

RIVOLUZIONE COMUNISTA

OBBIETTIVI PER UNA PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER I LIVELLI OPERAI E IMPIEGATI DEL PUBBLICO IMPIEGO

A premessa della piattaforma, che si basa sulla “Riforma Madia”, occorre fare menzione delle due “riforme” che l’hanno preceduta. Il caposaldo del riassetto del pubblico impiego è costituito dalla “riforma Amato” partorita dalla legge 23/10/1992 n. 421 di “delega al governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e finanza territoriale”; con i successivi decreti delegati n° 29/1993 (“razionalizzazione dell’organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego”) e n° 80/1998 poi trasfusi nel Testo Unico Pubblico Impiego del 2001.

In estrema sintesi questo riassetto prevedeva:

a) la privatizzazione del rapporto di lavoro con la creazione dell’ARAN (agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni) come intermediario tra Governo e Sindacati;

b) il blocco parziale del Turn-Over;

c) l’introduzione dei “contratti di formazione lavoro” biennali, per i giovani tra i 18 e 29 anni (che non solo allarga il precariato giovanile ma abbassa le retribuzioni);

d) l’eliminazione di qualsiasi limite alla mobilità del personale, sia territoriale che di comparto;

e) la flessibilità dell’orario di lavoro;

f) l’aumento dei poteri dei dirigenti su tutti i piani: disciplina, trasferimenti, adibizione a mansioni inferiori, concessioni di premi e incentivi salariali;

g) il blocco degli stipendi e la generalizzazione dei premi e incentivi di produttività;

h) la privatizzazione di aziende e enti;

i) norme catenaccio contro le lotte autonome e gli organismi di rappresentanza dei lavoratori, a favore delle collaboranti confederazioni sindacali.

Il secondo riassetto è operato nel 2009 dalla “riforma Brunetta” che riadatta il rapporto di pubblico impiego alla fase di crisi sistemica, mediante “la rilegificazione”, con cui sostituisce la precedente normativa contrattuale collettiva con una regolamentazione autoritaria, che subordina la contrattazione formale alla forza imperativa della legge. La “rilegificazione” del rapporto di lavoro è la forma attuale di disciplina normativa che trasforma il rapporto di lavoro in rapporto militarizzato, flessibile, indignitoso, sottopagato: vale a dire dell’assog-

gettamento dei dipendenti pubblici privatizzati alle condizioni di soggezione e precarietà correnti sul mercato schiavistico del lavoro. Dato che il “datore pubblico” è lo Stato, nelle sue articolazioni centrali e locali, il dominio diventa inderogabile e può calpestare qualsiasi sicurezza passata (posto, stipendio, carriera); diritto acquisito dei lavoratori (sicurezza della retribuzione e del posto di lavoro) e li priva anche dei fantasmi della contrattazione concertativa del ventennio precedente. Il pilastro di questo riassetto è la “performance”, che privilegia il risultato (raggiungimento degli obiettivi fissati dalla direzione) in base alla quale sono distribuiti incentivi e premi; fuori da ogni automatismo o qualità. Ai dirigenti viene dato inoltre il massimo potere nella gestione del rapporto di lavoro e della disciplina con l’effetto di piegare la contrattazione collettiva ad ulteriore terreno peggiorativo. Infine qualificando i dipendenti pubblici “fannulloni” essa lancia una caccia alle streghe che da un lato si traduce in asfissianti controlli fiscali in caso di malattia estesi a tutta la giornata lavorativa e all’innalzamento dell’età pensionabile delle donne in un sol colpo da 60 a 65 anni; e dall’altro culmina col c.d. “decreto sviluppo” del luglio 2011 nel : a) blocco dei contratti fino al 2015; b) congelamento per due anni della liquidazione, senza calcolo di interessi; c) obbligo di dismissione/privatizzazione di tutti i servizi escluso vigilanza e anagrafe; d) inserimento della mobilità cioè cassa integrazione, mobilità, licenziamento; f) eliminazione di tutti i precari con conseguente aumento delle cooperative.

