

Relazione del segretario provinciale Stefano Barbacetto al V congresso provinciale FLC/GBW, 9 gennaio 2023



Do il mio benvenuto e ringrazio i presenti: ospiti, delegati e delegate della FLC/GBW, rappresentanti della CGIL/AGB altoatesina e della FLC nazionale. Non posso dirmi un segretario uscente, anche se in senso tecnico lo sono. La mia presenza negli uffici della FLC/GBW data ormai da oltre due anni, ma la mia segreteria comincia il 30 agosto del 2022.

Farò, quindi, più un esame della situazione che il consuntivo di una segreteria compiuta. Una segreteria, tra l'altro, complessa anche per l'eredità da gestire – Stefano Fidenti era segretario dal 2018, ma la sua presenza nei nostri uffici è più che ventennale, ed è difficile anche solo pensare di sostituire una così lunga e competente esperienza.



E qui una buona notizia: nonostante il suo pensionamento, Stefano ha firmato un contratto di consulenza per gli ultimi mesi del 2022, e speriamo che continuerà a sostenerci in futuro.

In Alto Adige la FLC-GBW – lo ricordo per chi viene da fuori – tutela insegnanti, dirigenti e ispettori delle scuole “a carattere statale”. I dipendenti provinciali nella stessa – ATA e collaboratori all'integrazione – come anche gli insegnanti delle scuole provinciali, sono invece difesi dalle compagne della CGIL Funzione Pubblica/ÖD con le quali è d'obbligo una stretta collaborazione. Ci occupiamo peraltro, come altrove, anche del personale tutto di Università, Conservatorio, scuole private.

Pur cercando di non annoiare un pubblico che già conosce il tema, devo considerare – per la loro rilevanza sindacale – le particolarità della scuola altoatesina. Non sarebbe corretto dipingere il sistema in cui viviamo in bianco o in nero. Sarebbe troppo facile (qualcuno lo fa) gridare slogan infantili contro la “provincializzazione”, o al contrario trasformarsi in detrattori di Roma e in cantori delle magnifiche sorti della via sudtirolese. Non possiamo permetterci analisi semplicistiche. Dobbiamo analizzare pregi e difetti del sistema, con lo scopo, ovviamente, di

mantenere i primi e di correggere i secondi.

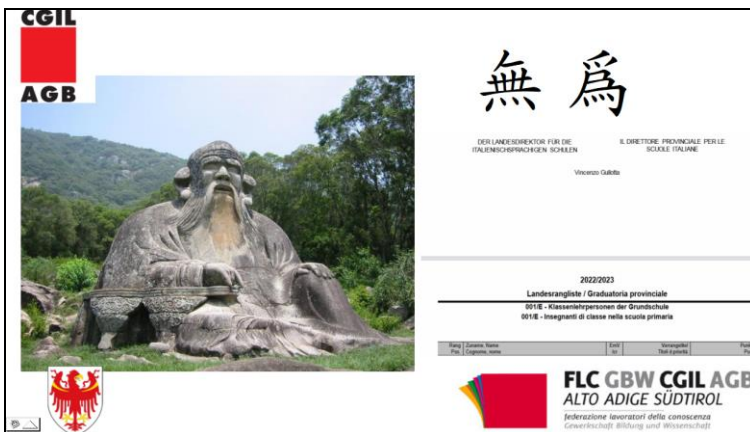
Comincerei coi pregi. La scuola in cui ci troviamo non cade fisicamente a pezzi: lavoriamo in genere in edifici scolastici nuovi o ristrutturati, salve eccezioni. Le scuole spiccano come luogo attraente anche all'occhio dei passanti, nel rispetto del loro ruolo sociale.

Tra le eccezioni, lo abbiamo constatato nel giro delle nostre assemblee, lo stato del Conservatorio "Monteverdi"; speriamo che i lavori annunciati ridiano a quella Istituzione lo splendore che merita.

Quanto detto, importante se ci paragoniamo con altre Regioni, non significa però che dobbiamo adagiarci sugli allori. Quando ad esempio ci segnalano il guasto dell'impianto di segnalazione dei gas nei laboratori chimici di un istituto, dobbiamo difendere la sicurezza sul lavoro, che riguarda noi e i nostri studenti.

A questa Amministrazione va dato atto che di regola l'anno scolastico comincia ad incarichi già assegnati. Quando ciò non accade si tratta di un problema più complesso: la carenza d'insegnanti di alcune materie.

A determinate condizioni, inoltre, i precari della scuola altoatesina in servizio a fine anno hanno diritto alla retribuzione estiva. Si tratta di un messaggio di dignità ignoto al resto d'Italia, che risparmia ai nostri colleghi la fila per la disoccupazione.



le teniamo strette, perché costituiscono una certezza nel mondo del precariato, governato da regole arbitrarie e mutevoli come il ritmo delle stagioni.

