



## **COBAS SCUOLA TORINO**

**Sede Regionale: Via San Bernardino 4 -10141 Torino**

**Sede Bussoleno: via Fontan 16 (per appuntamento)**

Tel/Fax 011 334345 347 7150917

e-mail: [cobas.scuola.torino@katamail.com](mailto:cobas.scuola.torino@katamail.com)

sito web: [www.cobascuolatorino.it](http://www.cobascuolatorino.it)

**Consulenza: Martedì, Giovedì, Venerdì ore 16,30/19,30**

# **GLI EFFETTI DEL DECRETO BRUNETTA**

## **Ovvero**

## **Il ritorno alle origini**

Gli effetti del decreto Brunetta nella scuola possono essere divisi in due aspetti: 1) gestione del personale, valutazione, merito e premi; 2) sanzioni disciplinari.

Il primo effetto che il decreto Brunetta sta producendo è, innanzitutto, un ripensamento generale sulle finalità e sulle competenze della contrattazione, sia quella nazionale che quella integrativa.

In relazione a quest'ultima, infatti, tra il principio in base al quale il salario accessorio è un diritto di tutti e quello che sostiene che l'obiettivo della contrattazione aziendale è l'incremento della produttività, si colloca il dlsg 150 del 2009, il quale sterza decisamente verso l'obiettivo dell'incremento della produttività.

**Su questo si innesta, peraltro, tutta la questione del merito che in questi giorni è tornato alla ribalta per le mini sperimentazioni, sia in relazione alla valutazione dei docenti e agli aumenti da destinare ai più meritevoli (cioè chi collabora fattivamente con la scuola miseria) sia in relazione al premio alle scuole attraverso l'INVALSI. E' naturale che i dirigenti avranno nelle proprie mani uno strumento che mancava all'inizio dell'autonomia scolastica, i nuovi poteri che vengono loro conferiti per Legge e senza la Riforma degli organi collegiali.**

**Il problema che si pone per i lavoratori della scuola è naturalmente quello di rintuzzare le forzature che i DS vogliono fare, ben sapendo, però, che la battaglia vera non può essere solo l'indicazione di firmare i contratti integrativi di istituto entro il 31 dicembre, né solo sostenere che il nostro CCNL, essendo bloccato sino al 2012, non può dar luogo a nessun cambiamento nella gestione e utilizzazione del personale sino ad allora. Questo è per noi sicuramente vero, ma come ben illustrato dai dirigenti nei documenti di accompagnamento nelle riunioni e assemblee e conferenze, la pressione vera avverrà proprio attraverso gli organi collegiali, tutti, e ben sappiamo come ciò comporti, nella verifica quotidiana, enormi difficoltà di gestione.**

**La vera e improba battaglia è allora conquistare gli Organi collegiali e in questo senso la Campagna anticollaborazionismo può essere lo strumento attraverso il quale far continuare tale lotta riempiendola anche di nuovi contenuti.**

Diciamo pure che in realtà la contrattazione aziendale integrativa, che nasce con l'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993, definisce subito la sua precisa finalità : quella di ottenere "**incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività** "; finalità che rimane sin dall'inizio nell'impronta della contrattazione di istituto e nei tentativi che sin da allora sono stati fatti nella scuola per legare la distribuzione del FIS a quelle figure che più di altre costituivano e costituiscono ancora lo Staff del dirigente (Collaboratori del dirigente, Funzioni strumentali, Coordinatori etc.).

Il dlgs 150/09 si pone perciò, ed esplicitamente lo sostiene l'Associazione Nazionale presidi, **come un ritorno alle origini.**

Ma tale ritorno non è contenuto solo nel definire e restringere gli ambiti della contrattazione integrativa di istituto, ma anche nel definire e restringere gli ambiti della contrattazione collettiva nazionale. Anche

qui, infatti, a partire dal 2008 si assiste ad una inversione di tendenza per riportare all'interno della legge le materie definite attraverso i contratti collettivi, vincolando e subordinando alla legge il CCNL.

