

PERCORSI DI TRASPARENZA, MERITO E RESPONSABILITÀ SOCIALE PER LA P.A. ITALIANA*

di Alfredo Ferrante
17 luglio 2009

Tornano ciclicamente il richiamo all'etica pubblica e la richiesta di un cambiamento culturale, prima che normativo, volti a rendere trasparente l'azione pubblica. Il tema si collega alla questione della responsabilità sociale delle - e nelle - pubbliche amministrazioni, con ciò intendendo se e come le organizzazioni pubbliche possano andare oltre il dato normativo, nell'interpretare le esigenze dei cittadini e massimizzare il bene collettivo, attingendo ad una cassetta degli attrezzi che comprende strumenti diversi (bilanci sociali, acquisti verdi, clausole sociali e così via).

A partire da un insieme di atti ed iniziative di organizzazioni internazionali, che offrono una nozione tutto sommato condivisa di cosa si intenda essere socialmente responsabile per una impresa, ci si muove ormai a passo deciso verso l'idea di responsabilità delle organizzazioni. Anche un'amministrazione pubblica, dunque, deve preoccuparsi di andare al di là del mero rispetto della norma e di tenere in debito conto le aspettative dei suoi interlocutori: i cittadini, in primo luogo, ma anche le imprese, il non profit, le parti sociali, la società civile in generale. Sono giunti ad una fase conclusiva i lavori di ISO26000, un insieme di linee guida in materia di responsabilità sociale indirizzate a tutte le organizzazioni, non escluse, naturalmente, quelle pubbliche. Il necessario ed imprescindibile ancoraggio della pubblica amministrazione alla legge non ha impedito fenomeni di degenerazione e di inefficienza: è indispensabile uno sforzo per cambiare profondamente la sua caratterizzazione ed il suo ruolo, in una società sempre più complessa. Occorre attivare e sostenere i processi di apertura delle organizzazioni, pubbliche o in mano pubblica, con il duplice obiettivo di aumentare la fiducia dei cittadini l'efficienza della gestione della cosa pubblica. Sarà ulteriore compito dell'attore pubblico lavorare perché vengano implementate tutte le condizioni per il sostegno e la crescita di forme robuste di cittadinanza attiva, che garantiscano controlli e valutazioni efficaci e non demagogici.

Rientrano in questo contesto una serie di attività portate avanti dal Ministro dell'innovazione e della pubblica amministrazione, che aspirano a migliorare l'efficienza e l'efficacia dei pubblici uffici e che sono state oggetto di una consultazione on line aperta a contributi e osservazioni delle parti sociali e delle organizzazioni dei consumatori, con un uso innovativo delle tecnologie informatiche e del sito internet del Dipartimento e, talvolta, con toni insolitamente aggressivi. È stata avviata, in particolare, una campagna tesa a favorire la trasparenza della casa pubblica, mirante, fra l'altro, a pubblicare sui siti internet delle amministrazioni i curriculum vitae e le retribuzioni dei dirigenti pubblici, nonché indirizzi di posta elettronica e numeri telefonici dei dirigenti, accompagnati dai tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale. Trasparenza, tuttavia, significa anche completezza ed omogeneità dell'informazione, quale indispensabile presupposto per innestare un processo di scambio reciproco con i diversi interlocutori e, quindi, per permettere l'adozione di comportamenti conseguenti.

Come il consumatore soffre di asimmetria informativa nei confronti del comportamento dell'azienda produttrice di un bene o di un servizio (sui quali desidera sapere come siano stati prodotti, da chi, e con quali condizioni di lavoro, su tutta la filiera produttiva), anche il cittadino ha difficoltà ad interpretare cosa accada all'interno delle stanze pubbliche. Avere piena conoscenza dei processi e degli attori consentirebbe non solo di aumentarne l'intelligibilità critica (e democratica), ma di creare un potente vincolo per gli amministratori, costretti a rendere conto ai cittadini della loro attività.

Tornando all'esempio del curriculum, è fondamentale che il destinatario di pubblici servizi sappia chi dirige un ufficio, quali competenze egli abbia e, soprattutto, quale sia il percorso che lo ha portato a ricoprire quel particolare incarico. Di converso, appare insufficiente l'offerta di curriculum scarni quali quelli sinora apparsi sui siti internet di diversi Ministeri: meglio assolverebbe al compito di una informazione corretta, esauriente ed omogenea la redazione in forma di CV Europass dei curriculum dei dirigenti, direttori generali, alti funzionari e titolari di uffici di diretta collaborazione, per Ministeri, enti pubblici, regioni, province e Comuni, così da offrire, in forma chiara, gli elementi di analisi e comparazione fruibili dal pubblico.

Si pensi, per fare qualche ulteriore esempio, alla opportunità di una corretta informativa sul quantum della retribuzione di risultato, sinora in larga parte assente dai dati pubblicati, che può modificare sensibilmente gli introiti annuali del dirigente, oppure, con riferimento ad alti ed altissimi funzionari dello Stato, in posizioni di particolare responsabilità, se si debba parlare di reddito o di retribuzione.

Sono, questi, aspetti sui quali è necessaria una riflessione serena ed approfondita, che si colloca nel dibattito relativo alla apertura delle organizzazioni - in questo caso pubbliche - al giudizio dei propri stakeholder, in un processo di interazione continua che permetta a questi ultimi di formulare giudizi (ed implementare azioni) consapevolmente critici. * Le opinioni riportate nel presente scritto sono esclusivo frutto del pensiero

dell'autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione cui appartiene.