

*1° Congresso Nazionale UGL Agenzie Fiscali
Viterbo 2/3 dicembre 2005*

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

(Francesco Morelli)

Comunicare efficacemente è, per qualsiasi soggetto sociale o politico, un obiettivo di primaria importanza, ciò vale anche per il sindacato.

Il Sindacato ha l'esigenza di comunicare, e non allo stesso modo, ai delegati ed iscritti, alle controparti, agli interlocutori istituzionali, politici e non, infine all'opinione pubblica.

Ma la comunicazione sindacale non può sottrarsi dal trasmettere un messaggio complessivo in cui sia rispettata, quanto meno, l'utilità per la quale il sindacato vive.

E il sindacato, giova ricordarlo, è una associazione di lavoratori.

Di lavoratori che liberamente vi aderiscono, per la tutela dei propri interessi economici e professionali.

Certo, tale nozione può sembrare limitativa, ma, a ben riflettere, è ad essa che si deve la sopravvivenza del sindacato anche quando la Francia rivoluzionaria abolì, con la legge *Le Chapelier* del 1791, ogni "tipo di corporazione dei cittadini di eguale ceto e mestiere" o quando lo Stato centralista negava al Sindacato ogni diritto di cittadinanza, o quando fù ostacolato e perseguitato dai regimi totalitari.

La necessità di questa particolare forma associativa va ricercata nella sua forza reale che risiede nell'aver costruito una *cittadinanza del lavoro*, prima ancora che vi abbiano pensato le costituzioni liberal-democratiche del XX secolo, tra cui quella italiana.

Il sindacato è fondato sul gruppo, sulla società organizzata che nasce dal modo di produrre, modellata sulla miniera o sulla fabbrica e nel caso delle Agenzie Fiscali sul governo dell'interesse pubblico.

Le Agenzie Fiscali rappresentano una parte della pubblica amministrazione, espressione del potere esecutivo ieri e amministrativo oggi.

La differenza non è sottile.

Il processo di riforma voluto dal d.lvo 300/99, lungo un percorso tormentato, criticato ed ancora non conclusosi, possiede il pregio, anche per effetto di altri interventi strutturali voluti dal legislatore nazionale quali la L. 142/90 e la successiva L. 241, di aver iniziato a disarcionare la vecchia cultura burocratica spingendo l'attività amministrativa lungo un itinerario che trova la sua radice nella volontà popolare.

Il ritorno all'autonomia locale e la de-burocratizzazione, elementi centrali delle modifiche legislative non devono però ridursi in una mera operazione tecnico organizzativa, ma tendere alla sempre più vasta realizzazione del principio di sovranità popolare.

Da queste premesse è possibile pervenire ad un primo risultato.

La comunicazione sindacale, oltre a rivolgersi al lavoratore, deve tener conto, in questo modo si è responsabili, delle scelte che sin qui sono state condivise e trasmettere il messaggio che lo Stato sociale persiste e sopravvive e nulla lascia presagire il contrario.

Quest'ultima osservazione è importante perché offre lo spunto di comprendere il motivo per il quale, oltre al semplice interesse di categoria, la nostra federazione è chiamata a ricoprire l'altro ruolo: quello di intermediatore sociale.

L'azione sociale di cui il sindacato, a pieno titolo, è portatore consente di intermediare nella difficile e delicata operazione di riposizionare i vari interessi, pubblici e privati, che spesso sono in aperto contrasto tra loro.

Nonché di cogliere, questa volta però su un piano diverso, gli aspetti più problematici nascenti dal rapporto di lavoro pubblico, per poi ricercare la corretta sistemazione delle questioni, nel quadro più complessivo della contrattazione collettiva nazionale e locale.

Anzi si è osservato che il sindacato, attraverso la contrattazione, eserciterebbe piuttosto una doppia azione:

- ✓ come gruppo di pressione;
- ✓ come legislatore privato unitamente al datore di lavoro.

Un legislatore però del tutto particolare, che contribuisce al governo delle relazioni di lavoro stando all'opposizione, ma un'opposizione, a sua volta, che non potrà diventare governo.

Come è possibile intuire, la *comunicazione sindacale* ha per oggetto la realtà sociale e questo spiega il perché fu deciso, circa due anni fa, in pieno commissariamento e con alle spalle un pessimo risultato elettorale, di essere presente nella rete denominata Internet, con un proprio sito Web.

La scelta non fu determinata dal nuovo modo di comunicare, tanto meno suggerita dal fatto che gli altri soggetti sindacali erano già presenti in rete.

Certo bisognava superare la poco performante comunicazione tradizionale, ma non fù, e non è, l'inconsapevole adesione ad un fenomeno del tempo.

Quella scelta era parte di un progetto più ampio o di un modello organizzativo che voleva, nonostante le difficoltà operative e con un basso numero di iscritti, costruire un diverso modo di fare sindacato.

Bisognava con *l'informazione* raggiungere, in primo luogo, lo scopo di soddisfare le diverse esigenze che anni di militanza sindacale e di ripensamenti sui possibili modelli organizzativi suggerivano.

Il riferimento all'assetto confederativo presente nell' home page, l'assenza di una grafica accattivante, la netta separazione dai servizi resi o spendibili fra gli iscritti per esempio, dimostrano che l'immagine complessiva di questo sindacato è e resta agganciata al mondo reale del lavoro e suggerisce la risposta alla domanda:

perché i lavoratori continuano ad iscriversi al sindacato.