-----  
Il vero nodo, il punto cui vogliono immediatamente arrivare i Dirigenti è acquisire tutti i poteri del privato datore di lavoro e, nell'esercizio dei poteri dirigenziali, gestire il personale, anche forzando la normativa. Tutti gli sforzi dell'ANP sono fatti per sostanziare questo principio e renderlo applicativo prima del tempo, infatti sostengono che gli obiettivi delle relazioni sindacali sono da sempre quelli di contemperare l'interesse dei dipendenti con l'efficienza ed efficacia dei servizi ( art 3 CCNL) e che gli obiettivi della contrattazione integrativa sono quelli di assicurare efficienza e produttività, incentivando impegno e qualità della prestazione e destinando a quest'ultima la quota parte prevalente del fondo ( art 40, comma 3-bis dlgs 165/).

Il riferimento normativo per sostenere tale tesi è, secondo i dirigenti, sempre il dlgs 165 del 2001 ( art 5, comma 2 ), che sostiene appunto la piena legittimità dei dirigenti nell'assumere tutti i poteri relativi alla gestione delle risorse umane e trovano, sul piano amministrativo, la conferma di tale principio nella circolare ministeriale n.7 del maggio 2010, che afferma che la contrattazione nazionale e quella integrativa non possono aver luogo sulle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali e che in tali materie la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Peraltro, dicono i dirigenti, sempre il dlgs 165 prevede la nullità delle clausole contrattuali nel caso in cui si violino le norme del CCNL o le leggi di riferimento, perciò bisogna rispettare la nuova norma introdotta che dà ai dirigenti nuove e ben più importanti competenze.

**I dirigenti sono però consapevoli che esiste una criticità di fondo ed è questo un elemento centrale che noi dobbiamo utilizzare a nostro vantaggio, rispondendo punto su punto alle obiezioni poste.** Il dlgs 150/09 stabilisce, infatti, che il contratto integrativo non può derogare dal CCNL e che il CCNL non può derogare dalla legge. Visto che nella scuola la finanziaria ha però bloccato il CCNL per tre anni, questo non può armonizzarsi con la legge (dlgs 150/09). Ciò comporterà, lo dicono esplicitamente nel materiale diffuso nelle loro assemblee, uno scontro con la tesi, supportata dai sindacati, che valgono ancora le vecchie regole. **Ed è qui che scattano le modalità attraverso le quali i DS scendono in guerra con noi**; poiché, dicono, il dlgs 150 prevede come termine ultimo per l'adeguamento dei contratti il 31 dicembre, può essere utile attendere quella data, consapevoli che la nota ARAN n 161, dell' 11 gennaio 2010 viene erroneamente intesa come regola per affermare l'ultrattività dei contratti non rinnovati. A questo proposito, evidenziando anche l'ambiguità del blocco del trattamento accessorio in finanziaria ( art. 9, comma 1, slide 17 del mio power point sulla manovra economica) che annullerebbe la validità della contrattazione. Visto che non c'è ancora il chiarimento chiesto, sostengono di avere ancora un motivo in più per ritardare la chiusura del contratto di istituto. Una posizione attendista-consigliano i DS- " è in questo caso nell'interesse degli stessi dipendenti, oltre che utile a tutelare la posizione del dirigente". Per ottenere i risultati previsti, dunque, si deve cercare di superare il 31 dicembre e si devono forzare le decisioni degli organi collegiali (Consiglio di Istituto e Collegio dei docenti ). **E' questo dunque il vero terreno di scontro e sono i collegi che dobbiamo raggiungere e portare sulle nostre posizioni. Certo la fase è totalmente diversa da quella in cui abbiamo iniziato e non sempre è riproducibile la difficile, ma importante battaglia che abbiamo condotto contro le funzioni strumentali.**

I Dirigenti sostengono oramai, in maniera perentoria ( desumendolo dal dlgs 150/2009) che **non si contra più sulle** : lettere h, i,m, dell'art. 6 CCNL : **h)** *modalità di utilizzazione del personale docente in relazione al piano dell'offerta formativa e piano annuale e modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al piano delle attività formulato dal DSGA; **i)** criteri di assegnazione del personale alle sedi e plessi; **flessibilità dell'orario di lavoro; ritorni pomeridiani; **m)** criteri e modalità relativi a organizzazione del lavoro e articolazione dell'orario nonché criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto.*** Rimangono pertanto sul tavolo negoziale : l'applicazione dei diritti sindacali; l'attuazione della normativa sulla sicurezza; i criteri della ripartizione del fondo di istituto ( e in via transitoria).

Anche se la parte sindacale insiste per contrattare su tutto, sostengono i DS, bisogna sostenere che il contratto sulle utilizzazioni del 15 luglio 2010 ( che rimanda le competenze delle utilizzazioni al contratto integrativo) non è stato ancora registrato e che la circolare 7 del maggio 2010 sostiene, comunque, che il dlgs doveva essere applicato già dal novembre 2009.

