



**COBAS SCUOLA PIEMONTE**  
Sede Regionale: Via San Bernardino 4 - 10141 Torino  
Tel/Fax 011 334345 347 7150917  
e-mail: cobas.scuola.torino@katamail.com  
sito web: www.cobascuolatorino.it  
Consulenza: Martedì, Giovedì, Venerdì ore 16,30/19,30

**Il devastante decreto Brunetta sul pubblico impiego è un attacco senza precedenti ai lavoratori, ai loro diritti e ai loro salari, alla contrattazione e ai servizi pubblici.**  
***Rinviate al 2010 le elezioni RSU***

Il decreto legislativo, approvato dal Consiglio dei Ministri venerdì 9 ottobre è un attacco senza precedenti, ai lavoratori, ai loro salari, ai servizi pubblici. E' il secondo durissimo colpo, dopo la pessima riforma del modello contrattuale, che ha triennializzato i contratti di lavoro e ha determinato un nuovo sistema di recupero salariale dell'inflazione peggiore di quello della cosiddetta inflazione programmata, aumentando l'emergenza salariale tra i lavoratori.

Questo decreto di fatto sancisce il furto del salario accessorio, l'azzeramento della contrattazione collettiva, la gerarchizzazione del personale, la modifica/accorpamento dei comparti pubblici, l'inasprimento delle sanzioni disciplinari.

**Peggio del concorsaccio di Berlinguer !**

**In ogni amministrazione viene costituito un Organismo indipendente di valutazione della performance**, che, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale, ma alla fine saranno i dirigenti scolastici a decidere

**Nella Scuola, come negli altri comparti, viene introdotto il principio della meritocrazia ma viene esclusa la costituzione dell'Organismo Indipendente di valutazione**, come espressamente indicato nelle Norme finali, al comma 4 dell'art. 74. Non si sa però ancora in che modo abbiano intenzione di valutare e "classificare" il personale, cosa che inderogabilmente dovrà essere fatta. Si suppone che vengano stabiliti dei parametri dal Ministero e che i DS ad essi dovranno attenersi.

Sia il personale docente che ATA verrà classificato e gerarchizzato con questa graduatoria:

a) il **venticinque per cento** del personale è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al salario accessorio collegato alla performance individuale;

b) il **cinquanta per cento** è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

c) il **restante venticinque per cento** è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

d) Sono previste deroghe alla percentuale del venticinque per cento in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali.

**Le fasce dei livelli Medio e Alto si divideranno tutto quanto disponibile come incentivo. 50% a**

disposizione del 25% dei “Bravissimi” e l’altro 50% per il restante 50% dei “Bravi”.

E poiché per salario accessorio non si intende solo quanto oggi percepito attraverso il Fondo d’Istituto, ma anche l’integrazione stipendiale già presente in busta paga con ***chi rientra in terza fascia non solo non accede agli incentivi ma sarebbe anche penalizzato con una riduzione di stipendio rispetto a quanto precedentemente percepito in busta paga!!!***

Non solo! **Si crea il presupposto per altra discriminazione e non solo salariale**, poiché è previsto un sistema di “Premi” **per merito**. E’ chiarissimo che anche questi andranno al personale di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> fascia, perché solo loro avranno diritto ad essere premiati.

Una quota fino al 30% dei risparmi attuati dall’amministrazione sarà distribuita al 5% del personale sotto forma di **BONUS di Eccellenza annuale** ( 20% ; + un 10% resta per la contrattazione...) Vedi Art. 27

Ci sarà un **premio annuale unico** per un solo membro del personale che si sia distinto per **Innovazione** (da scegliere dopo un’Analisi di Progetti svolti nella scuola).

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<sup>a</sup> 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.

Altro nodo da chiarire: fra i premi ci sono anche gli **incarichi di responsabilità**. Ma quali sono nella Scuola? Chiaramente i collaboratori del DS, il vicario del DSGA...e poi? Probabilmente i Coordinatori di area, specializzazione, materia, classe e... perché no?...le figure strumentali per i docenti e quelle con incarico specifico per gli ATA. Anche **tutte queste posizioni quindi si potranno raggiungere solo per “Premialità”**, non saranno più elettive, a rotazione o per semplice nomina, come finora è stato!

Ed anche i percorsi di Alta Formazione saranno Premi...!

**Il DS e il DSGA, come dirigenti pubblici, avranno nelle loro mani tantissimo potere che deriverà loro soprattutto dal fatto che spetta loro stabilire i criteri di gestione e di effettuare le singole valutazioni per riconoscere meriti e demeriti (v. art. 37).** Avranno così piena autonomia nella gestione delle risorse umane nella distribuzione del salario accessorio, e nella conseguente gerarchizzazione del personale. Saranno controllori, ma, a loro volta, anche controllati, avranno infatti anche loro un 25% appartenente alla fascia 3<sup>a</sup>, e se non raggiungeranno gli standard richiesti con miglioramenti e risparmi incorreranno in sanzioni.

## **Fine del potere di contrattazione**

La contrattazione collettiva viene ridotta al minimo, poiché c’è **l’assoluto primato della Legge** che in nessun modo può essere derogata dai contratti collettivi. Fino ad oggi con la contrattazione si potevano migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti pubblici anche modificando norme di legge, dal 15 novembre nessuna norma potrà essere modificata per via contrattuale a meno che la legge stessa non lo preveda in modo esplicito.

La contrattazione non potrà più occuparsi delle questioni relative all’organizzazione del lavoro del personale, che rimarranno nella esclusiva prerogativa e responsabilità delle funzioni dirigenziali: DS e DSGA, art. 34.

E da notare inoltre come all’art. 33, a questo proposito, siano inserite le parole **...”disposizioni a carattere imperativo”**.

