

PREMESSA

La crisi che sta investendo l'intero pianeta non è per niente una crisi esclusivamente finanziaria come in tanti vorrebbero far credere né, tantomeno, buttata alle spalle: essa è una crisi globale, strutturale, che investe tutto il sistema di produzione e di vita capitalistico.

La crisi economica/finanziaria congloba in sé un intreccio micidiale di ulteriori crisi: una crisi ambientale, poiché la devastazione della natura e i cambi climatici mettono in discussione addirittura la continuità della vita in tanti parti del mondo, una crisi energetica e una crisi alimentare.

E, ad attraversarle tutte, c'è la gigantesca crisi legata alla guerra permanente e globale che percorre il mondo: la guerra, lungi dall'attenuarsi, è vista dai padroni del mondo come la carta a disposizione per placare le altre crisi del sistema.

Di fronte all'evidente tentativo di far pagare ancora una volta la crisi ai lavoratori, salvando banche e banchieri e sostenendo le imprese, occorre indicare quali sono gli obiettivi che intendiamo rappresentare nel nostro ministero, su cui costruire nuove e incisive azioni di lotta.

IL NUOVO SINDACATO DI BASE

Che l'Assemblea Nazionale della CUB di Riccione del 22/24 maggio 2009, avrebbe prodotto grosse novità era nell'aria, ed era un'attesa sentita dai tanti delegati intervenuti.

La strada verso l'unità del sindacalismo di base è, comunque, segnata.

Infatti, il lavoro svolto dalla Commissione Costituente, designata dall'Assemblea Nazionale della CUB, ha tracciato le linee e le caratteristiche principali del nuovo sindacato di base e lanciato il dibattito sul modello sindacale da praticare: un sindacato generale, intercategoriale, nazionale, unitario, di massa, democratico e conflittuale, articolato in categorie e sul territorio, indipendente dai governi, dai partiti, dai padroni.

Un sindacato che si occupi non solo di cosa si produce ma, anche, di come si produce e che renda i lavoratori protagonisti diretti del proprio futuro.

Un sindacato presente e attivo nelle aziende, capace di organizzare e rappresentare le multiformi figure sociali generate dalla frammentazione produttiva e sociale, a partire dai lavoratori precari.

Un sindacato che crei un soggetto confederale solidale, articolato in due grandi aree che raggruppino i lavoratori pubblici e i lavoratori privati e che, a loro volta, si articolerà, organizzativamente, per settori d'intervento.

Insomma, stiamo vivendo un processo di costruzione di una reale rappresentanza generale dei lavoratori e strumento di una concreta e sempre più ampia aggregazione del mondo del lavoro: la trasformazione da confederazione di organizzazioni in confederazione di categorie, capaci di definire la propria presenza tra i lavoratori con proprie strategie di lotta e di rivendicazione e con la struttura confederale dedicata al raccordo forte e alla creazione della condivisione dei progetti generali, tesa a crescere nel territorio per aprire spazi di presenza sociale e politica fra i soggetti senza sindacato.

Non ci dilunghiamo troppo su questa analisi, rimandando alla lettura della documentazione preparatoria e conclusiva dell'Assemblea Nazionale di Riccione e dei lavori della Commissione Costituente, facilmente reperibili sul sistema web di Federazione.

E' certo, però, che occorre la presenza di un'organizzazione sindacale capace di generalizzare il conflitto.

La mutata composizione di classe, l'effetto disgregatore delle delocalizzazioni e della deindustrializzazione, l'arrivo di centinaia di migliaia d'immigrati, una parte minoritaria dei quali è riuscita a integrarsi nel tessuto produttivo mentre la gran parte, soprattutto nel centro sud vive di elemosina e piccolo commercio, l'uso massiccio della precarietà, i licenziamenti in arrivo a migliaia, disegnano un nuovo atlante sociale e del lavoro che si dispiega non più solo nei classici luoghi di lavoro, ma anche massicciamente sul territorio e nelle metropoli.

