

Governance partecipata per tutti

*di Giovanni Faverin**

Il dibattito sulla partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa e alla governance aziendale ha finalmente trovato la giusta ribalta tanto nella discussione nei posti di lavoro (dove è nato) quanto nelle arene che formano l'opinione pubblica e nell'agenda politica. Si tratta però di un dibattito zoppo che resta incomprensibilmente confinato ai settori dell'economia privata e che sembra colpevolmente osteggiato quando si chiamano in causa le amministrazioni pubbliche.

Perché accade questo? Non è forse il settore pubblico il luogo d'elezione per sperimentare nuovi strumenti e nuove modalità di gestione organizzativa a cui affidare la crescita di produttività e competitività degli enti e di conseguenza del sistema-Paese? Non è lì che i più alti livelli medi di scolarità, di competenza e di professionalità dei lavoratori favorirebbero un esercizio più efficace della partecipazione organizzata? E non è lì che attraverso le riforme attuate (in primo luogo il nuovo modello contrattuale) e di quelle in programma (federalismo) potrebbe aprirsi il vero cantiere delle nuove relazioni sindacali partecipative e della vera innovazione decisa e contrattata ente per ente?

Il fatto è che a dispetto di tutto ciò nel nostro Paese tende a prevalere la vecchia impostazione giacobina secondo cui il cambiamento si dirama esclusivamente (o quasi) dal livello centrale a quelli locali, cioè soltanto attraverso un movimento dall'alto in basso. E' in verità una finzione (e un errore) a cui ormai non crede più neanche la classe politica, ma che per convenienza o per interesse di corto respiro continua a rappresentare la spina dorsale di tanti interventi normativi e interpretativi in tema di pubblico impiego.

L'effetto è quello di concepire progetti di rinnovamento istituzionale e organizzativo calcati su modelli teorici, o ancora peggio il tentativo di escludere il contributo determinate dei soggetti più interessati a quei cambiamenti. Si tratti di persone, imprese, comunità o parti sociali. Da tutti i provvedimenti realizzati negli ultimi decenni, o che sono all'ordine del giorno, l'assenza di previsioni che rafforzino e rinnovino lo strumento partecipativo a livello di posto di lavoro rischia di vanificare ogni sforzo di rimettere la macchina pubblica al passo con le esigenze del paese. Tanto più in un momento in cui finalmente la combinazione di una prospettiva federalista (responsabile e solidale) e una corretta attuazione del principio di sussidiarietà potrebbero alimentare quel processo. La soluzione - proprio a partire da una tradizione positiva di radicamento delle parti sociali - è nella partecipazione dei lavoratori e dei sindacati all'andamento degli enti, delle aziende e delle agenzie pubbliche. Partecipazione intesa come leva insostituibile rispetto alla qualità dei servizi, alla tenuta dei bilanci, all'esercizio dei controlli, alla trasparenza sui costi e sui conti pubblici, alla soddisfazione del cittadino.

D'altra parte è di questo che si parla quando si fa riferimento alla funzione delle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) che qualcuno vorrebbe mettere in discussione. Mentre è proprio da lì che si deve ripartire, rinnovandone e rivitalizzandone le prerogative, di fronte alle nuove sfide che si chiamano costi standard, adeguatezza, decentramento. Un ragionamento che non può essere disgiunto dai temi della valutazione del lavoro e della performance. Ma anche da quello di una valutazione sull'utilizzo della spesa pubblica che deve rilanciare il "controllo sociale" sulla gestione degli enti e dei servizi.

Il primo impulso all'aumento di appropriatezza ed efficienza delle prestazioni, deriva infatti dalla coincidenza di interessi tra chi produce servizi pubblici (e vuol produrre sempre meglio) e chi quei servizi li riceve (e pretende più qualità a costi più limitati). Partecipazione e controllo sociale sulla spesa - a partire dal livello decentrato del singolo ente, agenzia o azienda - sono i presupposti di una migliore progettazione, organizzazione, gestione e controllo sulle attività di interesse pubblico.

In Gran Bretagna e in altri paesi, si discute oggi di “Big society”, concetto che non va inteso come semplice arretramento dello Stato in parallelo ad un avanzamento del mercato, bensì come creazione di un modello partecipativo e sussidiario di gestione dei servizi pubblici. E’ interessante notare come i riflessi nel nostro paese siano rimasti estremamente limitati, con l’eccezione di alcuni osservatori. L’esigenza è infatti comune e risponde alla domanda di come ridurre i costi di un sistema di welfare che sta diventando rapidamente insostenibile e di come rendere più solido, inclusivo e competitivo il modello sociale che ne è alla base. Le risposte che insistono in un passaggio di poteri e responsabilità dal centro alla periferia, in un diverso e più profondo ricorso ai corpi sociali intermedi, in un richiamo all’esprit d’association esaltato da Tocqueville hanno il merito di indicare una direzione corretta su cui anche l’Italia dovrebbe muoversi. Il punto rimane però, in Italia come negli altri paesi, il “come” adeguare lo stato sociale rendendolo realmente “capacitatore” e regolatore rispetto alle potenzialità di comunità e territori, senza che l’offerta di servizi alle persone e alle famiglie ne risulti diminuita.

Ecco perché la nostra proposta insiste sull’esigenza di un ruolo concreto dei lavoratori e del sindacato anche in merito al controllo sociale sugli enti e sulle politiche pubbliche. Di un mutamento nella funzione di rappresentanza delle organizzazioni dei lavoratori pubblici che partendo dalle professioni porti nei sistemi di welfare, soprattutto su scala decentrata, quei cambiamenti senza i quali il nostro modello sociale difficilmente vedrà un futuro.

** Segretario generale Cisl Fp*