

IL DEVASTANTE DECRETO BRUNETTA SUL PUBBLICO IMPIEGO

Dallo scorso novembre è in vigore il Dlgs n. 150, il famigerato decreto che prende il nome dal suo proponente, il ministro Brunetta. Si tratta di un attacco senza precedenti, ai lavoratori, ai loro salari, ai servizi pubblici, che giunge dopo la pessima controriforma del modello contrattuale, con la quale sono stati triennializzati i contratti di lavoro ed è stato determinato un nuovo sistema di recupero salariale dell'inflazione peggiorativo di quello precedente basato sulla cosiddetta inflazione programmata.

In sintesi, il decreto Brunetta sancisce il furto del salario accessorio, l'azzeramento della contrattazione collettiva, la gerarchizzazione del personale, la modifica dei comparti pubblici, l'inasprimento delle sanzioni disciplinari per i pubblici dipendenti. Eccone gli aspetti salienti

Divide et impera

Nella scuola, come negli altri comparti del Pubblico Impiego (Pi), viene introdotto il cosiddetto principio della meritocrazia che si traduce in un meccanismo discrezionale e prevaricatorio. In ogni amministrazione viene costituito un organismo indipendente di valutazione, che, sulla base dei livelli di performance attribuiti, compila una graduatoria di merito del personale e quindi lo ripartisce in tre fasce, per cui il 25% della fascia alta ha diritto al 50% del trattamento accessorio, il 50% della fascia media ha diritto al restante 50% e il 25% della fascia peggiore non dovrebbe prendere nulla.

Sono previste deroghe alla quota di salario accessorio per la fascia alta in misura non superiore al 5% in più o in meno, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali delle due fasce più basse.

Non è chiaro se con l'espressione *trattamento accessorio* il decreto intenda oltre al fondo d'istituto anche l'integrazione stipendiale già presente in busta paga (Rpd e Cia), perché, se così fosse, il lavoratore collocato nella fascia di merito bassa non solo non accede agli incentivi ma sarebbe anche penalizzato con una sonora riduzione di stipendio!

Inoltre sono previsti due premi speciali:

- una quota fino al 30% dei risparmi attuati dall'amministrazione da distribuire al 5% del personale sotto forma di bonus di eccellenza annuale;
- un premio annuale per un solo membro del personale che si sia distinto per l'innovazione, da scegliere dopo un'analisi dei progetti svolti.

Dunque, le fasce dei livelli medio e alto si divideranno tutti gli incentivi, compresi i premi speciali.

Per la scuola però viene esclusa la costituzione dell'organismo di valutazione e ancora non si sa in che modo abbiano intenzione di valutare e classificare il personale, cosa che inderogabilmente dovrà essere fatta. Per il personale Ata dovrebbero giungere dei parametri dall'apposita commissione nazionale istituita dal Miur (e ad esso tributaria), ai quali i Ds dovranno attenersi. Più complessa la situazione per i docenti, per i quali si prevede un apposito decreto del presidente del consiglio dei ministri. Le ipotesi allo stato sono tre:

- la via negoziale, attraverso un tavolo di contrattazione avviato tra Miur e sindacati concertativi;
- la via legislativa tramite l'approvazione del ddl Aprea;
- la via regolamentare con l'applicazione pura e semplice di quanto previsto nel decreto Brunetta.

Se falliscono le prime due ipotesi si passerà alla terza.

In ogni caso, per il corrente anno scolastico la situazione rimane come prima, considerato che il decreto prevede che i contratti collettivi integrativi debbano adeguarsi entro il 31 dicembre 2010.

Anche le progressioni di carriera ed economiche non saranno più automatiche, in base all'anzianità di servizio ma andranno di pari passo con la suddivisione in fasce. Le otterrà chi per 3 anni consecutivi o 5 anni non consecutivi è rientrato in 1^a fascia. Di contro, chi resterà in terza fascia per più anni non solo non percepirà il salario accessorio, ma non usufruirà di progressioni di carriera di alcun tipo.

Siamo di fronte a un radicale e deleterio processo di divisione e gerarchizzazione dei lavoratori della scuola (e di tutto il Pi) col quale si attribuisce uno spropositato potere discrezionale a Ds e Dsga, in quanto saranno loro a stabilire i criteri di gestione del personale e ad effettuare le valutazioni del singolo dipendente. Avranno così piena autonomia nella gestione delle risorse umane e nella distribuzione del salario accessorio.

