

## UNA RISTRUTTURAZIONE “AZIENDALE” (?) SENZA FIDUCIA.

Corsi e ricorsi, la storia parla chiaro e semplice contro ogni tentativo di plagio retorico.

Ai Dipartimenti e agli Uffici provinciali sono seguite le Agenzie fiscali e la speranza di una maggiore elasticità strutturale, che doveva scaturire soprattutto dall'implementazione dei processi di lavoro e da un controllo di gestione moderno. Come dire, si dovevano alleggerire le strutture e rinforzare le relazioni tra i protagonisti del lavoro.

Oggi, a seguito di una delibera del Comitato di Gestione dell'Agenzia delle Entrate, siamo di nuovo di fronte all'istituzione degli uffici provinciali, ma manca una semplice e chiara spiegazione del perché. L'organizzazione precedente, durata otto anni, si è dimostrata insufficiente? Poco economica? Poco specifica per le funzioni e la gestione delle entrate tributarie?

Era doverosa una relazione semplice e chiara, sostenuta e giustificata dalle presumibili nuove e moderne strategie gestionali, per l'istituzione degli uffici provinciali. Al contrario, possiamo solo leggere un verbale di consultazione con le organizzazioni sindacali (quello del 26 novembre 2008), dal quale apprendiamo che la nuova organizzazione terrà conto delle misure di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione, introdotte con il decreto legge 112/2008, ossia ridurre di almeno il 15% il numero degli uffici dirigenziali di livello non generale. Per l'Agenzia delle Entrate le posizioni dirigenziali tagliate sono 203.

Cosa dovremmo dedurre? Che la ristrutturazione non è altro che un taglio di posizioni, partendo da quelle dirigenziali?

E magari fosse solo questo, in verità c'è da temere di peggio.

La ristrutturazione colpisce le funzioni di formazione, comunicazione e sviluppo del personale, oltre che la gestione delle relazioni sindacali. Funzioni classificate in processi indiretti, quindi costi senza corrispondenti ricavi, tanto per usare un linguaggio caro ai profeti del “cuore professionale” delle attività dell'Agenzia. Per esempio, le competenze degli uffici preposti all'amministrazione del personale vengono accorpate con quelli preposti ai processi di sviluppo del personale; il settore comunicazione istituzionale diventa un ufficio stampa che opera direttamente alle dipendenze del direttore; dulcis in fundo, la gestione delle relazioni sindacali, già nella precedente organizzazione regionale strozzata nello staff di direzione, insieme al Controllo di gestione, al Controllo di qualità e alla Comunicazione, ora è relegate in uno degli uffici del Settore Risorse, quindi con un ulteriore passaggio dirigenziale verso chi, in ultimo, deve firmare, o supervisionare, gli accordi sindacali territoriali.

E' con questo siamo convinti di aver razionalizzato la struttura aziendale?

In realtà, la struttura dell'Agenzia si presenta ulteriormente appesantita, ma facile plagiare gli osservatori con la soppressione di 203 posizioni dirigenziali di 2° fascia.

Possiamo immaginare un'azienda moderna che costituisce un settore regionale nel quale inserisce, sotto un unico dirigente, le relazioni sindacali e la gestione degli acquisti del materiale di consumo?

Un'Amministrazione tanto autoreferenziale e burocratica da condividere, ed enfatizzare nelle circolari, la regolamentazione per legge della disciplina del lavoro, anche se promette di motivare il personale attraverso incentivi e premi per i meritevoli.

Un'Agenzia che ignora il bisogno di definire e risolvere le tante deroghe contrattuali a favore di alcuni, premiati non per i risultati ottenuti, ma solo grazie alla cooptazione dell'Interpello, vera soprastruttura che costruisce catene di ramificazioni informali, vero veleno per la meritocrazia.

Possiamo immaginare un'azienda moderna che riesce a motivare il proprio personale senza chiare mete di carriera? Possiamo immaginare aziende di alto profilo professionale senza un'organizzazione "piatta", nella quale tutti gli addetti sono alla pari e contano le competenze individuali del saper fare nella valutazione del lavoratore?

Possiamo immaginare un lavoro senza carriera?