Siamo di fronte a un progetto di pratica cancellazione della contrattazione sindacale e di sua

sostituzione con i provvedimenti legislativi e il potenziamento massiccio dei poteri dei dirigenti, in un quadro in cui le risorse finanziarie da destinare al personale sono schiacciate tra vincoli sempre più asfissianti di bilancio e leggi finanziarie, finalizzate a ridurre drasticamente la spesa pubblica.

**La Contrattazione, come già detto è limitatissima, ma ancor più quella integrativa d'Istituto. :**

- **Non si può intervenire nell'ambito dell'organizzazione del lavoro;**
- **Non ci sarà più possibilità di manovra col FI, che diventerà solo un fondo di Premi** da assegnare su precise indicazioni che arriveranno dall'alto e non derogabili, infatti viene sancita l'imperatività delle norme su merito e premi e la contrattazione non potrà stabilire alcuna deroga in proposito (articoli da 29 a 31);
- i compensi accessori non potranno più essere distribuiti a "a pioggia" a tutto il personale, l'unica possibilità di movimento è data dallo **spostamento di un 5% in più o in meno** per le fasce, fermo restando il principio della compensazione fra l'una e l'altra (art. 19 comma 4)
- Si potrà contrattare la spartizione del 30% dei risparmi annuali (sempre che ce ne siano, considerati i tagli che saranno fatti!);
- **ma nel caso in cui in contrattazione non si dovesse raggiungere un accordo fra le parti, l'art. 54, comma 3ter autorizza la Dirigenza a provvedere unilateralmente**, in via provvisoria, essendo solo soggetta alle normali procedure di controllo dei Revisori.
- **Tutta la contrattazione integrativa è soggetta comunque al rispetto dei vincoli imposti dalla legge e deve "assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività" (art. 54 3bis).**

Occorre decisamente contrastare l'indicazione dell'ANQUAP fatta propria da diversi dirigenti scolastici e amministrativi che la legge Brunetta è immediatamente applicabile in tutti i suoi aspetti. Al momento attuale il **Titolo II (Merito e Premi)** e il **Titolo III ( Ordinamento del lavoro)** non sono ancora però applicati al nostro comparto, perché in attesa del Decreto del Presidente del Consiglio di concerto con i Ministri Gelmini e Tremonti.

Fino a che non usciranno le disposizioni specifiche per il nostro comparto c'è ancora qualche spazio di movimento e, come dice l'art.74 al comma 3, fino a quel momento, si continua ad applicare la normativa previgente. *(NON FARSI FREGARE QUINDI NELLA CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO DI QUEST'ANNO!!!)*

**Il ruolo del sindacato è ridotto "all'osso. Non esistono infatti grandi spazi di movimento...** si vuol fare del sindacato uno strumento di organizzazione del consenso e di ratifica 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.**  
**Si rischia la fine del potere di contrattazione**, e perfino di concertazione.

### **Licenziamento anche per "insufficiente rendimento"**

Aumentano i poteri dei dirigenti scolastici anche riguardo alle regole sulle 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.

E' 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".**

## **Le elezioni della scuola sono state spostate al novembre 2010**

### **Le RSU esistenti resteranno in carica ancora per un anno**

Nascono **4 grandi Comparti**, ancora non totalmente definiti, anche se è prevedibile che la Scuola sarà quasi sicuramente con l'Università, la Ricerca e l'Alta Formazione.

Nascono 4 nuovi comparti nella Pubblica Amministrazione, facendo un gran calderone tra settori e competenze estremamente diverse. Uno di questi sarà formato dalla scuola, dall'Università, dalla ricerca e dalle Accademie. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010. Sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale (RSU) anche se le relative elezioni siano state già indette.

Le elezioni della scuola già programmate dall' 1 al 4 Dicembre p.v. sono state spostate al novembre 2010 e si effettueranno in contemporanea con quelle di tutti gli altri settori del Pubblico Impiego e le esistenti RSU restano dunque in carica ancora per un anno. La procedura elettorale in corso si interromperà tra pochi giorni quando il decreto attuativo sarà pubblicato.

### **Le vere offese alla democrazia sindacale**

Il distacco delle elezioni RSU nella scuola da quelle degli altri comparti del Pubblico Impiego fu causato nel 1998 dalle richieste al governo dei sindacati concertativi contro le modalità di svolgimento di quelle prime elezioni, che prevedevano liste provinciali e l'assegnazione pressoché certa della rappresentanza anche ai COBAS. E Il governo D'Alema, a sole 48 ore dall'apertura delle urne, con un decreto ad hoc rinviò le elezioni di due anni. In ogni caso, le elezioni di questo anno si sarebbero svolte con le stesse regole delle precedenti tre tornate elettorali. Regole antidemocratiche e che violano il principio costituzionale della libertà sindacale: i COBAS (e i sindacati considerati non "rappresentativi" secondo le norme legislative e contrattuali imposte, dal monopolio Cgil-Cisl-Uil nell'ultimo ventennio) non hanno libertà di parola, non possono indire assemblee in orario di lavoro per cercare candidati/e, per invitare a votarli o semplicemente per far conoscere le loro posizioni; la rappresentatività nazionale non è determinata sulla base di liste nazionali o provinciali, ma sulla base di voti alle liste di scuola, come se per determinare i partiti che entrano in Parlamento valessero i voti per i Consigli di Circoscrizione.

**Queste sono le vere offese alla democrazia sindacale, altro che un anno di rinvio. Avremo nel novembre 2010, oltre alle liste di scuola per eleggere i rappresentanti di istituto, anche una lista nazionale o provinciale (come avviene in tutta Europa) sulla cui base verificare chi è davvero rappresentativo?**