Per quanto riguarda poi il tanto sbandierato principio meritocratico c'è da sottolineare che già con il Dlgs.165/01 si era introdotto nella pubblica amministrazione un meccanismo premiale che prevedeva l'erogazione di incentivi sulla base dei risultati conseguiti. L'esperienza di questi anni e

l'approvazione del decreto Brunetta ci dicono che la meritocrazia gestita dai dirigenti non ha dato risultati positivi ma ha solo accentuato clientele e favoritismi.

La fine della contrattazione

La contrattazione collettiva viene ridotta al minimo, poiché viene sancito il primato della legge che non può essere derogata dai contratti collettivi. Fino ad oggi con la contrattazione si potevano migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori anche modificando norme di legge; adesso nessuna norma potrà essere modificata per via contrattuale a meno che la legge stessa non lo preveda in modo esplicito.

Inoltre, la contrattazione non potrà più occuparsi delle questioni relative all'organizzazione del lavoro del personale, che rimarranno nella esclusiva prerogativa e responsabilità di Ds e Dsga.

La contrattazione, come già detto è limitatissima, ma ancor più quella integrativa d'istituto perché:

- non si può intervenire nell'ambito dell'organizzazione del lavoro;
- non ci sarà più possibilità di manovra col fondo d'istituto, che diventerà solo un fondo di premi da assegnare su precise indicazioni che arriveranno dall'alto e non derogabili;
- si potrà contrattare la spartizione del 30% dei risparmi annuali (sempre che ce ne siano, considerati i tagli che saranno fatti!);
- nel caso in cui in contrattazione non si dovesse raggiungere un accordo fra le parti, la dirigenza provvederà unilateralmente, in via provvisoria;
- tutta la contrattazione integrativa è soggetta comunque al rispetto dei vincoli imposti dalla legge e deve "assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività".

Dunque, ruolo del sindacato ridotto all'osso, accentuandone il ruolo di organizzatore del consenso di quanto già deciso! Basti pensare che la contrattazione collettiva non può nemmeno istituire procedure per impugnare i provvedimenti disciplinari, né può in fase di conciliazione richiedere sanzioni diverse da quelle previste per legge. Può solo disciplinare in contratto procedure di conciliazione, escluso quando sia prevista la sanzione di licenziamento, che sarà comunque irrogata.

Inasprimento delle sanzioni disciplinari

Aumentano i poteri dei dirigenti scolastici anche riguardo le responsabilità disciplinare. Alcuni tipi di sanzione (censura e sospensione dal servizio e dallo stipendio fino a 10 giorni) attualmente riservati agli uffici regionali saranno prerogativa esclusiva dei dirigenti.

Le norme già inserite negli ultimi contratti nazionali in tema di licenziamento per "giusta causa o per giustificato motivo" sono travalicate dal decreto Brunetta in quanto, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni o mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) falsità documentali o dichiarative in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- d) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o ingiuriose o comunque lesive della dignità personale altrui;
- e) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, del rapporto di lavoro.

È previsto così il licenziamento anche per violazioni che fino ad oggi sono considerate di media gravità come la "falsa attestazione della presenza in servizio" e si attribuisce al potere dei dirigenti di sanzionare il licenziamento anche in casi non ben definibili come la "reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o ingiuriose o comunque lesive della dignità personale altrui".

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione formula una valutazione del personale di insufficiente rendimento. Si affaccia il rischio che chi resterà per almeno tre anni in terza fascia per demerito potrà anche essere licenziato per "prolungato insufficiente rendimento".

Nuovi comparti e rinvio delle elezioni Rsu

La pubblica amministrazione viene risistemata in 4 nuovi comparti, ancora non totalmente definiti, facendo un gran calderone tra settori e competenze estremamente diverse. Un comparto sarà formato dalla scuola, dall'università, dalla ricerca e dalle accademie. Le elezioni relative al rinnovo degli organismi di rappresentanza dei nuovi comparti, si svolgeranno entro il 30 novembre 2010. Sono prorogate le attuali Rsu e le elezioni della scuola già programmate per lo scorso dicembre sono state spostate al novembre 2010 e si effettueranno in contemporanea con quelle di tutti gli altri settori del Pi e le esistenti RSU restano dunque in carica ancora per un anno.