Sì, nelle Amministrazioni Pubbliche è ancora possibile: la carriera nasce e muore con il concorso o se vogliamo, in seconda battuta, con l'Interpello. E così che nel momento della prova concorsuale (?) si costruiscono i meriti e il diritto alla posizione retributiva per tutti i successivi anni di lavoro. La pubblica amministrazione, in questo paese, resta l'unico impiego dove è possibile riscontrare differenze anche di cinque sei livelli retributivi tra lavoratori che posseggono lo stesso titolo di studio e la stessa preparazione professionale, nei casi pacifici. Perché è anche vero che la crescita professionale è un percorso individuale fuori dagli schemi formali dell'organizzazione; pertanto, sempre più spesso in organizzazioni fortemente e politicamente formalizzate, è facile riscontrare una proporzione inversa tra posizione di lavoro occupata e competenze professionali. Un esempio eclatante è quello realizzato da alcune Università, che hanno "formalizzato-legalizzato", in virtù dell'autonomia didattica, il riconoscimento di crediti formativi per i dipendenti pubblici. Hanno rilasciato diplomi di laurea con la riduzione, in tanti casi, di oltre due terzi degli esami del curriculum ordinari. Dopo un test di ingresso per verificare la preparazione degli impiegati? No, secondo la proporzione inversa tra formale posizione di lavoro occupata nella pubblica amministrazione e numero degli esami da sostenere.

Nelle organizzazioni moderne, la legalità non può che essere il frutto del contratto sociale e la produttività di ogni sistema sociale passa attraverso il valore delle regole chiare, condivise a maggioranza e trasparenti.

Questo significa che una organizzazione moderna ha una grande necessità di investire in fiducia e per investire in fiducia diventano strategiche le relazioni tra tutti gli attori sociali, dunque le relazioni sindacali.

E' palese quanto poco strategiche appaiano, nella nuova organizzazione dell'Agenzia delle Entrate, soprattutto in ambito territoriale, le relazioni sindacali, tanto palese da essere un ruvido pugno in faccia.

E' evidente l'intenzione di centralizzare il controllo delle relazioni di lavoro, ma incomprensibile se pensiamo al nuovo modello contrattuale, che punta alla contrattazione di secondo livello con in sé il valore di relazioni sindacali sempre più differenziate e vicine alle realtà locali o aziendali: insomma una forte partecipazione di base e una diffusa condivisione delle regole.

Nasce spontaneo un sospetto circa la sovrapposizione e confusione che si sta generando nel management pubblico, spinto a riforme di sistema per aumentare una produttività di lungo periodo, ma, al tempo stesso, chiamato ad alzare il livello di efficienza degli uffici in tempi stretti e in modi appariscenti, per soddisfare le strategie di politica elettorale.

Ciò nonostante ci sono poche attenuanti alla mancanza assoluta di una cultura manageriale rivolta alle relazioni di lavoro ed alle relazioni sindacali. Con questa ultima ristrutturazione aziendale, l'Agenzia ha ancor più strozzato la struttura organizzativa in danno delle relazioni del lavoro e sindacali.

Ha posto le premesse per un vero e proprio crollo definitivo della fiducia nel sistema.

Non ci resta che rincorrere le voci e le frasi pronunciate circa l'istituzione e l'attivazione degli Direzioni Provinciali, ma resta una realtà: l'Agenzia sta attivando le direzioni provinciali senza la necessaria consultazione sull'organizzazione del lavoro. Una realtà triste ma che non sorprende se dovessimo pensare ai tanti progetti sul lavoro avviati in questi pochi anni senza alcuna fiducia nelle relazioni del lavoro e sindacali. Due in particolare vanno ricordati, perché forniscono la misura di una sperimentazione frammentata e senza progettualità, una sperimentazione senza fiducia:

- 1) Antares, il sistema di valutazione del personale che doveva pesare le competenze individuali, riassunto, in maniera stralciata e frammentata, nell'impianto dei mestieri, quest'ultimo imposto con il contratto integrativo ma verosimilmente già naufragato in assenza di finalità di sviluppo e carriera del personale.
- 2) L'organizzazione della formazione di base, che in alcune regioni è stata impiantata con l'interpello per quanto riguarda le liste dei funzionari-docenti; mentre, in altre regioni, le liste sono conosciute solo da chi ne fa parte e la selezione avviene per scelta discrezionale del dirigente. Una gestione operativa molto simile a quella dell'"autonomia didattica".

Esempi emblematici di una cultura del lavoro autoreferenziale, che disconosce le relazioni del lavoro e sindacali.

Una supponenza manageriale che produce alienazione relazionale e una profonda e strisciante protesta: un conflitto latente che impoverisce l'organizzazione del lavoro e le relative relazioni sociali.

**INVESTIRE IN FIDUCIA NON COSTA NULLA MA E' L'UNICA LEVA CHE PUO' CAMBIARE L'ECONOMIA DEL PAESE.**

Sante Giannoccaro – Segretario provinciale aggiunto di Bari – componente RSU di Bari 2.