L'esigenza di reddito, di abitazioni accessibili ai ceti popolari, la necessità di favorire integrazione e convivenza, la sempre più marcata difficoltà per i redditi di operai e impiegati di arrivare alla fine del mese, la pressoché assoluta mancanza di servizi rendono evidente la necessità di immaginare un sindacato capace anche di strutturare il suo intervento nei territori, in particolare in quelli metropolitani, per fornire organizzazione laddove è richiesta da quei soggetti che non hanno o non hanno più il luogo di lavoro come ambito principale del confronto e dell'aggregazione.

Nelle grandi città, nelle metropoli caratterizzate dalla produzione diffusa, dove le contraddizioni, i bisogni, la precarietà investono ogni aspetto del vivere, dove l'insicurezza del domani sta già creando masse pronte ad abbracciare ideologie neorazziste e parafasciste, c'è bisogno di un'organizzazione sindacale che sappia rapportarsi su terreni concreti, dialogare con il territorio, provando a riconnettere soggetti sociali diversi.

Dobbiamo contrastare i disegni di padronato, del governo e dei sindacati collaborazionisti CGIL, CISL e UIL (che da almeno venti anni non hanno altro ruolo che quello di cercare di attenuare le iniziative demolitrici dei diritti e delle conquiste dei lavoratori operata da Confindustria e dai vari governi di centro sinistra e/o centro destra), di portare ulteriori grossi attacchi al mondo del lavoro, alle pensioni, al reddito dei salariati, all'ambiente, alle condizioni di vita e di salute sui luoghi di lavoro.

Occorre, quindi, un sindacalismo conflittuale e indipendente che guardi non solo alle vertenze aziendali e categoriali ma, anche, alla contrattazione sociale su questioni come casa, reddito, servizi, cultura.

Un sindacato che abbia, nell'immenso universo del lavoro salariato il suo punto fondamentale di ancoraggio ma che sappia anche essere aperto e referente ad altre forme di protagonismo sociale e di conflitto, come i movimenti per la pace, contro la guerra, per la difesa del territorio e dell'ambiente.

Di fronte a questa nuova fase, la struttura delle RdB MEF ha la necessità di adeguare la propria capacità d'intervento, inserendosi pienamente nel dibattito generale della costituzione di un nuovo sindacato di base e dotandosi di nuovi strumenti di lavoro.

E' fondamentale, comunque, scansare ogni tentazione di favorire posizioni settoriali, avulse dalla Federazione Nazionale e dai suoi organi statutari.

E' imprescindibile, quindi, la sinergia con la categoria del Pubblico Impiego, nella quale riportare esperienze e condizioni e, nel frattempo, trarre ricchezza dal confronto e dalla discussione.

LE RdB MEF

Il lavoro sin qui svolto egregiamente ha dato dei risultati importanti ed ha portato la RdB MEF a ottenere un posto di tutto rispetto all'interno del Ministero, sollecitando ed orientando spesso le coscienze in merito a questioni apparentemente estranee alla pura logica sindacale. Un lavoro eccellente che ha, però, il bisogno di trovare nella pratica quotidiana, nelle relazioni dirette con i delegati dei singoli posti di lavoro e con la Federazione, una nuova dinamica politico-sindacale che sappia relazionarsi con la nuova fase politica e con gli effetti sociali della crisi economica. Il conflitto diverrà sempre più dirompente nel momento in cui tutti gli spazi di mediazione saranno chiusi dall'inevitabile economia di crisi. Questo non riguarderà solo la CUB o il nuovo soggetto sindacale di base ma anche le organizzazioni sindacali concertative (CGIL, CISL e UIL). Non è un caso che la riforma dei contratti collettivi di lavoro in cambio della ristretta possibilità di concertazione avanza la partecipazione del sindacato negli enti bilaterali, trasformando così la concertazione in complicità e cogestione. Questo pone, oggettivamente, davanti agli interessi generali di classe due avversari le controparti storiche e quelle ormai più dichiaratamente compromesse: il sindacalismo confederale. La cogestione consentirà ai sindacati concertativi la possibilità di sopravvivere nel sottobosco clientelare che creerà, ma farà venire meno quel ruolo di controllori dello scontro di classe che CGIL, CISL e UIL hanno sinora avuto.

In questo quadro è necessario mettere in campo tutte le energie e l'intelligenza collettiva dei referenti sindacali del MEF per rendere la presenza e l'azione del nostro agire sindacale in linea con i principi espressi dall'assemblea nazionale di maggio e più efficiente il rapporto con i nostri iscritti, eletti RSU e delegati.

