
Scheda

Ascensori (sociali) bloccati e meritocrazia

IL FEUDALESIMO SOCIALE

Nel corso degli ultimi anni, in Italia si è sviluppato, soprattutto per effetto dell'attenzione suscitata dalle polemiche sulla poca meritocrazia, un intenso dibattito sul problema della mobilità sociale, cioè inerente il processo di transizione di un individuo da una posizione sociale all'altra¹.

Le indagini sul tema evidenziano infatti che nel nostro Paese esistono forti disuguaglianze e che le opportunità di mobilità sociale sono distribuite nella popolazione in maniera tutt'altro che equa.

Secondo alcuni l'Italia è un Paese socialmente bloccato in cui il passaggio da un ceto all'altro risulta essere limitato e condizionato dalla collocazione sociale o professionale della famiglia di origine. È per alcuni versi evidente (basti osservare i cognomi ricorrenti nel mondo dell'imprenditoria, della politica, dell'Università e nella pubblica amministrazione, e in tanti altri ambienti) che lo status familiare e il contesto in cui un individuo nasce costituiscono, oggi come nel passato, fattori determinanti per il futuro di una persona, come se l'avvenire facesse parte nel codice genetico che ognuno di noi porta con sé solo per status di nascita.

¹ Nel 1974, nel "Saggio sulle classi sociali", Paolo Sylos Labini distingueva i seguenti ceti: la borghesia (grandi proprietari di fondi rustici e urbani, imprenditori e alti dirigenti di società per azioni e professionisti autonomi), la piccola borghesia impiegatizia, la piccola borghesia relativamente autonoma (coltivatori diretti, artigiani e commercianti), la piccola borghesia comprendente categorie particolari (militari, religiosi ed altri), la classe operaia e il sottoproletariato.

Gli studi del sociologo A. Schizzerotto, svolti sia come dati di stock (Cobalti e Schizzerotto, 1994), sia tenendo sotto osservazione lunghi periodi di transizione generazionale (Schizzerotto, 2002) hanno confermato che l'origine sociale incide profondamente sulla mobilità: spesso i figli ereditano dalla posizione sociale dei genitori vantaggi e svantaggi che poi si ripercuotono sui loro destini.

TABELLA 1

Indici di mobilità relativa per gli occupati di 18 anni e più.

CLASSE OCCUPAZIONALE DEL PADRE	Classe occupazionale attuale					
	Borghesia	Classe media impiegatizia	Piccola borghesia urbana	Piccola borghesia agricola	Classe operaia urbana	Classe operaia agricola
Borghesia	1,91	0,55	0,15	-0,62	-0,62	-1,37
Classe media impiegatizia	1,11	1,21	-0,07	-0,73	-0,1	-1,41
Piccola borghesia urbana	0,14	0,12	0,72	-0,63	-0,11	-0,23
Piccola borghesia agricola	-1,15	-0,97	-0,56	2,66	-0,53	0,55
Classe operaia urbana	-0,35	0,32	0,10	-0,98	1,00	-0,09
Classe operaia agricola	-1,67	-1,22	-0,34	0,32	0,36	2,54

Fonte: Istat, La mobilità sociale, 2003.

Nella tabella precedente, inerente la mobilità sociale intergenerazionale relativa² si nota che il regime di mobilità in Italia è piuttosto rigido: i valori

² È possibile misurare la mobilità intergenerazionale (tra genitori e figli) e quella intragenerazionale (nel corso della vita) in termini assoluti o relativi. Per valutare il livello di pari opportunità e di fluidità sociale è necessario far

collocati in diagonale dimostrano che i figli tendono ad ancorarsi, nel bene e nel male, alla stessa classe sociale dei padri. Tale trend risulta molto evidente per i ceti agricoli (piccola borghesia e classe operaia). Inoltre, il processo di transizione da una classe sociale all'altra risulta meno frequente quanto più ci si allontana dalla diagonale principale della tavola ed aumenta la distanza che separa le classi occupazionali. Le donne tendono più degli uomini a rimanere "intrappolate" nella classe sociale d'origine: l'indice di mobilità per le figlie della classe operaia agricola e per le figlie della borghesia è rispettivamente del 3,16 e del 2,33 contro quello degli uomini che risulta pari a 2,23 e 1,78.

In pratica, se si nasce in una famiglia di operai, con estrema difficoltà si potrà raggiungere uno status occupazionale manageriale. Al contrario, il figlio di un dirigente o di un imprenditore troveranno molte porte aperte, e ciò a prescindere dalle reali capacità che si hanno per occupare una data posizione sociale.

Utilizzando una metafora a cui spesso attingono i sociologi, tale situazione ha provocato "il blocco dell'ascensore sociale". L'ascensore rappresenta il processo di accesso all'istruzione, alle professioni e ai ruoli, non subordinato alla posizione socio-economica di partenza di un individuo. Esso, perciò, è un indicatore del grado di democrazia e pari opportunità presenti all'interno di un Paese.

