

Dove va l'Agencia?

Una domanda intrigante perché ne richiama una ancora più IMPORTANTE e inevitabilmente parallela:

dove va il sindacato?

E' abbastanza complicato avventurarsi in una risposta, senza una bussola di concretezza.

Perciò voglio ricordare due episodi che mi sono accaduti in questo ultimo anno. Uno splendido e l'altro davvero molto frustrante.

Comunque storie della mia quotidianità lavorativa.

Il fatto entusiasmante, che mi ha ripagato di tante frustrazioni in un sol colpo è che in quest'ultimo mese ho preso due tessere sindacali, tra le altre, ed è stata la mia più grande emozione perché si tratta di colleghi, colonne portanti dell'Ufficio, con 30 anni di esperienza lavorativa

alle spalle, ma soprattutto mai iscritti a nessun sindacato nella loro lunga vita lavorativa.

Loro hanno scelto il mio pragmatismo e il mio ascolto della loro quotidianità, ma anche l'assicurazione UILPA contro la colpa grave, gratis, ha avuto il suo merito.

Tutto è nato da una vertenza che sto guidando nell'Ufficio legale della DP di Bari, sui carichi di lavoro e lo stress da lavoro correlato.

Due assemblee partecipate da tutti i lavoratori, un lavoro sindacale che ho avviato da solo come UILPA ma che ora è condiviso da CGIL, CISL e USB.

Una diffida al direttore provinciale e al direttore regionale, con la dichiarazione dello stato di agitazione.

E tutti i lavoratori compatti, come non avviene mai da decine di anni nelle lotte per i rinnovi contrattuali.

Invece, l'episodio negativo è che l'anno scorso portai davanti alla conciliazione dell'Ufficio provinciale del lavoro l'O.S Flp, che aveva presentato una lista RSU di soli distaccati a 6 mesi, in ben 2 DP, quella di Bari e quella di Barletta.

Tutte le OO.SS. votarono contro la mia istanza di esclusione dalle liste elettorali dei distaccati a 6 mesi, perché in organico in collegi elettorali diversi.

Così la sigla Flp, da essere l'ultima lista nelle precedenti elezioni del mio Ufficio, è diventata la prima per consensi, inserendo nella RSU ben 3 distaccati a 6 mesi.

Così pure il Salfi e anche l'USB sono riusciti a sopravvivere grazie ai distaccati.

La questione più grave è che si costituito e alimentato un vero e proprio controvalore:

si è sostituito il valore dell'autonomia e indipendenza della funzione sindacale con quello della dipendenza causata dal bisogno personale.

In queste situazioni, come si è comportata l'Agenzia?

Il capo del personale ha diramato una **nota pubblica**, scrivendo che non avrebbe tenuto per nulla in considerazione l'elezione dei distaccati negli uffici di destinazione, quindi terminate le condizioni personali del distacco, li avrebbe richiamati negli uffici di provenienza.

Allo stesso tempo, è stata notificata personalmente, e possiamo dire in maniera molto molto riservata, ad ogni eletto distaccato, una nota contenente la proroga del distacco per l'intero periodo di vigenza della neo eletta RSU e appunto per il motivo dell'elezione sindacale a RSU.

Come possiamo definire questo compromesso?

Uso la parola compromesso per utilizzare un eufemismo.

Non sto a dirvi che in DP di Bari nelle sedi di convocazione sindacale - la RSU non raggiunge mai la presenza della sua maggioranza semplice.

Ancora di più, all'attualità, per dirla tutta, uno dei distaccati eletto RSU alla DP di Bari, poi anche RSL, ha partecipato ad un interpellato da capo team nel lontano UT di Manfredonia e quindi ora è capo team a Manfredonia e RSU ed RSL alla DP di Bari.

In tanti vociferano che probabilmente si dimetterà da RSU alla fine dell'anno se viene confermato capo team.

**Abbiamo un regolamento delle RSU che risale a 20 anni fa e ogni tre anni si scrivono accordi confusi e**

**striminziti, fatti proprio per essere interpretati come fa comodo al momento.**

Non si può più vivere alla giornata - rincorrendo le isterie del momento - e secondo gli opportunismi del consenso mordi e fuggi.