Il terzo recente riassetto, chiamato “Riforma Madia” varata con un primo decreto legislativo il 25 maggio 2017, ha un lungo processo di incubazione nel brodo del Jobs act e della precarizzazione contrattuale e lavorativa estremizzata dal Governo Renzi-Poletti (2015/2017). Essa approfondisce per i dipendenti i tratti negativi dei precedenti riassetto, (con l’unica eccezione che dà spazio nella trattativa alle confederazioni sindacali ma solo per averle a fianco dei dirigenti). E delinea un modello di lavoro precario e militarizzato. La “riforma” poggia su tre cardini. 1) Per prima cosa prevede il superamento della “pianta organica” e la sua sostituzione con un “piano triennale del fabbisogno”, diretto a programmare le assunzioni in base alla situazione di effettiva necessità del comparto. Accanto al nuovo piano viene introdotta la digitalizzazione di tutte le amministrazioni con lo scopo di rinnovare tecnologicamente il lavoro, di svecchiare il personale attraverso i prepensionamenti, di aumentare il controllo sul personale. Proprio nell’ottica di ricambio generazionale essa tende a regolarizzare il precariato valorizzando l’esperienza acquisita, privilegiando anche per i concorsi la conoscenza di lingue straniere e l’uso dei sistemi informatici. 2) L’inasprimento delle sanzioni e delle responsabilità disciplinari. È stabilito che per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell’ambito della propria organizzazione, deve individuare l’ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) competente. Ed è ammessa la possibilità, previa convenzione, di arrivare ad una gestione unificata delle funzioni dell’UPD da parte di più amministrazioni; con la conseguenza che qualsiasi dirigente non può fare a meno di segnalare ogni infrazione, pena sua punibilità. Solo per le infrazioni di minore gravità, ossia quelle per cui è prevista l’irrogazione della sanzione del rimpro-

vero verbale, il procedimento disciplinare resta di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. 3) “Organismi indipendenti di valutazione” per la valutazione della performance sono istituiti questi organismi che affiancano gli organismi interni all’ente, composti da componenti iscritti in un Elenco Nazionale, previa procedura selettiva pubblica con la durata dell’incarico di tre anni, rinnovabile una sola volta, sempre previa procedura selettiva pubblica. A carico degli iscritti sono previsti obblighi di aggiornamento professionale e formazione continua. I premi poi non possono essere dati a pioggia ma devono essere legati alla valutazione della performance. In punto viene stabilito che la performance va misurata e valutata con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola con riferimento ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti. Viene inoltre chiarito che il rispetto delle norme sulle valutazioni della performance non solo costituisce condizione necessaria per l’erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legata alla produttività, ma rappresenta anche requisito ai fini del riconoscimento di progressioni economiche, dell’attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali. Infine ai dipendenti verrà data la cosiddetta “pagellina” da cui originerà una graduatoria secondo la quale alle prime posizioni sarà assegnato l’intero importo del premio di produttività, il 50% alle posizioni intermedie, nulla alle ultime posizioni. Ed è previsto ancora per coloro che per diversi anni vengono bocciati dall’organismo di valutazione persino l’erogazione di sanzioni, fino al licenziamento. Un fattore di valutazione sarà quante ore il dipendente effettua. In pratica si rende obbligatorio lo straordinario, in vista dell’aumento dell’orario di lavoro nei prossimi contratti. La “riforma Madia” è dunque l’ultima tappa di un processo di peggioramento delle condizioni di lavoro e retributivo delle fasce operaie e impiegatizie del pubblico impiego.