In una società ad elevata mobilità, in cui tutti gli individui godono delle stesse opportunità, l'ascensore sociale sale se coloro che sono al vertice della società in termini di status o di reddito provengono da una classe sociale inferiore a quella raggiunta; al contrario, scende se figli provenienti da classi agiate attualmente appartengono a ceti inferiori.

Sociologi ed economisti sostengono che esiste un adeguato livello di funzionamento dell'ascensore sociale nei Paesi Scandinavi, seguiti dagli Stati Uniti e dal Regno Unito, laddove la mobilità sociale risulta essere tra le più

riferimento alla mobilità relativa che indica la possibilità che individui provenienti da differenti classi sociali hanno di raggiungere una certa destinazione.

elevate. Invece in altri Paesi Europei, tra cui come abbiamo visto l'Italia, l'ascensore sociale sembra essere rimasto fermo al piano terra.

In Francia la denuncia contro la mancanza di opportunità e le disuguaglianze provocate dalla rigidità sociale ha originato il caso mediatico dell'anno. Si tratta della sit-com *Dark Elevator* nata da uno spot del sindacato cattolico Cftc (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens). La *situation comedy* (che ha un suo canale su YouTube) è organizzata in una serie di brevi sketch di cui sono protagonisti sette personaggi che interpretano categorie sociali bene precise (dal neo-laureato alla donna di colore, dal precario al cassintegrato cinquantenne). La *location* è abbastanza inusuale ma funzionale a rendere particolarmente suggestive e al contempo realistiche le scene che rappresentano la situazione in cui oggi versa la classe media in Francia: appunto la cabina di un ascensore bloccato al piano. In quell'ascensore si svolgono situazioni varie, che cambiano ad ogni puntata, ma che alla fine concorrono a denunciare l'immobilità della situazione sociale in Francia, ove i privilegiati si tengono stretto il proprio benessere conquistato per discendenze, ed ergono muri alla difesa di un fortino sempre più inaccessibile dall'esterno.

La (s)drammatizzazione di un'epoca fa emergere con chiarezza una delle tante contraddittorietà della nostra società: l'età della flessibilità e della "modernità liquida" (Bauman, 2002) hanno prodotto una società rigida ed ingessata, in cui termini come meritocrazia, talento e professionalità risultano troppo spesso subordinati a meccanismi di feudalismo sociale.

MERITOCRAZIA E CAPITALE UMANO

In un famoso saggio Michael Young individuava i presupposti per la nascita della meritocrazia nella discontinuità economica generata dal passaggio dall'economia agricola a quella industriale, ossia da una situazione in cui lo status era definito per nascita a quello in cui era il merito e la possibilità di cogliere le opportunità più vantaggiose a prevalere.

In realtà, i primi segnali di sviluppo della cultura del merito iniziano a manifestarsi già negli anni della Rivoluzione francese e di quella americana, quando il principio dell'ereditarietà viene sostituito da un nuovo criterio di ascesa sociale legato allo sviluppo delle capacità individuali, e quindi del merito.

Come evidenzia R. Abravanel (2008) la nostra società è scarsamente orientata alla meritocrazia ed uno dei presupposti della cultura meritocratica è proprio un buon funzionamento dell'ascensore sociale.

Una società meritocratica è quella in cui vige un sistema di valori in grado di promuovere l'eccellenza indipendentemente dalla situazione sociale di partenza di un individuo. Ma come sottolinea Giovanni Floris (2007) in Italia esiste una situazione di "squilibrio competitivo" fra individui di diversa origine sociale che danneggia i figli di genitori appartenenti alle classi più povere e favorisce quelli più ricchi.

Guarire dal "mal di merito" non è impresa semplice, in quanto è indispensabile modificare la cultura e le convinzioni delle persone, ri-formando il loro modo di pensare. Bisogna imparare a fare la cosa giusta, ad assumersi la responsabilità delle proprie azioni attingendo al principio della onestà e alla deontologia.