**Noi UILPA, dobbiamo lavorare per potenziare una identità sindacale distintiva, che ci distingue dall'ammasso sindacale.**

**Possiamo e dobbiamo creare valori - nella quotidianità lavorativa - sostenendo ogni singolo lavoratore nella sua esperienza organizzativa e lavorativa.**

Una identità che non può essere quella di difendere e conservare tout court il passato, dire comunque no a

prescindere, perché in questo la CGIL e la CISL sono molto più radicati.

Non può essere neanche quella di vendere illusioni e compromessi, perché in questo sono insuperabili le sigle degli autonomi.

**Con la gestione di Renato, siamo davvero saliti di livello, perché Renato è persona che studia la realtà lavorativa e risponde con concretezza.**

**Siamo finalmente al di là delle chiacchiere e dei compromessi impossibili o, se vogliamo, degli equilibrismi senza pudore.**

**Comunque abbiamo bisogno di concentrare le strategie di comunicazione ed azione negli uffici e sui territori e allo stesso tempo generare un'eco su tutto il territorio nazionale delle migliori esperienze locali.**

**La vertenza di un ufficio deve diventare la vertenza di tutti gli uffici. Deve fisicamente essere attivata e rimbombare in tutti gli uffici e da tutti gli uffici rimbombare a Roma.**

I nostri uffici SOFFRONO di disfunzioni organizzative, anche perché sono tante le questioni che l’Agenzia decide a Roma senza nessun ascolto degli uffici e dei territori.

E nonostante le disfunzioni organizzative siano la prima fonte di stress **è incomprensibile che non si effettui una indagine sul benessere organizzativo in questa Agenzia**, che in tutti gli uffici ci si fermi soltanto alla compilazione del solo modello relativo ai rischi oggettivi, ignorando sistematicamente il questionario



relativo ai rischi soggettivi dello stress da lavoro correlato.

Ripeto lo stress è un fenomeno disfunzionale, cioè proprio il male della nostra quotidianità lavorativa, una quotidianità in cui l'età media si aggira intorno ai 53 anni. Una quotidianità lavorativa quasi sempre mal governata.

Salvo se ci facciamo ammaliare dal canto delle sirene, come appunto la relazione del CUG per l'anno 2015.

Il CUG senza le ali è dannoso per tutti i lavoratori.

Il CUG non può essere nazionale.

E' necessaria una dimensione regionale del CUG, altrimenti garantisce solo l'Agenzia, meglio finisce solo per essere un'operazione di visibilità dell'Agenzia.

Proprio partendo dalla quotidianità degli Uffici possiamo interpretare dove va l'Agenzia o meglio qual è la visione che l'Agenzia ha del futuro organizzativo.

Parlando solo poco tempo fa con un alto dirigente dell'Agenzia, lui mi ha detto che sarebbe meglio privatizzarla.

Allora il modello organizzativo che viene alla mente è quello dell'Agenzia del Demanio, ora EPE.

Il Demanio era una delle 4 Agenzie fiscali ed è stata privatizzata.

Una proprietà completamente pubblica, di tutta la collettività, ma nelle esclusive mani di burocrati ben pagati, che governano rispondendo solo all'apparente risultato aziendale, del resto rappresentato in maniera autoreferenziale.

Non esiste neanche una specie di consiglio di sorveglianza, come per esempio all'INPS, per quello che riesce a sorvegliare della gestione dell'INPS.

Il consiglio di sorveglianza è l'unica elemento strutturale che manca all'architettura del modello Agenzia, salvo che poi non si trasformi in un ammasso di poltrone dove sistemare i matusalemme della PA e delle OO.SS.

Immagino come possa essere invidiosa, il nostro capo del personale, se guarda al capo del personale del Demanio.

La nostra dirigente deve ogni giorno tentare di rispondere alle ragioni sindacali, il dirigente del Demanio le ha asfaltate a partire dal 2004.