**A tal proposito i Dirigenti danno a se stessi alcuni buoni consigli :**

**Come comportarsi in pratica.** Il dirigente deve sobriamente sostenere che le regole gli impongono di contrattare solo sulle materie non vincolate. Bisogna prepararsi comunque ad un lungo negoziato, per superare il 31 dicembre.

**Ma anche qui, nonostante ostentino una tracotante sicurezza, sono consapevoli che, per quanto riguarda il pagamento delle competenze tramite il FIS, il quadro normativo (congelamento del CCNL e DPCM- decreto presidente consiglio ministri-) rende poco chiare le modalità della retribuzione delle prestazioni oltre le ore-cattedra in base al principio della premialità, rispetto a quello della quantità di ore lavorate.** Mancano infatti le premesse di diritto. Premesse che mancano anche per quanto riguarda l'applicazione delle norme al Personale ATA. In base alla Cm 7 bisogna pagare le prestazioni effettivamente rese, la produttività, l'efficienza, la prestazione individuale. **Questo è dunque un altro terreno di scontro e di informazione alla categoria su cui puntare decisamente, l'impossibilità di pagare in maniera differente lo stesso numero di ore lavorate.**

Per superare questo scoglio si appigliano all'art 88 del CCNL: retribuire le esigenze didattiche, organizzative, di ricerca e di valutazione; gli impegni didattici, sostengono, vanno retribuiti in termini di flessibilità ( dunque un altro appiglio per ampliare la flessibilità), ore aggiuntive di insegnamento, di recupero e di potenziamento. Richiamano la necessità di utilizzare la procedura della convocazione degli Organi collegiali e della contrattazione, contenuta sempre nell'art88, a favore dei dirigenti. Così come, nei criteri dettati per la divisione del FIS dei docenti, cercano di inserire il pagamento minimo e/o massimo per la prestazione. Per gli ATA puntano alla flessibilità oraria dei collaboratori scolastici che sostituiscono colleghi assenti, sulle intensificazioni orarie connesse allo svolgimento delle attività esercitate nei plessi, sui criteri per i rientri pomeridiani e la flessibilità fra plessi. **Consigliano anche di costituire un "fondo imprevisti"** per coprirsi da eventuali errori, di prevedere verifiche oggettive del lavoro svolto e l'obbligo di inserire in tutti i progetti da finanziare con il FIS l'indicazione di obiettivi verificabili e di indicatori misurabili.

I dirigenti sostengono la **Necessità di adeguamento dei contratti:** occorrerà, dicono, prestare attenzione a che il sindacato non blocchi la trattativa per il rinnovo, fidando nella proroga automatica delle clausole precedenti. Infatti, secondo l'ANP, l'art. 65.1 del dlgs. 150/09 prevede la "cessazione e la conseguente non applicabilità" automatica dei contratti non adeguati.

Da ultimo ci sono anche i Consigli Finali ai dirigenti che l'ANP invia ai suoi aderenti:

- affermare il principio di legittimità;
- segnare la discontinuità;
- tenere l'iniziativa;
- esigere coerenza con le decisioni del Consiglio di Istituto e del Collegio dei docenti.**

Quest'ultimo punto citato è dunque oggetto di un'attenzione particolare da parte dei DS, dovendo infatti i dirigenti dimostrare che il servizio pubblico viene garantito e dovendo dare indicazioni su come sono stati soddisfatti gli interessi della collettività, anche in relazione alle richieste dei cittadini, **si consiglia ai DS** di far approvare dal Consiglio di Istituto – quali criteri generali del POF – alcune "priorità di istituto", cioè esigenze che occorre soddisfare, sia attraverso il POF stesso che attraverso la contrattazione di istituto. **La stessa cosa vale per dimostrare la natura premiale della contrattazione** far indicare dal Consiglio di Istituto – sempre in sede di criteri generali vincolanti per il POF – l'obbligo per tutti i progetti da approvare (e finanziare) di contenere l'indicazione esplicita degli obiettivi attesi e della misura del loro conseguimento, attraverso indicatori possibilmente quantitativi (misurabili) o almeno qualitativi (osservabili / descrivibili oggettivamente – del tipo "prima non c'era, adesso c'è" o viceversa).