La riorganizzazione e l'adeguamento dell'attuale sistema di relazioni e rappresentazione politica della RdB MEF deve andare nella direzione del maggior coinvolgimento dei diversi attori sindacali per quanto riguarda la scelta delle linee generali di intervento, nelle questioni legate alle tematiche di posto di lavoro e a quelle politico-sindacali più generali. Deve vivere tra i delegati a diverso titolo la convinzione e condivisione sulle linee politiche e dotarli degli strumenti per sostenerle in ogni sede. Solo la partecipazione e il coinvolgimento di quanti più lavoratori possibile consentirà anche alla RdB MEF di puntare ad una ulteriore crescita della forza conflittuale e di rappresentanza. La crescita e l'individuazione del quadro dirigente futuro sono indispensabili per dare prospettiva e rafforzare l'ipotesi del sindacato indipendente, che deve sempre porre al centro della sua azione l'interesse generale di classe contrastando tutte le tendenze corporative e di protagonismo.

Più in generale occorre battersi per garantire la possibilità di esercitare il conflitto. Contrastare il restringimento del diritto di sciopero. Impedire la revisione della normativa sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale che verrà modellata a garanzia di CGIL, CISL e UIL. Opporsi a tutti i tentativi messi in atto al fine di impedire la possibilità di fare sindacato conflittuale.

Rafforzare il lavoro del Patto di Base per andare verso un soggetto sindacale conflittuale che agisca in modo unitario e che sia capace di intervenire nelle contraddizioni e più complessivamente in tutto il mondo del lavoro per realizzare mobilitazioni e scioperi nazionali a sostegno delle piattaforme di lotta e rivendicazione delle categorie e dei territori.

La RdB MEF non può stare fuori da questo progetto e da questi obiettivi fondamentali.

Esseri interni a questi ragionamenti vuol dire parlare e proporsi a tutti i lavoratori ed in modo particolare a quelli che esprimono uno specifico interesse al progetto del nuovo sindacato di base, ma anche a quelli coinvolti da aspetti vertenziali specifici al destino della RdB MEF.

Per parlare ai lavoratori non possiamo fare a meno dei delegati nelle diverse sedi del MEF, per questo il loro ruolo deve essere potenziato e deve crescere il numero di lavoratori coinvolti nella vita sindacale del Ministero in termini di elaborazione teorica e decisionale.

GLI OBIETTIVI

SALARIO

E' lo strumento di controllo sempre più forte e consente un governo del personale autoritario, calpestandone la dignità.

L'accelerazione voluta dall'amministrazione e CGIL, CISL, UIL, FLP e UNSA, aumenta fortemente il salario prestazionale e, con esso, la rottura dell'unità dei lavoratori attratti verso la rincorsa della prestazione e del tentativo di garantirsi un profilo salariale adeguato.

Il salario accessorio è ormai parte non indifferente della retribuzione complessiva, legato sempre più al raggiungimento di standard di una produttività concernente la quantità a tutto discapito della qualità del servizio reso. L'elemento centrale diventa, quindi, la meritocrazia, con l'instaurazione di un sistema premiante, più o meno discrezionale, falsamente giustificato dalla necessità di rispondere in tempo e per bene.

L'assoluta mancanza di riconoscimento del valore del lavoro che si svolge, con mortificazione continua, è ampliata anche dai giudizi dell'opinione pubblica sul parassitismo dei dipendenti pubblici e analoghi luoghi comuni.

L'introduzione del Dlgs 150 del 27 ottobre 2009 (decreto Brunetta) attuativo della legge n. 15/09, acuisce la fase disegnando scenari apocalittici.

La creazione delle famose tre fasce di merito, contenute nella Riforma Brunetta, determinerà la guerra nei posti di lavoro per cercare di essere collocati nella fascia alta, che è l'unica che garantisce un guadagno da questa furia reazionaria, falsamente meritocratica.

E' facile immaginare, quindi, la guerra che si scatenerà nei posti di lavoro per cercare di essere collocati nella fascia alta.

La Finanziaria per il 2010, inoltre, stanziava solo una manciata di euro per il mancato rinnovo dei contratti del Pubblico Impiego, in scadenza a dicembre 2009.

