

E' tutto come prima?

Come si legge sul nostro sito internet, alla domanda "In quali settori ritieni che l'istituzione delle Agenzie Fiscali abbia comportato significativi miglioramenti", il 38% di 365 colleghi ha risposto che tutto è come prima. Una risposta che rappresenta abbastanza bene come la "trasformazione aziendale" non è stata neanche percepita, piuttosto che sperimentata, da una parte degli interessati. Una risposta davvero singolare considerando che la nuova organizzazione dei servizi è stata sostenuta da un investimento tecnologico senza precedenti, diffondendo l'informazione istituzionale e culturale in ogni stanza, in ogni ufficio, quella informazione che in precedenza restava stampata in lettere e circolari chiuse nei cassetti di alcune scrivanie "altolocate". Se fosse un campione statistico attendibile, dovremmo dedurre che chi ha governato le Agenzie Fiscali ha fallito l'intervento formativo e di sviluppo culturale a sostegno della ristrutturazione dei servizi resi al cittadino. Verosimilmente è la contraddizione che risulta nella quotidianità operativa degli uffici, tra una struttura del potere superata e autoreferente e i processi di lavoro moderni e sostenuti da una tecnologia dell'informazione all'avanguardia. Ma si tratta di una contraddizione difficile da interpretare con il senso comune.

I colleghi "disincantati" non hanno percepito il cambiamento o hanno una grande voglia di provocazioni di stampo qualunquistico? In realtà potrebbero rappresentare la "corrente" contraria al cambiamento, che nella Pubblica Amministrazione è davvero forte e trasversale.

Il primo contratto collettivo del comparto Agenzie fiscali è stato un contratto eccellente e se avessimo avuto la forza di applicarlo nella quotidianità degli Uffici, oggi si parlerebbe di eccellenza del lavoro e delle relazioni sindacali aziendali, almeno nelle Agenzie fiscali. Ma siamo arrivati impreparati, avremmo avuto bisogno di quadri sindacali territoriali più preparati al cambiamento, di meno verticismo decisionale, di pragmatismo contrattuale. Soprattutto della capacità di far comprendere a tutti che era arrivata l'ora di dare a "Cesare quello che era di Cesare": di realizzare carriere secondo i meriti e di ridimensionare l'anzianità rispetto ai titoli di studio e di servizio; di costruire un sistema di valori che sostenesse la produttività degli uffici.

Al contrario, quasi sempre è prevalso un orientamento ideologico, speculativamente ideologico, che montava problematiche generaliste e proponeva rimedi tratti dal passato: in genere automatismi premiali legati ai tempi di permanenza nell'organizzazione. In verità, uno scossone generalizzato alle retribuzioni era necessario agli inizi degli anni '90, perché, come ben ricordiamo, un governo a guida socialista, con il consenso delle organizzazioni sindacali, nella prima parte degli anni '80, cancellò la "scala mobile", promuovendo la politica dei e sui redditi da lavoro come unico baluardo per combattere l'inflazione.

Le retribuzioni nel pubblico impiego sono cresciute in buona proporzione a partire dai primi anni '90, ma nessuno si è preoccupato di costruire le fondamenta di un nuovo sistema produttivo

della Pubblica Amministrazione. E così sono trascorsi quasi quindici anni nella grassa assuefazione “della botte piena e della moglie ubriaca”.

Ma quando si spende più di quello che si produce inevitabilmente bisogna ricorrere al prestito. A chi chiedere il prestito “sociale”? Il prestito sociale è stato chiesto alle generazioni di lavoratori entrate nel mondo del lavoro in questi ultimi 15-20 anni.

Nel 1995 si realizza la drammatica differenziazione del sistema pensionistico, che ha gettato la premesse per una nuova classe di poveri, quelli che andranno in pensione tra 15-20 anni, con poco meno del 60% dell’ultima retribuzione.

Alla data del 31/12/1995, tutti coloro che avevano meno di 18 anni di contributi passavano al sistema contributivo. Non era uno scalone quello? Sì uno scalone ideato e realizzato da coloro che a tutto guardavano meno che al futuro delle generazioni di lavoratori a venire.

