

Il momento attuale (che ci auguriamo di poter definire post-COVID) ci impone scelte impensabili solo pochi mesi fa e in contro tendenza rispetto ai modi nei quali fino ad ora abbiamo vissuto e lavorato. Il devastante impatto sociale del COVID – nello specifico l'imposizione del distanziamento fisico – richiede nuove idee per immaginare un modo ancora inesplorato di fare teatro, che deve tenere conto delle peculiarità dello spettacolo dal vivo e della imprescindibile necessità dell'interazione col pubblico.

Appare chiaro già da ora che il settore spettacolo resta tra quelli più penalizzati dal decorso epidemico, strettamente connesso alle modalità di ripresa della fruizione del pubblico.

La situazione è complessa al punto che si ipotizza, nelle riflessioni in ambiente teatrale, l'opportunità di puntare su un team di lavoro, formato da uomini e donne capaci di interagire tra loro: una soluzione inedita e in linea con i tempi. Di certo è necessario tendere all'innovazione ed è in questo senso che i lavoratori del teatro, che noi rappresentiamo, chiedono con decisione di dirigersi, coscienti che il futuro dell'Istituzione dipenderà dalla capacità di proporre contenuti attrattivi per il pubblico e di procedere a una riorganizzazione dei processi produttivi.

È bene che i candidati alla direzione siano a conoscenza delle aspettative del personale del teatro, dei 140 soggetti che in seguito saranno le parti attive del meccanismo di produzione.

Tali aspettative necessitano di una figura che, con l'obiettivo della sostenibilità e della stabilità sul lungo periodo e con una visione a 360 gradi, sappia guidare il teatro in una realtà in continuo cambiamento, sfruttando il potenziale della struttura e tutta l'intelligenza distribuita (il capitale umano). Questo implica un approccio sistemico (che considera le parti e le relazioni di un problema nel loro insieme, in una logica olistica) e un modello organizzativo di costruzione più che di conduzione.

L'emergenza ha dimostrato la possibilità di applicare con successo ad alcuni settori la modalità dello smart working. Di conseguenza, è ipotizzabile poter riorganizzare il lavoro sulla base degli obiettivi da raggiungere e non della rilevazione dell'orario, così da responsabilizzare e gratificare, anche attraverso un'attestazione di fiducia, personale che da più di vent'anni collabora con l'azienda e ha sempre dimostrato di meritare credibilità.

Riteniamo inoltre necessaria una continua formazione professionalizzante del personale tutto, dai dirigenti, agli impiegati, ai tecnici.

Per tutti questi motivi, pensiamo che, nell'individuare una nuova figura per guidare la Fondazione, si debba perseguire la strada di una riflessione equilibrata e prudente, che ponga al di sopra di tutto la disamina dei programmi e la valutazione della loro idoneità e fattibilità. Nel rispetto delle procedure, in questo momento non possono essere i progetti a venire meno: se è il "fattore tempo" a rappresentare una criticità, vi chiediamo di trovare i modi perché questa contingenza non sia

vissuta come un problema, ma come una preziosa opportunità, nell'interesse di un'istituzione che vanta 73 anni di storia.

Le nostre richieste di trasparenza non sono affatto incompatibili con le diverse modalità di scelta: vi chiediamo di rendere pubblici i nomi dei candidati e i loro programmi, anche ricorrendo alla voce "amministrazione trasparente" sul sito piccoloteatro.org

Noi lavoratori non intendiamo esprimere preferenze, perché questo non ci compete: chiediamo però con forza di essere informati relativamente ai criteri attraverso cui verranno valutati i progetti. Per noi, la figura, o le figure "di eccellenza" dovranno essere accuratamente vagliate, in quanto avranno la responsabilità di guidare il più importante teatro di prosa italiano e di renderlo nuovamente protagonista sulla scena internazionale.

Occorre una figura carismatica, capace di motivare ciascun lavoratore di ogni comparto e di farlo sentire realmente partecipe delle scelte della Fondazione, in un'ottica di continua crescita e miglioramento, personale e collettivo.

La sfida che attende il Consiglio di Amministrazione, il nuovo Direttore, la dirigenza e noi lavoratori dovrà essere quella di riaffermare l'eccellenza del nostro teatro, individuando i migliori registi italiani e stranieri con cui collaborare, tornando ad essere protagonisti del contesto internazionale.

Ringraziamo i membri del Consiglio per avere accolto favorevolmente la nostra richiesta di audizione che vogliamo considerare il primo passo verso un percorso di partecipazione attiva alla vita aziendale, come già avviene con successo in molte nazioni europee e in tante aziende italiane: quando la complessità aumenta non si può affrontarla centralmente, bisogna puntare sulla partecipazione e sull'assunzione di responsabilità da parte di tutti.