Dal 2004 l'Epe Agenzia del Demanio ha asfaltato le RSU e le relazioni sindacali territoriali, eliminando l'elezione

delle RSU. Sui territori nessuna contrattazione dell'orario di lavoro, nessuna contrattazione del salario accessorio, nessuna trasparenza sui premi individuali.

Se guardo all'Agenzia del Demanio sono stravolto dalla sperequazione reddituale che la caratterizza: circa 1200 dipendenti con 52 dirigenti, uno ogni 20 dipendenti.

Sbaglio o dovrebbe essere 1 a 44 la proporzione tra dirigenti e dipendenti?

Stipendi dirigenziali che partono da 130-140 mila euro ed arrivano a 240 mila euro l'anno, contro quelli di 1300-1500 euro, percepiti da molti tecnici e funzionari che firmano gli atti tecnici ed amministrativi, assumendosene quindi interamente la responsabilità.

E finalmente abbiamo avuto modo di conoscerli questi stipendi dei dirigenti del Demanio, perché sono stati pubblicati solo quest'anno sul loro sito.

Sul sito dell’Agenzia delle Entrate non ci sono mica gli stipendi, solo delle tabelle contrattuali. La trasparenza è sinteticità e immediatezza dell’informazione e non delle tabelle da ricostruire e interpretare per conoscere un valore finale.

La direzione regionale della Puglia sembra una filiale dell’Agenzia del Demanio con le sue 250 unità in organico, in evidente esubero, e 49 posizioni organizzative, comprese quelle dirigenziali, tra capi team, capi reparto, POS, dirigenti e ci sono perfino gli esperti. L’esperto percepisce, mi dicono, circa la stessa identità del capo team.

Quanti esperti contano le Direzioni Centrali di Roma?

Insomma, in DRE PUGLIA – un coordinatore o supervisore o dirigente ogni 5 persone. Senza trascurare

che in generale i funzionari hanno le stesse competenze professionali di chi li coordina o dirige.

Ancora di più, il bello è che una volta preso il “grado” lo tieni a vita, verosimilmente nella stessa attività di lavoro, senza mai ruotare.

Tutto questo sistema organizzativo, più che rispondere alla funzionalità delle attività e dei servizi, sembra oramai impegnato unicamente a raccogliere numeri rassicuranti da inviare verso il CENTRO.

Gli uffici periferici sembrano “succursali dell’ISTAT”, governate da una vera e propria NEO BUROCRAZIA DEL REPORT.

Di questa neo burocrazia del report sono stati nominati custodi le POS.

Con le POS è evidente la scelta dell'Agenzia, di costruire o ricostruire una gerarchia di controllo interno sui prodotti amministrativi, piuttosto che valorizzare le funzioni di coordinamento e direzione degli uffici.

La scelta è facilmente deducibile da quella che è stata la prova scritta della selezione delle POS, una vera e propria prova al contrario per una selezione di dirigenti.

Una prova scritta basata esclusivamente su manualistici tecnicismi, per poi valutare tutte le vere competenze di coordinamento e gestione delle risorse umane, problem solving, motivazionali, ect. con un semplice e breve colloquio.

Eppoi la scelta di privilegiare i più giovani di età'?

Appunto quelli con meno esperienza nelle relazioni di lavoro, ma più attenzione nelle relazioni di comando.

Sembrerebbe che l'Agencia non crede più nel lavoro in team; incominciamo a prendere consapevolezza che non ha mai creduto nel lavoro in team.

Ha ripristinato una tecnocrazia gerarchica, dove i controlli interni sono più importanti del coordinamento e sviluppo del lavoro di gruppo, nonostante l'organizzazione del lavoro INFORMALE si presenta sempre più PIATTA: l'istruzione e la professionalità dei dipendenti sono livellate verso l'alto e quasi sempre, tra un incaricato e un funzionario non esistono differenze sostanziali di istruzione, cultura e professionalità.

In questo contesto cosa accade se è necessario spostare delle risorse umane da un ufficio ad un altro, anche a distanza di 10 metri uno dall'altro?



Nessuno si muove, anche con la complicità delle OO.SS..

E la Rotazione tra ruoli e uffici che aveva raccomandato la Corte dei Conti?