Sul piano politico-sociale va detto, senza giri di parole, che queste tre “controriforme” sono passate non perché imposte dal potere, ma soprattutto perché contro di esse non c’è stato un adeguato movimento di lotta da parte di operai e impiegati. Per non andare troppo indietro nel tempo è sufficiente soffermarsi, a questo riguardo, sulla protesta delle insegnanti contro la “Buona Scuola” di Giannini-Renzi. Le agitazioni partite lancia in resta il 18 aprile e soprattutto il 5 maggio 2015 ove entra in sciopero deciso e risoluto l’80% del personale della scuola, in poco tempo si sono frammentate e affievolite rinculando su pratiche inefficaci come i flash-mob. Non si è data una risposta adeguata al continuo salasso salariale ed abbiamo visto i lavoratori dare timide risposte con presidi o scioperi con scarsa partecipazione, lo stesso dicasi in merito al blocco dei contratti in atto dal 2009 ad oggi. E i rinnovi che vengono firmati in questi primi mesi del 2018 offendono la dignità dei lavoratori/trici con aumenti salariali irrisori, negazione degli arretrati, inserimento nei contratti delle normative peggiorative. Certo, è sempre l’ora di riprendersi perché senza lotta e lotta adeguata non si va da nessuna parte ma si decade, non solo; ci vuole inoltre una organizzazione autonoma che si batta per gli interessi di lavoratori/trici, che non c’è bella e pronta ma che va costruita col contributo e col sostegno

degli operai e degli impiegati interessati. I primi due meccanismi da disarticolare nel muovere i primi passi sono: contro la premialità corruttrice ed il disciplinarismo terroristico. La premialità perché mette in concorrenza i lavoratori/trici tra di loro e alla loro soggezione ai dirigenti. Il disciplinarismo perché il potere dei dirigenti è usato per stroncare qualsiasi forma di organizzazione e ribellione e tenere asserviti e disciplinati i dipendenti.

Conseguentemente formuliamo le seguenti indicazioni operative a tutte le categorie impiegate:

- 1) esigere forti aumenti delle retribuzioni tabellari non inferiori a 300 euro mensili;
- 2) esigere il conglobamento delle indennità nella retribuzione tabellare; il mantenimento dell'intera retribuzione in caso di messa a disposizione e mobilità;
- 3) applicazione del principio "a parità di lavoro parità di salario" con abolizione di ogni discriminazione tra neo assunti e vecchi lavoratori;
- 4) esigere il salario minimo garantito di 1.250 euro mensili intassabili per disoccupati, sottooccupati, sottopagati, pensionati, e per tutti i senza salario;
- 5) assunzione in modo stabile di tutti i precari e blocco di ogni esternalizzazione e appalti a cooperative;
- 6) contrapporre al disciplinarismo terrorizzante la forza collettiva di reparto, di settore, di istituto ecc.;
- 7) esigere l'abolizione dell'IRPEF sulle retribuzioni nonché dell'IVA sui generi alimentari di largo consumo e delle accise sui carburanti per lavoratori/lavoratrici;
- 8) esigere trasporti gratuiti, sanità gratuita e curativa, mense scolastiche gratuite per tutti i lavoratori, disoccupati, pensionati e studenti;
- 9) promuovere ed instaurare il controllo dei lavoratori sui fondi INPS per impedire qualsiasi manipolazione governativa e garantire il regolare pagamento delle pensioni;
- 10) promuovere e sviluppare l'organizzazione autonoma di tutte le fasce impiegate costruendo i comitati di lotta aperti e collegati agli organismi operai combattivi nella prospettiva di costruire un sindacato di classe comprendente tutti i lavoratori italiani e stranieri e muoversi nell'ottica dell'internazionalismo proletario.

Milano, 18/6/2018 - La Commissione Operaia di Rivoluzione Comunista

SEDI DI RIVOLUZIONE COMUNISTA - MILANO: Piazza Morselli, 3 aperta il giovedì dalle 21,15; l'**Attivo Femminile** si riunisce il martedì dalle 19, e la **Commissione Operaia** il lunedì dalle 21,30, presso il **Circolo Saverio Saltarelli Via Salvo d'Acquisto, 9** (Zona Baggio). **BUSTO ARSIZIO:** Via Stoppani, 15 (quartiere Sant'Anna) presso il **Circolo di Iniziativa Proletaria Giancarlo Landonio** aperta il lunedì martedì venerdì dalle ore 21.

NUCLEO TERRITORIALE ANCONA-SENIGALLIA - rivoluzionecomunista.ancona@yahoo.it

SITO INTERNET: rivoluzionecomunista.org; E-MAIL: rivoluzionec@libero.it