Quindi, sul salario dei dipendenti pubblici gravano, come macigni, anche l'allungamento della durata contrattuale non più biennale ma triennale, con un'inevitabile perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni; l'introduzione delle gabbie salariali, che tengono conto "della competitività locale e delle indiscutibili differenze che sussistono nel costo della vita rilevato nei diversi territori" e, come se non bastasse, meritocrazia e gestione clientelare degli incentivi, già falciati dai tagli prodotti dall'applicazione della legge 133/2008.

Proprio il DL 112, trasformato nella Legge 133 del 2008, ha sottratto importanti risorse economiche ai Fondi Unici di Amministrazione, nonostante le assicurazioni di quelle organizzazioni sindacali firmatarie del protocollo con il governo.

Così non è stato, i risultati purtroppo ci hanno dato ragione.

Il ricorso al lavoro straordinario, infine, è diventato, di fatto, uno strumento con cui l'Amministrazione affronta il problema dell'impovertimento degli organici e del raggiungimento degli obiettivi di produzione.

Per tali motivi, dobbiamo affermare la nostra contrarietà all'utilizzo di lavoro straordinario, ritenendo che prioritariamente si debba procedere alla stabilizzazione dei precari e, di seguito, all'attivazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Abbiamo, quindi, bisogno di una vera redistribuzione equa e solidale delle risorse accessorie, di una loro stabilizzazione, rifiutando la tentazione di "governare e confrontarsi" con impianti contrattuali dove siano inseriti la produttività individuale, la meritocrazia e il raggiungimento degli obiettivi degli uffici.

Resta fermo, comunque, che il problema del salario può essere risolto unicamente con una nuova fase di conquiste sociali nel paese, all'interno della quale, ricollocare i rinnovi contrattuali come uno degli elementi di scontro.

Occorre, quindi, lavorare affinché le condizioni di conflitto e scontro sociale all'interno del ministero si concretino realmente, avviando una battaglia al fine di trasformare il salario accessorio in retribuzione certa per tutti i lavoratori superando pagelle, discrezioni e valutazioni dei dirigenti.

SMANTELLAMENTO

La Pubblica Amministrazione attuale è considerata incompatibile con il nuovo modello sociale.

La sua distruzione passa anche attraverso la sconfitta e la devastazione dei pubblici dipendenti che vivono, oggi, i processi di ristrutturazione che negli anni passati hanno attraversato il lavoro privato.

L'attacco costante, proditorio, infamante al pubblico impiego è solo una strategia d'isolamento sociale per attaccare e distruggere la pubblica amministrazione come elemento di garanzia per lo stato sociale e l'esercizio dei diritti costituzionali.

La destrutturazione alla pubblica amministrazione è funzionale a spostare ulteriore ricchezza verso le imprese, alla mercificazione dei diritti sociali, allo stato al servizio delle aziende e del capitalismo finanziario. Se per noi è attacco al posto di lavoro, per tutti è attacco all'esercizio dei diritti fondamentale.

La pubblica amministrazione per la sua funzione è un bene comune, il suo funzionamento è un altro problema, che noi da sempre tentiamo di affrontare, ma c'è impedito.

L'attacco al Pubblico Impiego, quindi, non solo è in atto ma è destinato ad acuirsi per accelerare il processo di smantellamento della Pubblica Amministrazione.

Il regolamento di organizzazione del ministero, ideato dal vecchio governo di centrosinistra (Tommaso Padoa Schioppa), è ripreso integralmente da quello attuale di centrodestra (Tremonti) e vede il MEF come punta di diamante nella devastazione dello stato sul territorio.

Decine sono le strutture periferiche individuate e soggette a chiusura: da anni, sono lasciate progressivamente a estinguersi con il taglio delle risorse per la spesa corrente e agli investimenti sul personale.

L'incertezza in cui versano i lavoratori è devastante anche sul piano emotivo: l'impossibilità di erogare un servizio adeguato alla collettività.

