

BRUNETTA: A CHE PUNTO SIAMO?



Bologna, 16/11/2010

I DIRIGENTI SCOLASTICI SI VANTANO DI AVER RICEVUTO PIENI POTERI DALLA RIFORMA BRUNETTA E MINACCIAO CONSEGUENZE APOCALITTICHE AI COLLEGHI CHE NON SUBISCONO PASSIVAMENTE OGNI ANGHERIA. MA È VERO? FACCIAMO UN PO' DI CHIAREZZA.

La Legge 150 del 2009 sulla Pubblica Amministrazione (meglio conosciuta come legge Brunetta), pone le basi per smantellare lo stato sociale attraverso una sistematica aggressione ai lavoratori. I suoi pilastri sono: la riduzione dei costi (attraverso l'individuazione di "eccedenze di personale", il blocco punitivo delle assunzioni a fronte dei pensionamenti, tempi ridottissimi per l'espletamento delle mansioni);

l'aumento della produttività (con la classificazione dei lavoratori in 3 fasce di merito che darebbero premi consistenti al 25% del personale, premi minori al 50% e nulla al restante 25%¹);

il divieto di maggiori oneri per lo Stato (significa che i premi dovranno saltar fuori dalla riduzione dei salari dei non premiati, visto anche che la riforma prevede l'istituzione di organi di controllo molto costosi); **la repressione mediante sanzioni disciplinari** (con accresciuti poteri attribuiti ai dirigenti, obbligati a procedere per mantenere privilegi economici).

Tutte le norme dovevano entrare d'autorità nei contratti nazionali al momento del rinnovo.

A che punto siamo

Pagelline – premi – merito: la manovra finanziaria della scorsa estate ha bloccato i rinnovi contrattuali **per 3 anni quindi tutto è fermo**. Il ministro Brunetta ha così fatto una vera e propria figuraccia, alla quale sta reagendo cercando di spingere i dirigenti ad introdurre comunque le sue "innovazioni" ottocentesche nei contratti d'Istituto. Queste misure, per essere inserite nei contratti d'istituto, devono vedere l'accordo delle RSU. Ci auguriamo che le RSU facciano il proprio dovere e si rifiutino di firmare contratti peggiorativi a livello di singola scuola e esortiamo tutti i lavoratori a segnalarci ogni tentativo di segno opposto. **In ogni caso, non esiste alcun inesorabile automatismo che introduca d'imperio la legge Brunetta nei contratti d'istituto.**

Procedimento disciplinare – Per il personale ATA è già in vigore il procedimento che prevede l'obbligo del D.S. a procedere entro 20 giorni dalla comunicazione del comportamento contestato. Il lavoratore viene convocato con almeno 10 giorni di preavviso e può presentarsi con un legale o con un rappresentante sindacale o inviare una memoria difensiva. Le sanzioni restano le stesse disposte dal Testo Unico 297/94 e, fino alla sospensione per 10 giorni, sono decise dal dirigente. Per sanzioni superiori deve intervenire l'Ufficio Scolastico Regionale.

Per il personale docente le procedure sono le medesime (da un primo esame della recente circolare ministeriale 88. La novità maggiore è la soppressione degli organismo di garanzia (consigli provinciali scolastici e consiglio nazionale). Per ricorrere resta quindi solo la via del giudice del lavoro. Bisogna però considerare che in diversi casi, la comprovata insussistenza della contestazione **comporterebbe il reato di abuso d'ufficio** da parte del dirigente, quindi i presidi rischierebbero penalmente.

Incompetenza – Vale la pena segnalare come la legge sia stata redatta in modo grossolano, abrogando articoli fondamentali della normativa precedente e costringendo il MIUR a giochi di prestigio per varare una circolare che resterà comunque largamente impugnabile.

Non vogliamo minimizzare gli effetti della legge Brunetta, sicuramente detestabile e devastante, e la contrasteremo con tutta la nostra capacità di mobilitazione, ma vogliamo chiarire 2 punti:

1) LA PARTE PIÙ DISTRUTTIVA NON È OPERATIVA QUINDI DOBBIAMO IMPEDIRNE L'INTRODUZIONE ATTRAVERSO I CONTRATTI D'ISTITUTO (nche attraverso i ricorsi);

2) I PRESIDI NON SONO SUPERIORI AL GIUDICE DEL LAVORO E L'USB HA GLI STRUMENTI E LA FORZA PER TUTELARE I LAVORATORI; LE PRIME VERTENZE AFFRONTATE IN QUESTI MESI CI HANNO SEMPRE VISTI USCIRE VITTORIOSI.

1 Dai nostri calcoli, chi risulterà nella fascia 50% percepirà pressappoco lo stesso stipendio che riceveva in precedenza.