Non ne parliamo neanche, non è possibile per l'Agenzia perché rischierebbe di aggiungere disfunzioni alle disfunzioni già irrisolvibili.

Non è concessa dai sindacati perché si rischiano le tessere.

E allora dalla lampada, o dal cilindro, si sono tirati fuori o meglio quadruplicati i controlli di conformità, che in verità non sono più controlli di conformità, cioè controlli del procedimento e della validità dei vincoli procedurali. Sono diventati controlli tout court sui fascicoli e sui funzionari.

Quindi, non possiamo proprio parlare di una moderna funzione di Audit, ma dobbiamo prendere solo

consapevolezza della vigenza della vecchia e malcelata funzione ispettiva, con l'attenzione esclusiva sugli atti e sulle persone.

Non si studiano più i procedimenti amministrativi, se vanno ricostruiti o sostituiti. E' tutto fermo e lo dimostra la grave impasse che si registra nell'accorpamento delle funzioni core tra Entrate e Territorio.

Perfino per fare uno sportello unico ci vogliono anni, nonostante di difficile si riscontra solo la volontà degli attori.

Per far fronte a questo moltiplicarsi di controlli interni, ovviamente si sono accresciuti gli organici dei processi indiretti, sottraendo risorse dai processi diretti e alimentando la burocrazia interna.

Una burocrazia interna che si spinge oltre ogni limite logico e di ragionevolezza.

Per esempio – ho difeso un collega che aveva ricevuto il questionario annuale, quello dove devi indicare le eventuali incompatibilità.

Tanto è bravo il collega che ha dichiarato di aver chiuso una partita IVA 3 anni prima, su invito dell'allora suo direttore, che aveva esaminato e chiuso la questione.

La partita iva riguardava la successione del padre agricoltore e quindi la necessità di riscuotere le integrazioni europee per la coltivazione degli ulivi. L'audit manager invia il questionario, il collega scrive che aveva la partita iva qualche anno prima, ma di averla cessata subito dopo l'apertura su invito dell'allora direttore del proprio ufficio. Ciononostante, l'audit manager comunica all'Ufficio disciplina la presunta anomalia e l'Ufficio disciplina notifica la contestazione disciplinare all'interessato. La contestazione viene

impugnata da me e fortunatamente tutto si conclude bene.

Tutto questo giro amministrativo per cosa? Era ravvisabile un ragionevole motivo di improcedibilità disciplinare?

Sì, la situazione era pacifica, meno pacifica si è dimostrata la competenza e la cultura di chi ha gestito il procedimento amministrativo di Audit e Disciplina.

A riguardo, come facciamo a non ricordare la questione del responsabile del procedimento?

Ancora pendente in molti uffici, oppure caduta nel dimenticatoio di tanti altri uffici, in attesa che qualche altro collega ci lasci le penne, magari perché non ha siglato la minuta, come è capitato in un caso che ho difeso personalmente.

In questo periodo sta maturando la questione del controllo sulla timbratura del cartellino e abbiamo ricevuto la nota dei nomi del cosiddetto personale di vigilanza, ai sensi dell'art. 3 dello statuto dei lavoratori.

L'articolo 3 dello Statuto dei Lavoratori non dispone solo della comunicazione dei nomi del personale di vigilanza, ma anche della comunicazione delle mansioni specifiche degli stessi.

Nella nota inviata dai direttori regionali non c'è alcun minimo accenno alle mansioni specifiche di questo personale di vigilanza.

**Insomma, siamo di fronte allo spregio dello Statuto dei Lavoratori.**

Emerge, da parte dell’Agenzia, una grave mancanza di identità contemporanea, di condivisione e partecipazione di valori, di capacità di comunicare e aggregare intorno alla missione aziendale.

Ancora più grave appare l’incapacità di creare dinamiche e relazioni interne di reciproca fiducia, tra chi controlla e chi produce.

In verità, il modello Agenzie non è mai stato implementato con convinzione nella realtà operativa degli uffici.

La nostra classe dirigente non si è dimostrata all’altezza del modello Agenzie.