Certo, si potrebbe obiettare che, i servizi sindacali o dopolavoristici rappresentano la possibile evoluzione attraverso i quali incrementare il numero dei tesserati, e in questo senso internet è il viatico per eccellenza, ma siamo convinti che la nuova frontiera dei servizi non deve snaturare la funzione per la quale il Sindacato esiste.

Scorrendo le pagine html del sito web che accoglie la nostra federazione, è possibile cogliere tale impostazione.

L'attenzione con cui sono stati sistemati gli argomenti e le sezioni che le ospitano dimostrano quanto si sia tenuto in debita considerazione la "*tradizione*" sindacale.

Il modellino di comunicazione sul quale si è lavorato, presto sarà disponibile uno di diversa concezione, ha ottenuto non pochi pareri favorevoli sia sotto il profilo squisitamente

tecnico dell'accessibilità, ovvero della sua conformità agli standard normativi, sia sotto il profilo più stretto della comunicazione.

Non potendo fare a meno della pubblicazione di comunicati, relativi alla contrattazione e non, o di lavori di interesse politico-sindacale, si è molto puntato sulla rassegna commentata dei disegni di legge che hanno per oggetto modifiche o costituiscono novità per il nostro comparto.

Così come altri spazi sono state realizzati e poi monitorati, per valutare il tasso di gradimento del fruitore telematico.

Il successo sin qui ottenuto, lo dimostrano i dati relativi ai c.d. "contatti" che riceviamo nell'arco delle 24 ore, ci spinge a ritenere che la strada imboccata è quella giusta.

Del resto non poteva essere altrimenti, quando la comunicazione è diretta, scevra da facili suggestioni, depurata dai riccioli barocchi, i risultati sono sempre confortanti.

All'interno del quadro di relazioni pluralistiche, espressione generale di una società complessa come la nostra, sono presenti vari modelli di sindacalismo.

Ed il modello a cui facciamo riferimento non si allontana di gran molto dal sindacalismo tradizionale italiano.

Il modello partecipativo, derivato storicamente dalla reazione alla grande crisi economica degli anni Trenta dello scorso secolo, è stato accolto dal sindacalismo italiano, a partire dal 1970, come lo strumento indispensabile per ottenere le riforme di carattere economico-sociale che in via diretta o mediata incidevano sul Lavoratore.

A tal fine, si è sostenuto che occorreva agire sul doppio versante economico e politico.

Bisognava, insomma, interagire con il sistema politico.

Legarsi al partito politico, ma non in posizione di dipendenza.

E' sotto gli occhi di tutti che questo modello, proprio nell'area di comparto delle agenzie fiscali, seppur condivisibile nelle linee generali, ha prodotto e produce continue distorsioni, ha alimentato l'area del dissenso, ha ridotto il tasso di sindacalizzazione, ha determinato evidenti disparità di trattamento, ha difficoltà a statuire regole certe, per esempio, sulla riqualificazione, ha fissato criteri incerti sull'erogazione del salario accessorio ed altro ancora.

Il modello che proponiamo ha come primario obiettivo il lavoratore e la sua condizione sul posto di lavoro, la qual cosa , per l'attuale sistema della rappresentanza sindacale, si traduce nel conferire più forza alla contrattazione locale sede di RSU.

Anzi riteniamo che il ruolo della RSU vada rafforzato nella complessa procedura di approvazione delle piattaforme e di validazione degli accordi nazionali.

Ciò vuol dire , a parere nostro, che la RSU si deve dotare, in primo luogo, di un regolamento di funzionamento, nell'attualità esso manca, condiviso da tutti i sindacati.

In secondo luogo se si vogliono aumentare le forme di democrazia sindacale, bisogna regolamentare anche lo strumento del referendum, da utilizzare sui luoghi di lavoro.

In terzo luogo va eliminata la quota riservata alle OO.SS. esistente per le elezioni della RSU.

Ciò non basta, gli effetti negativi registrati sin qui, ne è prova l'aumento del contenzioso giudiziario, derivano da una approssimata contrattazione locale.

Essi si possono superare solo attraverso una corretta formazione per i rappresentanti eletti nella RSU.

Questo in parte spiega il perché è decisivo puntare su tale aspetto: la formazione.

Per ottenere tale obiettivo , ed in questo quadro è decisivo anche realizzare un coordinamento RSU su base nazionale, una rete telematica di e-learning può essere un valido strumento di sostegno alla formazione.

Una rete di connessione tuttavia non è la soluzione.

La formazione va accompagnata e curata *senza trascurare la specificità della singola categoria o del contesto territoriale.*

Quindi la formazione dovrà tenere conto delle materie che normalmente sono utilizzate nel *fare sindacato*, dai livelli più bassi sino a prevedere percorsi specialistici.

Senza dimenticare che un ulteriore priorità è quella di alimentare il senso di appartenenza alle ragioni di questo Sindacato.

Il progetto si muove lungo due direttrici:

per la prima, si prevede la realizzazione di una Intranet, su base nazionale, che ha il pregio di voler collegare i punti presenti sul nostro territorio e che, per il momento, sono rappresentati dai componenti RSU eletti nell'ultima tornata per la rappresentanza e dai segretari provinciali eletti nei congressi provinciali;

mentre per la seconda, al concreto realizzo della rete Intranet saranno avviati dei corsi di e-learning aventi per oggetto quelle questioni che maggiormente sono presenti nell'attività sindacale.