Altre volte, invece, l'inazione è fonte di problemi ed ingiustizie. Sto parlando dell'arretratezza legislativa della nostra provincia in materia di insegnanti di sostegno, il cui numero è stabilito ancora in base alla popolazione scolastica complessiva e non in base ai bisogni specifici.

Ciò significa che nel resto d'Italia c'è un insegnante di sostegno ogni due scolari aventi diritto, mentre in provincia di Bolzano uno ogni cinque o sei.

Anche considerando il contributo dei collaboratori all'integrazione arriviamo al deludente risultato di un addetto ogni quattro alunni bisognosi. Sappiamo, naturalmente, che dei bisogni speciali deve farsi carico tutto il consiglio di classe, e che il successo dell'integrazione richiede molti ingredienti. Ma non possiamo nasconderci il fatto che la nostra ricca provincia investe in integrazione la metà del resto d'Italia e divide le ore di ciascun insegnante di sostegno tra il triplo o il quadruplo degli alunni. Si tratta di diritti umani (speriamo che il messaggio arrivi alle famiglie e alle loro associazioni) e di una questione occupazionale, soprattutto per la scuola italiana che può trovare gli specializzati sul mercato nazionale.

ITALIA DATI LEGGE DI BILANCIO 2022								
anno scolastico	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	differenza	d.iff. %
alunni con handicap	216.452	224.509	234.658	245.723	259.757	268.847	52.395	24%
posti di sostegno in organico autonomia	90.034	96.480	100.080	100.080	100.080	101.170	11.136	12%
posti di sostegno in deroga	38.893	41.021	54.352	65.890	77.012	70.891	31.998	82%
totale posti sostegno	128.927	137.501	154.432	165.970	177.092	172.061	43.134	33%
alunni/posti	1,68	1,63	1,52	1,48	1,47	1,56		

PABZ SCUOLE IN LINGUA ITALIANA			
anno scolastico	2020 21	2021 22	2022 23
totale alunni	15.793		15.802
alunni con handicap	1.240		1.038
% alunni con handicap	7,85%		6,57%
organico docenti			
primarie	64	65,6	72,8
medie	62	58	63,3
superiori	45	45,11	50,1
totale posti docenti di sostegno	171	168,71	186,2
totale collaboratori	150		
totale posti docenti + collaboratori	321		
alunni/docenti	7,3		5,6
alunni/collaboratori	8,2		
alunni/docenti + collaboratori	3,9		
1 docente ogni 2 alunni	620		519
legge 244/2007 e decreto legge 111/2011			
differenza docenti	449		333

Sostegno Integration



FLC GBW CGIL AGB
ALTO ADIGE SÜDTIROL
Federazione lavoratori della conoscenza
Gewerkschaft Bildung und Wissenschaft

CGIL
AGB

2. Mit Wirkung vom 1. Jänner 2000 ist für die Zuweisung der entsprechenden Landeszulage zu berücksichtigen:

- die am 1. April 1998 zustehende Gehaltsposition. Dies gilt für das in die Gehaltspositionen 4, 5, 6 und 7 eingestufte Personal,
- die entsprechende neue Gehaltsposition für jenes Personal, das nach dem 1. April 1998 den Wechsel in die 2. und in die 3. Gehaltsposition anreift.

01
APRIL

2. Con decorrenza 1° gennaio 2000, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità provinciale si tiene conto:

- della posizione stipendiale in godimento al 1° aprile 1998, per il personale inquadrato nelle posizioni stipendiali 4, 5, 6 e 7;
- della corrispondente nuova posizione stipendiale per il personale che, successivamente al 1° aprile 1998, maturi il passaggio alla seconda e terza posizione stipendiale.

FLC GBW CGIL AGB
ALTO ADIGE SÜDTIROL
Federazione lavoratori della conoscenza
Gewerkschaft Bildung und Wissenschaft

Tra i vantaggi del nostro sistema non menziono lo stipendio.

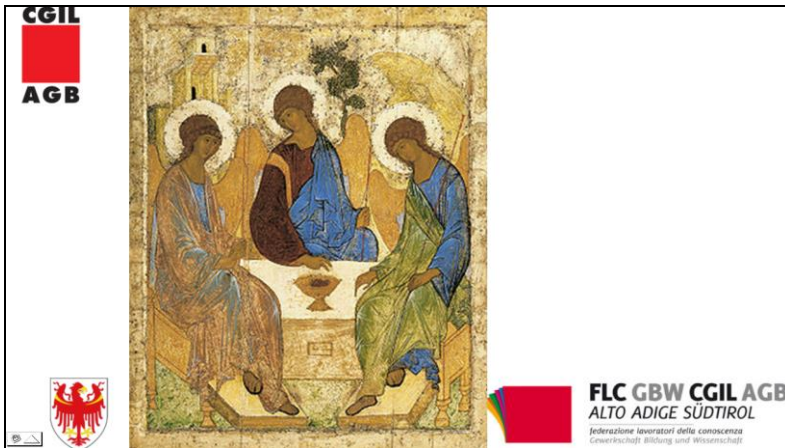
Le leggende corrono più veloci dei fatti: guadagniamo di più, è vero, ma abbiamo un orario di lavoro più pesante che nel resto d'Italia. La mitologia circolante sui nostri stipendi non riguarda noi, ma una generazione che ormai gode la pensione.