Perché la dirigenza si è formata in un passato di burocrazia e quindi culturalmente impreparata a

comprendere e implementare modelli che non appartengono alle tradizioni culturali di questo paese.

Ciononostante, nessuno ha fatto mai pesare più di tanto questa debolezza manageriale. E' grave l'assordante silenzio delle OO.SS. su questa evidente criticità.

**Perché il sistema di relazioni aziendali e sindacali è troppo torbido, un sistema nel quale le parti contrattuali hanno gli stessi rappresentanti sindacali.**

Con Benedetto è stato realizzato il cosiddetto Dipartimento dei dirigenti della UILPA, ma quanti sono ancora i coordinatori nazionali che contrattano sia per i lavoratori che per i dirigenti?

Fate mente locale per pensare a livello territoriale cosa può accadere con la maggior parte dei dirigenti tesserati ad un unico e noto sindacato, che pure riesce a lusingare tanti giovani funzionari nel Nord Italia.

Sembrava un altro mondo, quando agli inizi degli anni 2000, si era partiti con l'organizzazione delle agenzie, almeno sulla carta e sembrava anche nelle intenzioni.

Si apprezzava, allora, una particolare attenzione per il lavoro in team e l'organizzazione per processi, quindi lo sviluppo di una cultura della condivisione e della flessibilità organizzativa, orientata al risultato secondo dinamiche collaborative e di responsabilità personale e di team.

Molti Uffici chiesero ed ottennero la certificazione di qualità, ISO 9001, definendo formalmente i procedimenti di lavoro e la carta delle responsabilità delle varie fasi amministrative.

Addirittura si tentò una brillante sperimentazione, nell'anno 2005, della nomina dei capi team.



Di inserire, nella scelta del capo team, il voto di preferenza dei funzionari, per mezzo di questionari di valutazione percettiva, compilate da parte di ogni funzionario. Il metodo che raccoglieva la preferenza dei funzionari poteva ben bilanciare la scelta del dirigente, che sarebbe stato costretto ad esprimere una motivazione della scelta che giustificasse anche le preferenze espresse dai funzionari.

Un lavoro certosino tutto buttato a mare con la colpa grave delle stesse OO.SS., le prime ad opporsi in Puglia. Certo, si rischiava di perdere la negoziazione in camera caritatis.

Subito dopo è partita una vera e propria controriforma di fatto, con l' Agenzia nelle mani di un solo uomo:

- quasi 800 incaricati in sella per lustri;
- la scelta del 10% riservato al dirigente regionale nelle progressioni economiche, senza nessuna pubblicazione delle motivazioni;
- le POS delle DRE e le POT nelle DP scelte a porte chiuse;
- le scelte dei capi team con motivazioni stereotipate;
- i curriculum di lavoro come carta straccia e si finisce per attribuire incarichi solo a militanti a vita nella specifica attività di lavoro, piuttosto che alla loro capacità e competenze di adattarsi a nuove attività produttive, di gestire le relazioni interpersonali e di coordinamento della produzione amministrativa.

Cosa possiamo dire del disastro del concorso interno tra le Aree? Il disastro in Campania e in Puglia, dove i giudici amministrativi hanno condannato l’Agenzia a ricorreggere gli elaborati?

Dopo 3 anni, colleghi vincitori e inquadrati nella Terza Area si ritrovano retrocessi da un giorno all’altro – con una semplice mail sulla propria casella di posta elettronica.

In Puglia è solo una questione di negligenza, di chi, invece di disporre e vigilare sulla correzione collegiale dei compiti, ha lasciato che la commissione si dividesse gli elaborati, attribuendo singolarmente ad ogni suo componente, anche supplenti, la correzione degli stessi.

Si è distrutta, anzi non si è mai realizzata, l’identità organizzativa delle Agenzie, perché si è prestata

attenzione solo a quello di cui si era capaci, ovvero moltiplicare le dinamiche di comando e controllo tipiche dell'organizzazione burocratica gerarchico funzionale, radicalizzando il centralismo decisionale anche grazie alle possibilità informatiche.