Non dovevano preoccuparsi i supposti danneggiati, perché sarebbero stati costituiti i Fondi pensione per garantire un’integrazione della ridotta pensione. Dopo tredici anni non è stato costituito niente, un bel niente. E’ sempre un momento difficile, le retribuzioni sono basse e non si arriva alla fine del mese.

L’aspetto prioritario resta quello di rivendicare un aumento generale delle retribuzioni nell’immediato, contratto dopo contratto e “l’ultimo chiuda la porta”.

A guardare bene, gli interventi realizzati dal ministro della Funzione Pubblica, già ipotizzati da eminenti professori di sostegno al precedente governo, si inseriscono con precisione chirurgica in un contesto che guarda al passato: in questo paese, parafrasare la burocrazia, in genere la bassa produttività del sistema, come impiego pubblico è pura superficialità, come ben sanno tutti coloro che comprano servizi dai privati professionisti.

Come considerare il controllo sulle malattie? Si spara con il cannone per tentare di colpire il “fringuello”, in un sistema giuridico-burocratico antidiluviano così ricco di ricoveri e “parentele” di rango per i fringuelli.

Si dichiara di voler colpire i “fringuelli”, ma in realtà si palesa la grande inadeguatezza nel confrontarsi con tutti coloro che guardano avanti, che vogliono progettare la propria vita professionale: la nuova generazione di lavoratori laureati, che hanno una grande confidenza con la tecnologia implementata negli uffici, che possono costruire la loro carriera in una prospettiva di lungo periodo.

Anche chi crede nel lavoro sarà costretto, se colto da malattia, a svegliarsi, come per andare in ufficio, la mattina nel tentativo di evitare che la visita fiscale anticipi i suoi bisogni fisiologici. Dovrà pranzare in fretta e secondo la tempistica di una legge della Repubblica, dalle 13.00 alle 14.00, magari ringraziando che gli è stato conservato il diritto alla pausa pranzo anche durante la malattia.

La legge deve circoscrivere i contratti di lavoro? Ma perché per i controlli sul lavoro e non per la formazione e le carriere? Rischierebbe di diventare tutto molto complicato, oppure gli automatismi di carriera sono una regola anche nei partiti politici?

Le nuove generazioni di lavoratori, ma anche quelle di “mezzo” (con 15-20 anni già di anzianità) sono chiamati ancora una volta a sostenere la spesa corrente, la diminuzione della spesa. La produttività del Ministro è quella di spendere meno e in tempi rapidi: di fare cassa. Probabilmente anche di fare GRANCASSA, dopo oltre 10 anni di attesa e finalmente essere riuscito a saltare sul palcoscenico.

Strano che il Ministro non abbia quella sensibilità che si dovrebbe acquisire dopo anni di lunga attesa, sentendosi in grado di fare e di dare, ma relegati nel limbo dell’anonimato, perché chi ti ha preceduto non molla, vuol restare nella carica pubblica per tutta la vita, fino a 90 anni.

Certo che il Ministro fa squadra con tutti coloro che guardano al passato, che non dimostrano maturità di genitori, quella grande virtù degli italiani degli anni '60.

Si verrà mai fuori da questo pantano? Da questo conflitto tra generazioni di lavoratori.

Progettare un futuro di lavoro per un arco temporale che superi almeno i dieci anni. Costruire una continuità sociale-previdenziale e del lavoro tra generazioni. Realizzare carriere per meriti e attraverso la flessibilità e plurifunzionalità degli incarichi. Sono queste le questioni che i vertici di questa società dovrebbero affrontare per ridare fiducia ai lavoratori e al paese, per ridare slancio e produttività, consentendo la naturale collocazione delle persone giuste al posto giusto.

Chi continua a coltivare le politiche del “mordi e fuggi” è dannoso in questo sistema economico globale.

Abbiamo un grande bisogno di motivare chi resterà nel mondo del lavoro per i prossimi venti anni, perché sarà il tempo del pieno confronto con le economie emergenti.

Bari, 11/07/2008

Sante Giannoccaro Agenzia delle Entrate
Componente RSU Ufficio locale di Bari 2
Segretario Provinciale aggiunto Entrate di Bari