Attraverso il proprio **potere di impulso e capacità di influenza e di costruzione di alleanze**-**afferma l'ANP - il dirigente potrà ottenere criteri solidi e chiari.**

Il vincolo maggiore è destinare alle grandi priorità della scuola non meno del 60% delle risorse disponibili per i progetti e la contrattazione.

Questi criteri vincolano *direttamente* la redazione del POF e quella del programma annuale, nel senso che il Consiglio può *non adottare il POF elaborato dal Collegio Docenti solo se non conforme ai criteri generali preventivamente adottati.*

Dunque, una volta che questi due documenti sono approvati, la contrattazione integrativa non può adottare una impostazione diversa.

Ma nuovamente, nelle indicazioni dei Dirigenti viene posto il problema dei punti di difficile risoluzione. In particolare per il punto relativo alla Natura premiale si dice : **“Mancano le norme di attuazione che consentano di trasformare realmente una contrattazione di tipo “quantitativo” (si paga per le ore di impegno) in una di tipo “qualitativo” (si paga per i risultati ottenuti in relazione alle attese). Se però si è costruito il quadro sistematico di coerenze, cioè lo strumento per verificare che gli obiettivi attesi sono stati raggiunti (verifica da fare tramite gli indicatori) si potrà fare riferimento a quelli. Non dimenticare che questa relazione viene redatta a valle dell'accordo ma a monte della verifica sui risultati. Si può quindi argomentare che l'accordo ha natura premiale in quanto remunera progetti ed attività soggetti a verifiche precise e documentabili. Naturalmente, poi, in sede di consuntivo, almeno una misura significativa dei risultati dovrà essere stata raggiunta”.**

Adirittura, sostengono i DS sono ipotizzabili due scenari principali:

1) Sia pure a fatica e con lunga trattativa, si riesce a concludere un accordo coerente con le nuove norme. E' difficile che questo avvenga entro il 2010, perché il sindacato intenderà sfruttare fino in fondo la *proroga* concessa dalla legge per l'adeguamento fino al 31 dicembre 2010;

2) Può anche essere che la parte sindacale neghi radicalmente l'applicabilità delle nuove norme con l'argomentazione che il CCNL vigente fornisce tuttora indicazioni diverse e che la contrattazione integrativa deve rispettarne i vincoli. Anche questa argomentazione è infondata. ". A quel punto, la partita si può considerare chiusa. Il dirigente adotterà le misure che riterrà adeguate "in attesa della conclusione dell'accordo". ". Il sindacato avrà davanti a sé due strade: andare dal giudice (ma con poche speranze, se l'iter seguito è attento e scrupoloso, nonché rispettoso delle ragioni sostanziali dei lavoratori), ovvero chiudere un accordo cercando di strappare qualcosa.

La norma rimette al contratto nazionale la fissazione del limite temporale al di là del quale il dirigente può adottare le misure unilaterali. Il contratto vigente indica già tale limite, sia pure con finalità diverse: il 30 novembre. Si suggerisce tuttavia di attendere ulteriormente, fino a superare il mese di dicembre. Questo per una considerazione che è insieme *politica* (dimostrare che non si ha fretta di accantonare il negoziato) e *giuridica*. Le determinazioni unilaterali assunte prima del 31 dicembre potrebbero in teoria doversi muovere ancora nella logica del vigente CCNL. Non è vero, ma la controparte potrebbe sostenerlo in giudizio. Una volta superato il termine oltre il quale la legge prevede la decadenza automatica delle vecchie clausole e l'inapplicabilità del contratto non conforme, il dirigente potrà muoversi con maggiore autonomia. Ricordarsi che con il 31 dicembre entrano in vigore automaticamente le clausole di legge e del codice civile (art. 1339 e 1419 secondo comma).

**Il 1° gennaio, sostengono, è un altro giorno**

**Ma il 1° gennaio è un altro giorno anche per noi**

I principali riferimenti normativi

la legge n. 15/09 (art. 1 comma 1) *inderogabilità delle previsioni di legge*

decreto legislativo n. 150/09

(dlgs. 165/01 articolo 2 comma 2) - *carattere imperativo delle nuove norme*

(dlgs. 165/01 articolo 2 comma 3 bis) - *applicabilità artt. 1339 e 1419.2 cod.civ.*

dlgs. 150/09 articolo 40) - *materie escluse dalla contrattazione*

(dlgs. 150/09 articolo 65) - *decadenza automatica contratti difformi*