

Largo ai giovani?

L'età conta ma il merito vale di più

di **Angelo Benessia**

Un equilibrato ricambio generazionale della classe dirigente è essenziale per lo sviluppo dell'economia. Sul principio tutti si dicono d'accordo ma, quando si tratta di metterlo in pratica, i comportamenti se ne discostano senza ritegno. Tempo fa Sergio Rizzo e Gian Antonio Stella («Corriere della Sera» del 9 gennaio) notavano che soltanto 9 docenti universitari su 18.651 erano sotto i 35 anni. Una vera stortura, tanto che, riprendendo proprio quell'intervento, Alberto Alesina e Francesco Giavazzi hanno recentemente esortato Romano Prodi («Il Sole 24-Ore» del 6 settembre) a escludere dai pubblici incarichi chi ha più di 55 anni. John Reed, per dire, divenne capo di Citibank a 40 anni.

Pronta la replica di Elsa Fornero («Il Sole 24 Ore» del 9 settembre): se il metro ha da essere quello della capacità, presumere la ripartizione a scapito dei vecchi e a favore dei giovani sarebbe da "talebani", visto che l'invecchiamento non va di pari passo con l'età anagrafica. Obiezione accolta, verrebbe da dire. Anche perché, stando a «Forbes», il mitico Reed - 68 suonati - non è affatto andato in pensione. Passato da un'azienda all'altra è ancora lì, sulla cresta dell'onda. Del resto i migliori Stradivari, dicono, sono quelli prodotti dal grande liutaio quando viaggiava verso i novanta. Messo così, il dibattito è visibilmente sterile.

In realtà, Alesina e Giavazzi sono partiti dalla considerazione che l'ideologia egualitaria del '68, abolendo il merito quale criterio di selezione nella scuola, ha finito per «cancellare lo strumento principale a disposizione dei meno abbienti per emergere». E hanno osservato che, diversamente dalla Francia, dove le *grandes écoles* selezionano la classe dirigente soltanto per il merito, la scuola, da noi, non favorisce la mobilità sociale. Perché l'istruzione mediocre danneggia chi non ha i mezzi per rimediare privatamente le lacune.

La cattiva qualità è confermata da un recente studio del *think-tank* europeo Bruegel, condotto sulle principali università del mondo (come riportato da «Le Monde» dell'11 settembre), secondo il quale gli atenei italiani sono, in Europa, in fondo al gruppo. Fra le prime dieci università europee, cinque sono inglesi, mentre le rimanenti appartengono, nell'ordine, a Svizzera, Olanda, Francia, Germania e Svezia. Il nostro è il Paese che investe di meno (e peggio) nell'istruzione universitaria; con il più alto numero di studenti per ateneo e con la più bassa spesa per studente.

Se queste sono le premesse, qualcuno dovrebbe pur chiedersi a quali giovani si intende fare largo, visto che le aziende penano a trovare manager con alta qualificazione, specie nella ricerca. E che, mentre alcuni si sono formati nei corridoi, più che nei laboratori, altri, fra i più capaci, sono andati all'estero "perdendo il turno".

L'obiettivo sul quale vale la pena di spendere impegno e risorse non è dunque quello, semplicistico, di rimuovere o di promuovere in base all'età, ma piuttosto quello di selezionare in base al merito. Con una scuola che, da sola, non è in grado di formare le élite, occorre prima di tutto rivedere gli strumenti di selezione. La ricetta è tanto nota quanto rifiutata dall'establishment: dare autonomia alle università nell'assumere (e licenziare) i docenti; creare concorrenza fra gli atenei e tornare, faticosamente, al modello di scuola meritocratica, se si vuole evitare che ad avanzare siano i giovani sì, ma in prima fila quelli favoriti per il censo e per il ceto. Nel frattempo, a tenere in piedi la baracca contribuiscono, spesso con onore, anche numerosi esponenti del vecchio conio. Il buon senso suggerisce di profittarne, *faute de mieux*.

LE RESPONSABILITÀ FORMATIVE

Se oggi le aziende fanno fatica a trovare manager con alta qualificazione, la causa principale sta nell'abbassamento della qualità degli insegnamenti universitari

