



# La Restaurazione di Brunetta

**Alcune note sul decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni – decreto Brunetta**



di Fabrizio Reberschegg

Il decreto Brunetta in materia di ottimizzazione della produttività delle pubbliche amministrazioni è senza dubbio una norma che segna una sostanziale discontinuità con gli assetti tradizionali che caratterizzavano il pubblico impiego e la contrattazione di comparto. Ricordiamo che **nella scuola non ha effetti immediati sul personale docente sulla questione del merito e delle differenze stipendiali**, mentre produce effetti immediati sul personale ATA e sui dirigenti. La filosofia del governo, applicata anche nelle pieghe della recente riforma dell'università, si basa su "elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione delle qualità della prestazione lavorativa, la selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza".

L'approvazione del decreto ha avuto come affetto nella scuola quello di rimandare le elezioni delle RSU al 2010 a fronte della prevista riduzione e dell'accorpamento dei comparti di contrattazione dagli attuali dieci ad un massimo di quattro, cui corrispondono non più di quattro aree separate di contrattazione per la dirigenza. La composizione delle aree contrattuali sarà oggetto di futuri accordi tra ARAN e Confederazioni rappresentative, ma si può presumere che **il comparto scuola sarà unificato in un nuovo comparto con il comparto Università, il comparto Ricerca e il comparto AFAM (Alta Formazione Artistica e Musicale)**. Ciò determinerà un rinnovo delle RSU nel 2010 sui nuovi comparti dal quale deriverà il riconoscimento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali a livello nazionale nel pubblico impiego e comporterà sicuramente maggiori difficoltà di ottenere la rappresentatività per i sindacati minori e per quelli radicati settorialmente nei vecchi comparti.

Sinteticamente elenchiamo i punti del decreto che hanno e avranno rilievo nella scuola e nella futura definizione dello status dei docenti:

- **L'obiettivo primario del governo è quello di ridimensionare fortemente il ruolo del sindacato e della contrattazione nella P.A.** Si torna ai principi di funzionamento della P.A. pre-Bassanini in cui prevale il ruolo del **legislatore** rispetto alla **contrattazione**. I contratti non potranno modificare norme di legge o introdurre deroghe riducendo gli spazi di discrezionalità e ponendo il ruolo della contrattazione a semplice elemento tecnico applicativo della norma di legge. **All'art 54 3-ter addirittura si demanda all'amministrazione di provvedere unilateralmente in caso di mancato accordo sindacale sui contratti collettivi integrativi.** Poiché negli ultimi mesi è apparso chiaro che il governo tende a spossare lo stesso Parlamento dei poteri autonomi di iniziativa politica, i contratti dovranno recepire gli indirizzi, i decreti e i disegni di legge direttamente emanati dal governo anche in ambiti in cui era tradizionalmente centrale la contrattazione sindacale come quelli relativi alla organizzazione degli uffici, la partecipazione sindacale, le prerogative dirigenziali e la corresponsione di trattamenti accessori e delle progressioni economiche. **Il tentativo è quindi di far diventare il sindacato una articolazione tecnico-operativa degli indirizzi della classe di governo in ambiti di contrattazione fortemente preordinati.** Tutto questo nella scuola con il consenso esplicito o implicito di CISL, UIL e SNALS che sembrano avere più a cuore il mantenimento formale delle RSU di istituto rispetto ai pericolosi effetti del decreto.
- **Il decreto si dilunga sui cicli di gestione delle performance che obbligano tutte le pubbliche amministrazioni a raggiungere e superare gli standard definiti a livello nazionale e internazionale (?) nel "rispetto della quantità e della qualità delle risorse disponibili" (art 5 punto g).** Il controllo delle performance viene operato da un organismo centrale denominato "Commissione per la valutazione, trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni" e da Organismi indipendenti di valutazione della performance creati ad hoc in ogni amministrazione.
- **Nella logica del controllo e della "trasparenza" il ruolo dei dirigenti assume connotati fortemente gerarchizzati essendo vincolati e monitorati nella loro capacità di porre in essere le direttive dell'amministrazione e rispondendo del loro mancato raggiungimento. Si delega la dirigenza a controllare i lavoratori e a darne una valutazione essenziale ai fini delle premialità e della progressione di carriera.** La norma pone in capo ai dirigenti scolastici una serie di nuove responsabilità, per

omessa collaborazione all'autorità disciplinare, per mancato esercizio o omissione di azione disciplinare e per omesso controllo delle assenze del personale che, ove accertate, comportano la sospensione dal servizio.