A tal proposito Abravanel ha identificato quattro possibili vie di uscita dal mal di merito. La prima consiste nell'applicazione della *deliverology*, ossia il tentativo di produrre risultati nel settore pubblico. Tale principio prevede la selezione, sulla sola base del merito, di mille giovani "cervelli" che creino delle innovazioni per migliorare i servizi offerti ai cittadini. Questa iniezione di merito contribuirà a creare più fiducia nello Stato e ad indebolire il ruolo della famiglia che, come vedremo nel prossimo paragrafo, in Italia rappresenta il nemico numero uno del merito. La seconda soluzione volta a far emergere una cultura meritocratica si fonda sulla trasformazione della Pubblica istruzione in Educazione pubblica per "istruire tutti allo stesso modo" e "selezionare ed educare ciascuno secondo il proprio potenziale" (Abravanel, 2008, p. 314-315). L'autore propone di utilizzare un test nazionale standard per misurare il merito degli allievi nelle scuole italiane e di fornire agli studenti più meritevoli dei

buoni che potranno essere utilizzati in qualsiasi università del mondo all'unica condizione di tornare per un periodo di tempo a lavorare in Italia. La terza soluzione sta nella creazione di un'*Authority* del merito (diretta da giovani meritevoli, ovviamente) per liberalizzare e deregolamentare i servizi a livello territoriale. L'ultima iniziativa coinvolge le migliori donne italiane ed è finalizzata a creare azioni positive in grado di incentivare la loro *leadership* nei consigli di amministrazione e una serie di servizi per abbattere il "tetto di cristallo"³.

Tutte le soluzioni proposte da Abravanel vertono in fondo su un unico grande principio: quello della valorizzazione del capitale umano e del capitale sociale⁴. L'obiettivo che una società deve imporsi è, infatti, quello di creare le condizioni ottimali affinché i cittadini possano sprigionare le proprie potenzialità, mettendole a disposizione della società stessa.

TALE PADRE, TALE FIGLIO. QUALE FUTURO?

Esiste una forte correlazione tra istruzione, mobilità sociale e meritocrazia.

Il sistema educativo costituisce, infatti, il motore principale delle pari opportunità e scuola ed università incidono profondamente sui destini sociali ed occupazionali dei giovani e sulla loro collocazione nel sistema della stratificazione sociale.

Una indagine svolta dalla Banca d'Italia (Mocetti, 2008) mostra come l'andamento scolastico di un quindicenne è correlato con lo status socio-

³ Il tetto di cristallo è una barriera invisibile creata da strutture a forte tradizione maschile che impedisce alle donne di accedere a posizioni elevate, producendo forme di segregazione occupazionale. La possibilità per le donne di fare carriera, infatti, implica alti investimenti di tempo che mal si conciliano con il modello della "doppia presenza" in casa e in ufficio.

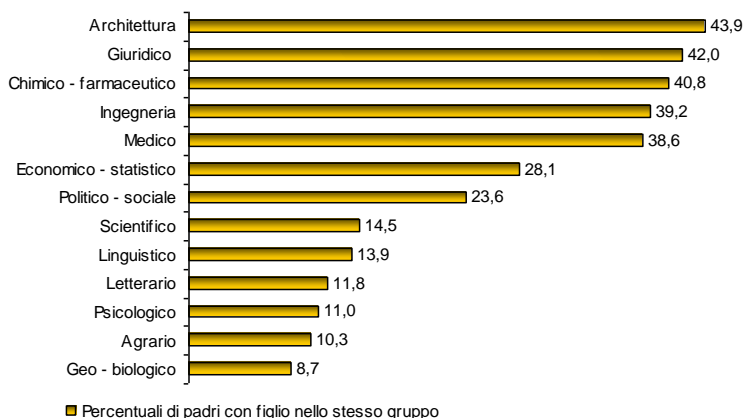
⁴ Il capitale umano è costituito dall'insieme di abilità, conoscenze, esperienze, *skill*, valori, cultura e filosofia di cui l'individuo è in possesso. Tale capitale costituisce la linfa vitale di ogni società poiché si identifica con la fonte dell'innovazione di prodotti, servizi e processi. Il capitale sociale rimando al concetto di relazionalità tra gli individui e può essere definito come il potenziale di interazione cooperativa presente all'interno di una società, generato da relazioni interpersonali informali che legano i suoi vari componenti.

economico del padre e con il capitale culturale presente in famiglia misurato dal livello di scolarità dei genitori. Di fatto, i figli con genitori in possesso della licenza media ripetono l'anno con una probabilità dieci volte superiore rispetto ai figli di genitori laureati. La condizione socio-economica della famiglia di origine influenza anche la scelta del tipo di scuola: ad un elevato livello di istruzione dei genitori corrisponde una maggiore propensione a scegliere i licei, mentre i figli di operai e lavoratori indipendenti scelgono con più probabilità istituti tecnici e professionali.