Anche la recente modifica al DPR 43, sottoposta alla farsesca consultazione delle organizzazioni sindacali, è facilmente interpretabile: mediante decreti ministeriali di natura non regolamentare, da adottare in deroga, si potrà mettere mano agli uffici e conseguente gestione del personale senza alcun controllo normativo né, tantomeno, sindacale, calpestando, in questo modo, anche i più elementari principi di ragionevolezza e funzionalità dell'azione amministrativa.

Dopo il Decreto Legislativo Brunetta, che detta le norme in materia salariale e professionale senza possibilità di partecipazione e contrattazione; con un nuovo CCNL che rende "flessibile" il lavoro pubblico senza alcun riconoscimento professionale, il MEF si adegua e rende elastica e unilaterale l'organizzazione del lavoro e dei servizi del MEF.

Quello che sta succedendo nel nostro Ministero è l'inevitabile conseguenza del progetto generale di privatizzazione dello stato e di svuotamento della democrazia nelle sue articolazioni primarie, di partecipazione e controllo.

Occorre, quindi, rilanciare con forza una battaglia in difesa delle articolazioni provinciali, consapevoli di poter esercitare un ruolo solo se riusciamo a comprendere gli elementi unificanti che i processi di trasformazione in atto creano tra dipendenti privati e pubblici.

L'attuale fase strategica del governo è articolata su alcuni punti fondamentali: federalismo della pubblica amministrazione, dopo quello fiscale, per frantumare il pubblico impiego e ridurre la capacità di resistenza e opposizione; ritiro dello stato dai territori con la messa sul mercato delle sue funzioni.

Se i lavoratori non si opporranno, le prospettive sono esuberanti, mobilità, perdita di funzione sociale, attacco al salario, incertezza del futuro.

DIRITTO DI CARRIERA

Gli effetti disastrosi delle procedure di riqualificazione cogestite da CGIL, CISL, UIL, UNSA e FLP sono sotto gli occhi di tutti.

Solo il 30% dei lavoratori ha potuto ottenere un avanzamento di carriera a fronte di una lacerazione del tessuto sociale di categoria la cui portata è inimmaginabile.

L'effetto collaterale degli idonei è l'esempio più lampante di una frustrazione dominante di decine di lavoratori.

In un quadro normativo fortemente modificato, con un blocco generalizzato e la "mannaia" del Dlgs 150, sperare in processi di carriera facilmente praticabili è un'utopia.

La revisione complessiva degli attuali profili professionali, riuscendo a ricollocare i lavoratori esclusi in una posizione giuridica più elevata, potrebbe essere una strada percorribile, tanto più che quest'operazione si rende necessaria in quanto alcuni profili professionali sono del tutto scollegati dalle funzioni realmente effettuate e anacronistici rispetto alle attuali esigenze operative.

Necessita, pertanto, il coinvolgimento alla lotta e alla mobilitazione dei lavoratori, affinché il diritto di carriera si traduca in un passaggio di livello per tutti, a partire dagli esclusi dalle procedure.

DONNE LAVORATRICI

La necessità per il capitale di far fronte all'acuirsi della crisi sta determinando, nell'arretramento generale, un regresso della condizione delle donne, verso le quali si è andato intensificando un duro attacco alle conquiste

strappate nel corso di decenni di lotte. La stessa parità giuridica con l'uomo, che un periodo di sviluppo e rapporti forza più favorevoli avevano formalmente garantito, sta diventando sempre più aleatoria, a meno che non serva, come nel caso dell'elevamento dell'età pensionabile, a parificare donna e uomo nella perdita di "diritti acquisiti".

Assistiamo, quindi, all'avanzare di discriminazioni e differenziazioni, sia sul piano salariale sia delle condizioni di lavoro, maggiori che nel recente passato.

Le tutele in materia di orari, postazioni lavorative, maternità e cura dei figli, attraverso le deroghe alle leggi e ai contratti, sono oggi un ricordo e, a tutto questo, si aggiunge il gravoso carico di lavoro domestico.

Il taglio allo stato sociale, cioè a quel tanto di servizi sostitutivi del lavoro domestico che per tutto un periodo ha reso possibile conciliare (non eliminato) lavoro esterno e casalingo, obbliga la donna a sopprimerli con un aggravio di fatica e di alienazione sempre meno sostenibile e che la pone in una condizione di maggiore ricattabilità.