- **Cuore del decreto è il riferimento alla valorizzazione del merito.** Ogni amministrazione (con l'esclusione in questa fase del personale docente della scuola) compila una graduatoria sulla base dei livelli di performance valutati sul personale. Il 25% è collocato nella fascia di merito alta alla quale spetta il 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio, il 50% è collocato nella fascia di merito intermedia alla quale corrisponde l'attribuzione del rimanente il 50% delle risorse, mentre il restante 25% (i fannulloni) non hanno diritto ad alcun trattamento accessorio. La contrattazione integrativa può prevedere solo deroghe alla percentuale del 25% della fascia dei bravi in aumento o in diminuzione del 5% con relative compensazioni per le altre due fasce. Ulteriori strumenti per premiare il merito sono:
  - il bonus annuale delle eccellenze, il cui ammontare è definito dalla contrattazione collettiva (art.21)
  - il premio annuale dell'innovazione, attribuito ai migliori progetti di innovazione dell'organizzazione degli uffici (art.22)
  - le progressioni economiche stabilite dai contratti collettivi nazionali (art.23)
  - le progressioni di carriera (art.24). Nella scuola sono ancora tutte da definire.
  - l'attribuzione di incarichi e responsabilità (art. 25)
  - l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale in ambito nazionale e internazionale (art 26)

**Tutto questo attingendo sempre ai fondi del salario accessorio. Cioè dai fondi che dovrebbero essere a disposizione di tutti i lavoratori e che vengono invece destinati invece ad una minoranza "meritevole".**

- **Cambia il quadro delle sanzioni disciplinari per "contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo" nel pubblico impiego.** Il dirigente o l'ufficio competente per i provvedimenti disciplinari decide le sanzioni meno gravi dopo aver contestato entro venti giorni l'addebito al dipendente e avendolo sentito in contraddittorio. I dipendenti che non collaborano nell'istruttoria operata dall'autorità disciplinare sono oggetto di sospensione dal servizio fino ad un massimo di 15 giorni. Si procede al licenziamento nei casi seguenti:
  - falsa attestazione della presenza o giustificazione dell'assenza mediante certificazione medica falsa (reclusione da 1 a 5 anni per dipendente e medico, il medico è soggetto a radiazione dall'albo e al licenziamento se dipendente pubblico)
  - assenza priva di valida giustificazione per più di 3 giorni anche non continuativi nel corso di un biennio o per più di 7 nel corso degli ultimi 10 anni
  - mancata ripresa del servizio nel termine fissato dall'amministrazione in caso di assenza ingiustificata
  - rifiuto del trasferimento per esigenze di servizio
  - dichiarazioni o documenti falsi relativi al rapporto di lavoro o al passaggio di livello
  - reiterazione di condotte aggressive, moleste, minacciose, ingiuriose, lesive dell'onore e della dignità altrui
  - condanna penale definitiva che preveda l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

**Per il personale della scuola, e quindi anche per i docenti, vengono abrogati i comitati di disciplina provinciali** e in sede di CNPI. Scompaiono quindi gli organi collegiali di garanzia dell'autonomia della professionalità dei docenti inerenti i provvedimenti disciplinari. È ora il dirigente ad essere attore unico del procedimento. E le possibili impugnazioni delle sanzioni minori (inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni) possono avvenire solo con ricorso al Giudice Ordinario, previo esperimento di tentativo di conciliazione, nonché all'Arbitro Unico. Per i casi più gravi il procedimento si svolge presso appositi Uffici Provvedimenti Disciplinari in sede di USP nelle more della riorganizzazione degli USR. Tutto ciò si presta ad essere uno strumento pericolosissimo che può ledere pesantemente la libertà di insegnamento e l'autonomia della professione docente.

Il decreto Brunetta rappresenta una restaurazione dei principi gerarchici che hanno caratterizzato l'organizzazione centrale e periferica della pubblica amministrazione nel secolo scorso. **La grande differenza sta nella valorizzazione degli elementi meritocra-**