La X Indagine sulla Condizione Occupazionale dei Laureati pre e post-riforma condotta da AlmaLaurea nel 2007 offre spunti di riflessione interessanti sulla coincidenza tra titolo di laurea posseduto dai genitori e quello conseguito dai figli. Dal Rapporto emerge, infatti, che il 43,9% dei padri architetti ha un figlio laureato in architettura, che il 42% dei padri laureati in giurisprudenza ha un figlio con lo stesso titolo di studio, che il 40,8% dei padri farmacisti ha un figlio laureato in farmacia, che il 39,2% dei padri ingegneri ha un figlio che ha conseguito lo stesso titolo di laurea e che il 38,6% dei padri medici ha un figlio laureato in medicina. Tale ereditarietà del titolo di studio non riguarda solamente i percorsi di studio che avviano alle professioni liberali, ma anche iter universitari che permettono l'accesso ad altri tipi di carriere: il 28,1% dei padri con laurea economico-statistica ha un figlio laureato in questo stesso settore, il 23,6% dei padri laureati nel campo politico-sociale ha un figlio col medesimo titolo di studio. La stessa concordanza si verifica per il 13,9% dei padri con laurea in campo linguistico e per il 11,8% di quelli che possiedono un titolo di studio letterario.

GRAFICO 1

Laureati pre-riforma ad un anno: laurea del padre e laurea del figlio (maschio) – Anno 2007.



Fonte:

AlmaLaurea.

Altri dati che testimoniano il blocco dell'ascensore sociale nel nostro Paese si ottengono dal confronto tra l'ultima posizione occupazionale dei padri e quella dei figli. Anche in questo caso è evidente una forte correlazione con la situazione paterna: dopo cinque anni dalla laurea il 16,1% dei figli di dirigenti o quadri direttivi è dirigente o quadro direttivo, il 42% dei figli con padri impiegati è impiegato, il 10,2% dei figli di imprenditore è imprenditore ed il 34,1% dei figli di liberi professionisti è libero professionista.

GRAFICO 2

Laureati pre-riforma occupati a cinque anni: posizione nella professione del padre e posizione del

figlio (maschio) – Anno 2007.



Fonte: AlmaLaurea.

Il primo passo per incamminarsi sulla strada delle pari opportunità, far emergere il merito ed incentivare la mobilità sociale di consiste nell'azzerare i privilegi della nascita, convertire i cittadini alla moralità e condannare il sistema delle raccomandazioni.

Tale sistema, come afferma G. Floris (2007), si sviluppa nei contesti in cui scarseggiano le opportunità, facendo perno sull'insicurezza del raccomandato e sul potere del raccomandante.

Le raccomandazioni sono molto diffuse anche nelle società meritocratiche dove, differentemente da quello che si verifica in Italia, esse sono utilizzate come congegni per accelerare il merito e la mobilità sociale, non per ridurlo.

E che l'Italia sia un paese molto particolare, lo dimostra anche la tesi di dottorato di Dorothy Zinn, all'epoca all'Università di Austin nel Texas. La giovane antropologa, arrivata nel 1994 in un paese in provincia di Matera per studiare la disoccupazione giovanile, se ne tornò indietro con un esaustivo studio

sulla raccomandazione (Zinn, 1994) e soprattutto con le testimonianze di tanti giovani che denunciavano l'intreccio tra raccomandazione, disconoscimento del merito, e crescente importanza della corruzione e della criminalità organizzata.

Per fortuna, una recente indagine svolta da Unioncamere e dal Ministero del Lavoro utilizzando il Sistema Informativo Excelsior (quindi utilizzando le dichiarazioni rilasciate da manager e imprenditori) sembra evidenziare che, anche nel nostro Paese, la raccomandazione inizia a contare di meno ai fini delle assunzioni.

Come si vede dalla tabella che segue, circa il 36,7% delle imprese ritiene che la raccomandazione sia “abbastanza” od addirittura “molto importante” mentre 32,2 % essa è “poco” importante e, per il 31,1% non è “per nulla importante”. Peraltro ben il 62% degli imprenditori intervistati dichiara di non ricevere segnalazioni sotto forma di raccomandazioni durante le attività di selezione del personale, a fronte del 9,1% che riceve “spesso” raccomandazioni.

TABELLA 2

Imprese che ritengono importante la raccomandazione per trovare lavoro e imprese che ricevono segnalazioni sotto forma di raccomandazione – Anno 2008.

	Ritiene che la raccomandazione sia importante				Riceve segnalazioni sotto forma di raccomandazione		
	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Sì, spesso	Sì, raramente	No
Totale imprese	8,4	28,3	32,2	31,1	9,1	28,9	62,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior.

In conclusione, dai dati presentati si evince chiaramente che il nostro Paese ha urgente bisogno di percorrere strade che valorizzino il merito, superando posizioni cristallizzate e precostituite che comportano una restrizione delle possibilità e delle opportunità. È anche fondamentale avviare una riflessione sulle pari opportunità e sulle politiche di genere al fine di eliminare le differenze

di percorsi di cui sono oggetto le donne.

Premiare i meritevoli anziché i raccomandati non solo è eticamente giusto ed economicamente conveniente: è l'unica leva che abbiamo per modernizzare l'Italia ed uscire dalla staticità sociale e politica che ci ha contraddistinto negli ultimi 20 anni. Il merito, in fin dei conti, è il pulsante per far ripartire l'ascensore sociale.