

## OPINIONI • LETTERE E COMMENTI

SEGUE DALLA PRIMA

### COOP, ELEGGIAMO UN PRESIDENTE “ALLA CIECA”

ALBINO LEONARDI

l'individuazione del leader è un processo delicato, in ogni tipo di organizzazione. Tanto più delicato quanto più è complessa l'organizzazione.

Un errore grave e frequente è quello di ridurre la questione ad una “semplice” competizione tra nomi.

In questi casi la selezione del leader avviene con meccanismi molto simili a quelli di un concorso di bellezza.

A prevalere è il candidato “più performante” rispetto ai “gusti” (nel caso di specie, gli interessi) del gruppo più rappresentato – che non necessariamente è il gruppo più rappresentativo.

Nei quasi dieci anni trascorsi dall'ultima elezione di Diego Schelfi, la Federazione dei consorzi cooperativi ha dato puntuale manifestazione a questo tipo di percorsi, cambiando molti presidenti senza mai individuare un leader.

Alcuni hanno attribuito questa fenomenologia alla divaricazione, sempre più marcata, tra esigenze di mercato e modelli valoriali.

Altri, sulla base anche di esperienze dirette, hanno evidenziato che l'architettura del sistema cooperativo non contiene (più) anticorpi atti ad arginare la prevalenza dei gruppi di potere più consolidati.

Entrambe visioni interessanti, contenenti anche molta parte di verità.

Nel primo caso si tratta però di una prospettiva intrisa di un approccio umanistico, che a nostro avviso non tiene sufficientemente conto del fatto che la Federazione è ormai, e soprattutto, un soggetto economico.

Nel secondo caso l'osservazione appare più contestualizzata, ma didascalica e probabilmente lontana dal dare indicazioni concrete al trovare la via di uscita alternativa.

Secondo il nostro punto di vista, il problema sta alla radice, nel ritardo con cui l'assetto giuridico di queste organizzazioni si adatta alla imponente dimensione economica: vecchie regole che rendono impotente l'imponenza.

L'iniezione forzata e superficiale di strumenti capitalistico-meri-



• Una seduta del cda di FederCoop

tocratici, “leggeri” e di veloce circolazione, ha spacciato processi standardizzati per grandi innovazioni. Queste ultime, quando ci sono, sono frutto di eterogenesi (spesso maldigerita).

I processi decisionali si perdono in rivoli di comitati, gruppi di lavoro e “team building”.

Veri e propri riti liturgici, dove molte volte i rappresentanti hanno perso completamente di vista i rappresentanti. Si cercano allora ingannevoli sensazioni di vicinanza, che si manifestano con strumenti che garantiscono una finta reciprocità (ad esempio, il proliferare delle “App” aziendali).

Purtroppo non si tratta di fenomeni isolati. La scienza politica li ha studiati da tempo elaborando una teoria molto sofisticata che, seppur con qualche adattamento, sembra vestirsi bene anche alle organizzazioni cooperative (o perlomeno ad alcune di esse). È la teoria della dittatura della maggioranza, ossia il concetto politico che esprime, secondo il suo primo teorizzatore moderno (de Tocqueville), il principale limite (o patologia) della de-

mocrazia moderna: lasciata a sé stessa la maggioranza della popolazione “deciderebbe” per l'insieme degli individui, non tenendo in considerazione la visione espressa dalle minoranze, anche se può essere autorevole o più adeguata ad un determinato contesto storico-sociale.

Un concetto molto simile a quello di olocrazia, teorizzato da Polibio addirittura nel secondo secolo avanti Cristo.

Per evitare e contenere questo tipo di patologie servono vaccini giuridici molto complessi, che impiegano tempo e risorse per essere messi in atto. Nell'attesa, una proposta molto semplice e di facile adozione è la seguente: candidiamo programmi anziché persone, met-

tiamo in discussione le rispettive visioni, e facciamolo rigorosamente “alla cieca”: solo così si ha l'assoluta certezza che la prevalenza di taluno o talaltro non dipende dal nome, ma da quello che pensa e da come lo dice.

Non dal perché e dal “per chi” lo dice.