Il non farsi carico di questi settori più deboli e ricattati, significa non farsi carico della propria stessa condizione e di una coerente difesa unitaria e generale di tutta la categoria.

DEMOCRAZIA SINDACALE E DIRITTI

Uno spazio che tende a ridursi progressivamente e che misura il nostro peso sociale. Il superamento degli sbarramenti legislativi frapposti per il riconoscimento della rappresentatività non garantisce neanche più la formalità.

Pertanto la prossima tornata per le elezioni delle RSU diventa fondamentale per la RdB sia per il raggiungimento della rappresentatività sia per accrescere la partecipazione, il consenso e l'adesione dei lavoratori. La Federazione Nazionale delle RdB Pubblico Impiego si è già attrezzata a questo appuntamento, istituendo 4 gruppi di lavoro nazionali composti da delegati dei settori relativi ai 4 comparti di nuova istituzione e uno tecnico.

A questi gruppi di lavoro dovranno essere affiancati gruppi di lavoro in ambito regionale.

Compito della nostra struttura di settore dovrà essere quella di riporre le sinergie adeguate per ottenere, in ambito provinciale e centrale, il massimo risultato possibile con la presentazione di liste RSU che coinvolgano il maggior numero di lavoratori possibile, rilanciando in questo modo la partecipazione e la democrazia dal basso.

A questo proposito, abbiamo intenzione di programmare un piano operativo concordato con tutti i delegati per l'intervento specifico di ogni posto di lavoro a livello nazionale.

Quello che diventa indispensabile è spostare, con forza, l'iniziativa sindacale sul terreno del conflitto per ridefinire i rapporti di forza e sociali nel paese.

PRECARIETA'

Una condizione che non riguarda solo chi vive direttamente il problema sotto forma di condizione contrattuale, ma è un modello di organizzazione del lavoro e dei servizi che si sta stabilizzando.

La precarietà si realizza compiutamente nelle esternalizzazioni delle funzioni del ministero affidate sempre più a soggetti esterni alla pubblica amministrazione.

L'inserimento massiccio di decine di "nuovi schiavi", soprattutto nel campo informatico del dicastero, deve vedere la nostra capacità di intercettarne i loro bisogni, spingendoli fuori dalla loro invisibilità.

Occorre, quindi, aprire vertenzialità di posto di lavoro per la loro stabilizzazione contrattuale, nell'ambito di una strategia generale di opposizione alla devastazione del lavoro e dell'assetto sociale di tutela dei lavoratori.

SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

E' divenuto un elemento del lavoro sempre più secondario.

È evidente che il privato è più esposto ai rischi della produzione, anche se settori della pubblica amministrazione non sono da meno.

Ma è ugualmente evidente che i controlli sulla sicurezza sono appannaggio dei servizi pubblici e i dipendenti pubblici, oltre a tutelare la propria sicurezza e salute, devono garantirli come obiettivo interno a una strategia comune di difesa sociale.

La "riscrittura" del Testo Unico 81 compiuta da questo governo, si traduce, anche, in un cospicuo ridimensionamento dei fondi necessari per una vera politica di sicurezza, prevenzione e formazione dei lavoratori.

A questo, si aggiunge una totale deresponsabilizzazione culturale della dirigenza (datore di lavoro) che individua nella prevenzione e protezione solo una procedura tecnico/formale cui adempiere con leggera frivolezza.

Vi è la necessità, quindi, di ridare spolvero e vigore ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, riuscendo a coordinarli tra loro e attivare vertenzialità e momenti assembleari su specifiche tematiche.

II DLgs 150/09

Il 9 ottobre 2009 il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, in attuazione della legge delega n. 15/2009.

Il Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150, di attuazione della legge delega n.15/2009, è in vigore dal 15 novembre 2009.

Se con la legge 133 abbiamo assistito a un pesante attacco ai lavoratori pubblici, colpiti nel salario e nei diritti, attraverso le nuove disposizioni sulla malattia, sulla fruizione della legge 104, sul part-time e sul taglio al salario accessorio che ha riguardato, seppur in forma differenziata tutte le Amministrazioni pubbliche, oggi siamo di fronte ad un attacco che in qualche modo potremmo definire ancora più grave, perché volto a stravolgere totalmente l'attuale assetto della pubblica amministrazione.