La prova provata è che per ben 15 anni l'organizzazione degli Uffici è rimasta nelle mani di funzionari incaricati, quindi privi della potestà di autonomia e indipendenza che il ruolo dirigenziale presuppone ai sensi della legge 165/2001.

Si continuano a prospettare nuovi scenari macroscopici di accorpamenti o divisioni organizzative, senza analisi ne comprensione delle reali criticità operative, in un

contesto sedimentato solo di strati di provvisorietà organizzativa.

La questione non è la validità o meno del modello Agenzie, perché è evidente la validità del modello organizzativo Agenzia.

Ovviamente mi riferisco al modello Agenzie e non a sostenere mille Agenzie, ognuna secondo teoriche differenze di professionalità.

Gli accorpamenti di competenze tecniche non sono affatto un problema se avvengono all'interno del modello Agenzia.

La questione di fondo è e resta la capacità e competenza di governo del modello Agenzia, che manca.

Se dovessimo ritornare ad una qualsiasi forma di gerarchia gerarchico funzionale, oppure mista come quella attuale, allora significa che il paese è perso.

Di questo noi OO.SS. della PA ne abbiamo una grande responsabilità.

Perché non possediamo le competenze per confrontarci tecnicamente sui modelli organizzativi, ovvero per denunciarne concretamente i limiti strutturali e gestionali.

In fondo, sinceramente, ai tanti lavoratori che ascolto quotidianamente interessa poco cosa progetta l'alta burocrazia di questo paese; invece, interessa molto cosa è in grado di opporre questo sindacato.

La forza di dare voce ad ogni singolo lavoratore, di ogni Ufficio periferico.

Voglio concludere sottolineando che:

- È necessario spostare il baricentro sindacale sui territori e negli Uffici, ma anche creare un effetto eco che vada e ritorni tra centro e periferia. L’Agenzia impone, ormai, i suoi precetti nazionali con note regionali, a firma dei direttori regionali. Se contestiamo il contenuto della nota regionale in una regione, dobbiamo essere in grado di replicare la buona pratica in tutte le regioni, oltre che unitariamente a livello nazionale;
- Il FUA deve destinare una quota rispettabile alla contrattazione sindacale territoriale per premiare bene le significatività degli Uffici. Non si può decidere il FUA tutto nell’accordo nazionale;
- La mutualità sindacale va sempre più rafforzata e quindi non possiamo arrivare dopo gli altri su questioni come l’assicurazione professionale.

Dobbiamo sperimentare più visione del futuro per quanto riguarda la dimensione della mutualità tra lavoratori;

- Negli uffici la controparte sono i dirigenti e dunque è necessaria una separazione netta della rappresentatività sindacale tra dirigenti e dipendenti, altrimenti ci prendiamo solo in giro; non ci sarà mai unione sindacale ai tavoli delle questioni che riguardano il futuro dei lavoratori;
- Va riformulato il regolamento delle elezioni delle RSU, per dare davvero autonomia ed indipendenza a tutti gli eletti, anche a scapito di qualche inutile e dannosa tessera sindacale.



Per rimarcare i principi non trovo di meglio che rileggere gli ultimi due periodi del documento dell'esecutivo della UIL, tenutosi nel lontano 15 marzo 1950:

Lavoratori!

Il modo col quale è sorta l'Unione Italiana del Lavoro, per movimento spontaneo dei lavoratori delle Camere Sindacali Autonome e delle Organizzazioni indipendenti e non per imposizione dall'alto, attesta che essa vuole vivere e vivrà libera da qualunque tutela di partito o suggestione di governo, **al servizio soltanto della classe lavoratrice, unico motore dell'Organizzazione.**

Lavoratori!

L'Unione Italiana del Lavoro è Vostra!

Essa **non intende illudere nessuno con promesse facili e con falsi miraggi**, ma affida a voi stessi, alla vostra

volontà unitaria, alla vostra responsabile iniziativa, il compito di ricondurre il Sindacato sulla via della democrazia **per il trionfo del progresso e nel segno della più alta emancipazione sociale.**

Noi UILPA

Non ci possiamo permettere il lusso di mancare di visione e competenze per disegnare il futuro dei lavoratori e del lavoro nella Pubblica Amministrazione.