

Le convergenze parallele che negano le relazioni sindacali.

Se fossi stato al posto di Roberto Cefalo, anch'io avrei firmato l'accordo sui passaggi di fascia economica, nonostante riserva, alla scelta dei direttori regionali, il 10% del personale da premiare.

Allo stesso tempo, come Roberto, non avrei firmato l'atto dell'Agenzia che impone l'organigramma delle nuove posizioni di coordinamento, negando il sistema di partecipazione sindacale sulla definizione delle stesse.

Abbiamo così dimostrato, ancora una volta, di non aver idee precostituite di fronte all'implementazione di un sistema meritocratico, ma scoperto, e anche in questo caso non si tratta della prima volta, che i vertici dell'Agenzia soffrono degli stessi pregiudizi di alcune organizzazioni sindacali reazionarie, che non firmano niente perché prive di una cultura negoziale, di una cultura sindacale "laica".

La polarità dell'Agenzia nelle relazioni sindacali incominciò a lasciar trapelare i suoi tratti caratteristici a partire dal non lontano discorso di Genova, dove il precedente direttore dell'Agenzia enfatizzò l'assunzione di giovani colleghi maggiormente scolarizzati, che avrebbero garantito una maggiore incisività dell'azione dell'Agenzia.

Un'idea che riproponeva il singolo sul gruppo di lavoro, che riproponeva dinamiche di lavoro antagoniste all'organizzazione in team, che affidava alla professionalità del singolo la grande sfida che sempre più spesso ci vede contrapposti a professionisti associati.

Allo stesso tempo è cresciuta la polarità sindacale, da parte delle organizzazioni sindacali che hanno rifiutato il nuovo modello contrattuale e dunque smarrito sempre più l'orizzonte della propria azione, soprattutto dopo le ultime procedure concorsuali del 2004.

Oggi è davvero difficile pronunciare un discorso sindacale prescindendo dall'affrontare la questione ormai vitale della produttività e delle scelte da compiere in un contesto lavorativo di forte dinamismo; dunque per alcuni non resta che urlare circa i comportamenti antidemocratici e del ritorno al passato.

Fino a pochi anni fa, chi era prossimo alla pensione poteva ritardare di qualche mese la presentazione della relativa domanda per cogliere l'ultimo aumento stipendiale a seguito del nuovo contratto o di una procedura concorsuale.

Oggi, invece, rischia di competere con il giovane collega assunto da meno di 10 anni, perché i posti e le risorse sono contati.

E' questo il contesto lavorativo e gestionale che impone la questione della meritocrazia e la stessa si presenta soprattutto come scelta.

Una scelta che può essere condivisa e negoziata, oppure negata negando il cambiamento.

Queste ultime procedure concorsuali, così come le nuove posizioni di coordinamento, potevano rappresentare una condivisione di strategie ed organizzazione del lavoro.

Una condivisione intesa come dialettica della trasparenza, che avrebbe garantito l'inizio di un esercizio di assunzione di consapevolezza del cambiamento in atto.

Una dialettica che però ha bisogno di fiducia e competenza: una sfida di modernità.

Così si può lasciare alla trasparente intelligenza dei dirigenti dell'Agenzia la scelta del 10% dei più meritevoli, ma è necessario che la definizione delle nuove posizioni di coordinamento passino attraverso le normali relazioni sindacali, così come stabilite dal relativo contratto nazionale di lavoro.

Fiducia e competenza.

Ma è paradossale che un'organizzazione del lavoro connotata da un'alta professionalità diffusa, possa essere imbrigliata sempre più in un "dirigismo" centralizzato.

La nuova organizzazione del lavoro, strutturata intorno alle neo Direzioni provinciali, sembrava rispondere ad un rilancio della flessibilità del lavoro, ma in un maggiore equilibrio di team e nel rispetto delle specificità degli Uffici e dei Territori. Un obiettivo ambizioso che non poteva dare per scontato lo sviluppo di nuove relazioni di lavoro, di quello che non si vede nelle attività d'ufficio, ma che alla fine determina il successo o meno delle stesse.

E non si può definire struttura e ruoli di lavoro per mezzo di una procedura top-down, quindi rifiutare a priori qualsiasi impressione ed osservazione sulla specificità territoriale e funzionale degli uffici.

No, non è più possibile dopo aver siglato il nuovo modello contrattuale, altrimenti può solo significare una governance avulsa dal nuovo contesto delle relazioni aziendali e sindacali, ma anche dalle esperienze più significative di management moderno.

Perché il nuovo modello contrattuale non è più soltanto uno strumento giuridico di diritti e doveri, ma una vera e propria leva strategica sulle relazioni propulsive della produttività aziendale.

Certo gli obiettivi sfidanti assunti con impeto hanno richiesto una risposta nel breve periodo e quindi una forte tensione su tutta la dirigenza, una tensione che si è abbattuta su tutti i livelli di gestione, relegando in secondo piano la condivisione diffusa della nuova organizzazione del lavoro.

Sorge il rischio di perdere l'occasione di scegliere e anticipare il cambiamento della domanda in atto, quella domanda che ci chiede, allo stesso tempo, servizi di buon livello e una produttività maggiore.

E' una criticità che impone scelte strategiche, quelle di lungo periodo. Scelte che devono poggiare sul maggior grado di consenso generale, scelte che possono maturare solo attraverso relazioni sindacali (negoziali) moderne. E queste relazioni sono quelle che si stabiliscono con i contratti e gli accordi di lavoro, veri obiettivi di management moderno.

Invece, sembra che si sia voluto subito lanciare al galoppo il cavallo, stringendo le redini e dando di frustino, mentre qualcun altro ha deciso di sedersi in tribuna sperando in una brutta gara per poter poi dire di averla pronosticata.

Al contrario, abbiamo più che mai bisogno che i cavalli migliori tirino la corsa, ma è indispensabile accrescere la consapevolezza di tutti, soprattutto sulla trasparenza delle scelte. Così ognuno potrà sostenere con la propria disponibilità e intelligenza il cambiamento necessario.

L'arroganza delle posizioni precostituite ritarda le scelte, le nega negando il cambiamento stesso.

La produttività non è il frutto di un controllo top-down, di report e tabelle che viaggiano da server a server ogni mese, partendo e ritornando sulla stessa casella di posta elettronica.

La produttività è il risultato dell'equilibrio delle relazioni di lavoro e quindi delle relazioni sindacali.

E le relazioni di lavoro ci conducono in un mondo di tale complessità, che può essere compresa solo attraverso processi di dialettica sociale, continui e finalizzati alla condivisione degli obiettivi aziendali, che non possono più restare prerogativa esclusiva di chi rappresenta la proprietà.

E' lo schema riformista del nuovo modello contrattuale, elaborato per tutelare le tipicità territoriali e aziendali nel contesto più ampio del settore contrattuale.

E' evidente che una dirigenza che nega il sistema di partecipazione contrattuale per definire l'organigramma delle nuove posizioni di coordinamento si pone sullo stesso piano delle organizzazioni sindacali che non hanno firmato il nuovo modello contrattuale e che non firmano gli accordi che introducono la cosiddetta "meritocrazia".

Entrambe negano il cambiamento, ritardando la possibilità di condividere piani strategici per rilanciare una maggiore produttività del sistema anche attraverso la valorizzazione delle risorse umane in organico, con percorsi di riqualificazione continua per rafforzare il lavoro in team e l'emersione di professionalità di coordinamento nascoste e mal utilizzate.

Bari, 3 gennaio 2011

Sante Giannoccaro,

segretario regionale della Puglia UILPA Agenzia delle Entrate.