Sottrazione di materie alla contrattazione, maggiori poteri alla dirigenza, inasprimento del codice disciplinare ma soprattutto l'apoteosi della valutazione, della meritocrazia, della selettività sono gli strumenti che ipocritamente si vorrebbe utilizzare per una maggiore efficienza della pubblica amministrazione. Come avevamo facilmente previsto l'applicazione del decreto renderà più difficile l'organizzazione del lavoro, innescherà una guerra tra poveri senza precedenti, sottrarrà spazi alla contrattazione sindacale, inasprirà i rapporti con la dirigenza, rendendo più poveri decine di migliaia di dipendenti pubblici, già costretti a fare i salti mortali per arrivare a fine del mese.

La finalità di tutto questo? Rastrellare tutte le risorse economiche possibili che oggi sono destinate alla fornitura di quei servizi pubblici che costituiscono il livello minimo dello Stato Sociale di cui un Paese civile deve dotarsi, per destinarle ai profitti di banche e imprese. Non a caso il decreto è stato salutato dalla Confindustria come una riforma capace di restituire efficacia ed efficienza alla P.A., condizione essenziale per rilanciare la competitività del Paese. Dimostrare che i lavoratori pubblici sono parassiti, e quindi inutili, dimostrare che è necessario che la collettività non continui ad accollarsi i costi di Amministrazioni che non forniscono il servizio richiesto.

Il passo verso la chiusura di uffici, verso la privatizzazione e l'esternalizzazione di servizi, verso il licenziamento degli "improduttivi" è a questo punto davvero facile. I tentativi patetici di qualche organizzazione sindacale di porre correttivi al testo, intervenendo soprattutto sulla composizione delle fasce per l'attribuzione del salario individuale di merito, dimostrano, oltre alla necessità di dover riaffermare il proprio ruolo, l'adesione complessiva al modello proposto dal Ministro che, è bene rilevarlo, trova fondamento nei contenuti del memorandum, firmato, all'epoca del governo Prodi, da tutte le OO.SS. concertative. Basta leggere le dichiarazioni di Cgil, Cisl e Uil, a commento del decreto, per comprendere che, pur nelle sfumate differenze, nessuno ha respinto la filosofia fondamentale del Governo, basata sulla premialità e sulla differenziazione tra lavoratori. E' del tutto evidente che il sindacalismo di base ha, da solo, il compito di respingere questo ennesimo attacco ai diritti dei lavoratori ed allo stato sociale, facendo comprendere ai lavoratori che cosa accadrà e facendo emergere, a partire dai luoghi di lavoro, tutte le contraddizioni che si verranno a determinare una volta che il decreto troverà concreta applicazione.

Si realizza, quindi, il decantato piano industriale della pubblica amministrazione: in realtà, si costruisce un apparato pubblico totalmente subordinato al controllo del governo e gestito in modo autoritario.

Siamo di fronte ad una vera e propria "controriforma" che va sicuramente respinta al mittente se vogliamo continuare a difendere i nostri salari, i nostri diritti, la nostra dignità.

Occorre, quindi, che i lavoratori si attrezzino per fermare questa deriva autoritaria, in difesa dei diritti soggettivi e collettivi

SALARIO: sempre meno legato alla prestazione lavorativa e alla professionalità posseduta. La parte fissa è destinata a subire diversificazioni a causa di federalismo e gabbie salariali. La parte variabile sarà sempre più dipendente dalla relazione con il dirigente, a valutazioni esterne e senza controllo.

FASCE RETRIBUTIVE E PROGRESSIONI DI CARRIERA: una forma di crescita professionale e salariale che viene, di fatto, abolita e sottoposta a procedure concorsuali per accedere alle quali bisogna aver avuto valutazioni positive, ma da chi?

MERITOCRAZIA, PREMI, VALUTAZIONE: una valutazione fatta da soggetti esterni, senza contraddittorio e con scarsi riscontri oggettivi, attraverso una logica meritocratica che divide i lavoratori in liste di buoni, di quasi buoni e di cattivi. A seconda della lista in cui si viene collocati si acquisisce o meno il salario di produttività. La discrezionalità nell'erogazione trasforma il salario di produttività in premio per chi lo

percepisce, mentre crea delle vere e proprie liste di proscrizione per chi sarà valutato negativamente e quindi non percepirà alcunché.

