIELE MARINI

L'Italia soffre di un sistema di rappresentanza a circuito chiuso. Che si genera e alimenta tutta al suo interno. L'attenzione dei media e dell'opinione pubblica è focalizzata sul ceto politico, sulla casta. Giustamente. Sono quelli che portano la responsabilità maggiore delle scelte che ricadono su cittadini, famiglie e imprese. Ma se i politici sono lo specchio del Paese, allora dobbiamo porci qualche interrogativo in più. A maggior ragione dopo giorni di discussione sugli esiti delle recenti Amministrative, sulla (presunta) antipolitica di una parte consistente della popolazione, sul fenomeno del Movimento 5 Stelle. In questo senso, bene ha fatto Luca Ricolfi sulle colonne della *Stampa* a sollevare il tema spinoso della classe dirigente. Che non è soltanto quella politica, appunto. Ma quella che alberga nei mondi associativi e della rappresentanza organizzata, nelle organizzazioni sindacali così come nelle banche, nelle sue fondazioni e negli enti intermedi.

Con diverse gradazioni, i leader dei partiti politici, soprattutto di quelli personali e carismatici (come la Lega, Forza Italia prima e il PdL poi; ma anche il centrosinistra non ne è esente), hanno realizzato un meccanismo di selezione della classe dirigente dove il criterio della fedeltà e dell'adesione ha fatto aggio su quello del merito, della professionalità e della critica. In una sorta di «familismo amorale», rafforzato da un «con me o contro di me», si è inverte una selezione per esclusione progressiva. Dove le voci critiche e riflessive sono diventate, poco alla volta, eretici da marginalizzare. Il problema è che un meccanismo analogo ha intessuto anche gli altri ambiti dei mondi della rappresentanza. Inverando - per riformulare la locuzione di Ricolfi - un meccanismo di «cooptazione a ripetere».

Senza voler fare di tutta l'erba un fascio, tuttavia è sufficiente, per esempio, fare un'esplorazione all'interno delle organizzazioni sindacali, dove i gruppi dirigenti cambiano sì, ma spostandosi da una categoria all'altra, limitando al massimo così l'ingresso di nuove forze. Oppure nell'ambito delle associazioni im-

prenditoriali. In questo caso, i ruoli di vertice hanno meccanismi di rinnovo più celeri (fatto salvo che negli anni recenti non sono pochi i casi in cui modifiche statutarie tendono a prolungare la durata degli incarichi), ma poi si assiste alla chiamata a incarichi di rappresentanza nei mondi collaterali, come quello bancario o assicurativo. Da qui, a loro volta, risulta facile cooptare all'interno di questi ambienti altre persone considerate vicine, che condividono i medesimi interessi e partecipano dei medesimi gruppi di potere. L'esito finale è lo sviluppo di un insieme di relazioni e regole vischioso che rende praticamente impossibile, se non in modo estremamente lento e complesso, un ricambio effettivo della classe dirigente. E rende questi gruppi dirigenti impermeabili alle sollecitazioni che vengono dall'esterno. Impermeabili perché la reciprocità delle loro relazioni le spinge ad auto-sostenersi e proteggersi.

Tutto ciò spiega perché questi sistemi di rappresentanza sono incapaci: 1) di riformare le proprie organizzazioni; 2) di guardare al futuro e fare scelte strategiche, perché ripiegate sulla propria conservazione; 3) di percepire il distacco che si è generato nei confronti dei cittadini, degli aderenti, dei soci. È l'esito del meccanismo della «cooptazione a ripetere». Un meccanismo che, a mio avviso, prende avvio negli Anni 70, quando i mondi dell'associazionismo e della rappresentanza non costituiscono più il canale privilegiato della formazione per l'approdo all'esperienza politica. Quando gli stessi partiti hanno via via smesso di formare nelle apposite scuole la loro classe dirigente. La «cooptazione a ripetere» si può rompere per un evento traumatico proveniente dall'esterno, com'è stato nel caso di Tangentopoli o, più di recente, com'è nel caso del PdL e della Lega. O perché emerge una leadership culturale in grado di esprimere e imporre una *vision*,

nuovi valori dell'azione della rappresentanza.

Una nuova leadership non può che venire dalle giovani generazioni. Finora, quelle che hanno tentato di approcciare questi percorsi più spesso hanno abbandonato sfiduciati e si sono dedicati ad altro. Esprimono il loro esse-

re classe dirigente in altre forme: nell'imprenditoria, nella cooperazione, nell'associazionismo volontario. Una leadership per diventare tale necessita comunque di incubatori, di contenitori dove si realizzino percorsi di formazione e di educazione alla politica. Ciò non significa tornare alle forme del passato. Sarebbe impossibile. Ma offrire luoghi strutturati dove lo spazio della riflessione e dell'esercizio della critica sia la materia d'insegnamento quotidiana. Là dove ciò si realizza, i giovani non si sottraggono. La sfida della creazione di una classe dirigente del futuro si gioca nella sua formazione.

Università di Padova

Solo da loro può uscire una nuova leadership. Ma servono contenitori dove si realizzino percorsi di formazione