MATERIE DI CONTRATTAZIONE: praticamente inesistenti. Questo decreto è lo sviluppo del memorandum sul Pubblico Impiego firmato da CGIL, CISL e UIL con il governo Prodi, che conteneva gli stessi principi al suo interno. Impedire la contrattazione, lo svolgimento delle elezioni RSU, accorpate senza logica i comparti equivale ad un vero e proprio colpo di stato che colpisce la democrazia sindacale e le libertà individuali e collettive.

CODICE DI DISCIPLINA: è un regolamento militare, senza garanzie e senza possibilità reale di contraddittorio che ha lo scopo di intimidire e accompagnare la totale flessibilità dei lavoratori alle politiche pubbliche del governo.

DIRIGENZA: l'unico vero potere che gli viene riconosciuto è quello disciplinare, il resto è sottoposto a soggetti esterni alla pubblica amministrazione. Un quadro intermedio la cui autonomia è di scodinzolare alla mensa del governo e abbaiare ai lavoratori, i cani da guardia di una amministrazione subordinata alle esigenze finanziarie e funzionali dell'industria.

RAPPRESENTANZA SINDACALE: sembra paradossale ma proprio il Ministro che più di altri ha sostenuto di voler attaccare, con l'obiettivo di ridurre il peso, la rendita di posizione che CGIL, CISL e UIL si sono costruiti nel tempo nella pubblica amministrazione e nel Paese, con questo decreto favorisce il ripristino del monopolio della rappresentanza nel pubblico impiego del sindacato confederale.

CGIL, CISL e UIL: ne hanno fatte talmente tante sulle spalle dei lavoratori che farne un elenco è impossibile e quasi inutile. Appoggio alla riduzione dei redditi reali, sostegno ai tagli alla spesa sociale e alle privatizzazioni, controllo sociale sui lavoratori, partecipazione al sistema di potere economico, copertura politica alle manovre economiche dei diversi governi.

Il decreto Brunetta è figlio della politica sindacale concertativa e collaborazionista di CGIL, CISL e UIL che, negli anni, ha preparato il terreno per quest'ennesimo e rivoltante attacco

CONCLUSIONI

Occorre rispondere immediatamente alle necessità che la nuova fase ci pone, con più militanza, maggiore impegno personale, senso di appartenenza.

L'avverarsi di condizioni favorevoli, permetterà alle RdB MEF di dotarsi di ulteriori percorsi, attualmente non praticabili.

Questo significa la presenza fattiva delle RdB MEF sui posti di lavoro, sollecitare la partecipazione concreta e la crescita sulle nostre parole d'ordine che sono state e rimangono: forti aumenti di salari, pensioni pubbliche, lotta alla precarietà lavorativa e sociale, continuità del reddito, per la sicurezza nei posti di lavoro, per lo stato sociale, per la democrazia nei luoghi di lavoro.

Queste parole d'ordine restano decisive per migliorare le condizioni di vita e di lavoro di vasti strati sociali che sentono oggi sulle loro spalle la fatica del vivere, in una società in cui aumentano le disuguaglianze sociali e in cui si dissolvono le speranze e le piccole sicurezze che hanno accompagnato le generazioni precedenti.

In questo quadro generale, grandi responsabilità sono da attribuirsi a CGIL, CISL e UIL che, in nome del libero mercato, hanno sostenuto la deregulation del mercato del lavoro, l'introduzione e lo sviluppo della precarietà, la trasformazione della contrattazione in un rituale ormai del tutto scontato, sempre al ribasso e sempre più legato alla produttività che sfocia, di solito, in mancanza di sicurezza e in omicidi sul lavoro.

In sostanza, come qualcuno ha sostenuto in questi giorni, la lotta di classe esiste ancora ed è ferocemente praticata dal padronato italiano che sta spostando, in questi anni, risorse economiche, diritti e certezze dal mondo del lavoro a quello del capitale.

Solo il riconoscimento di bisogni comuni e l'unità dei lavoratori del MEF su obiettivi chiari, può riuscire finalmente a ridare loro, il potere di contare.