Le cifre davvero favolose previste con le fasce provinciali ad esaurimento riguardavano i soli for-

tunati in date posizioni al fatidico 1° aprile 1998. Non fu un bel pesce d'aprile per le generazioni a venire, che non riceveranno mai quelle retribuzioni. E, infatti, allora la CGIL si oppose.

Ricordo, infine, che stiamo in una città dove il prezzo della casa – a luglio 2021, prima dell'attuale incremento inflazionistico – superava i 4080 € al metro quadro (nelle valli dolomitiche si superavano già i 10.000 €), e dove la forbice delle locazioni, specialmente degli appartamenti più piccoli, s'estende più sopra che sotto i 20 € al metro quadro.

Dunque *caeteris paribus* è più ricco il collega che viva in affitto a Trapani o a Mantova, che oltretutto lavora meno di noi.



È appena il caso di ricordare le nostre peculiarità istituzionali. Secondo l'art. 19 dello Statuto abbiamo una scuola che è sì una, ma che è anche tre: italiana, tedesca e delle località ladine, le cui competenze si dividono secondo un criterio rigidamente personale (nei primi due casi) e rigidamente territoriale (nel terzo). Questa scuola una e trina ha poi duplice natura, avendo un "carattere statale" ma un'amministrazione provinciale, de-

legata non solo ad amministrare, ma anche a legiferare.

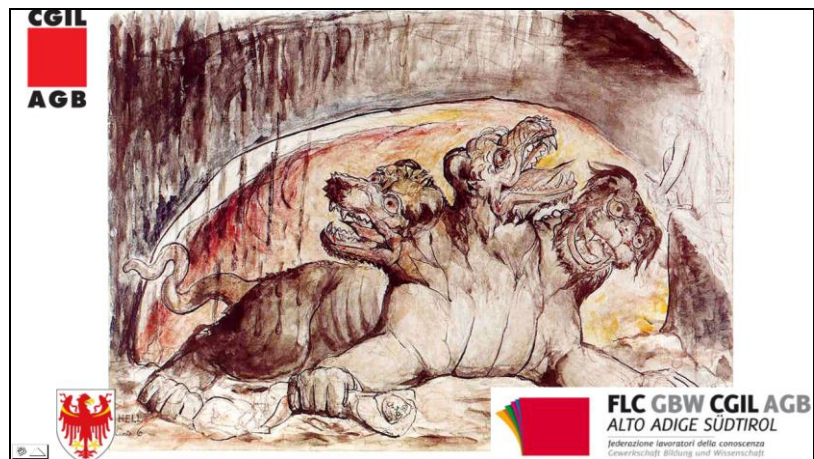
Questi principi giuridici, la cui complessità è vicina ai dogmi di fede (per trovare ontologie simili bisogna tornare ai Concilii di Costantinopoli e di Calcedonia), hanno rilevanti conseguenze pratiche.

Al livello più banale, il sindacato si confronta con una triplicità di contratti, interlocutori e scadenze. Dove il collega d'altra provincia pensa uno, noi pensiamo tre: se la scuola italiana, che fruisce del precariato nazionale, è legata alle scadenze del resto d'Italia (con una certa autonomia: a volte le date da ricordare sono quattro!), tedeschi e ladini si riferiscono al mercato del lavoro locale nei termini a sé più convenienti.

Non cambiano solo i termini. I trasferimenti nella scuola italiana e ladina sono annuali, come nel resto dello Stato; nella scuola tedesca sono biennali. In compenso la scuola tedesca conosce i trasferimenti a tempo determinato, ignoti al resto del mondo scolastico. Le graduatorie d'istituto sono annuali per tedeschi e ladini, triennali per gli italiani; il patentino di bilinguismo dà 12 punti in graduatoria nella scuola italiana, 3 in quella tedesca e nessuno in quella ladina, e così via. Anche queste differenze hanno ragioni plausibili.

Ciò che invece è intollerabile è che negli interstizi di un sistema siffatto si celino spazi di arbitrio derivanti *random*, in forma del tutto casuale, dalle diverse interpretazioni dei funzionari competenti.

L'amministrazione una e trina rischia allora di trasformarsi in un Cerbero a tre teste: per intenderci, non esiste alcuna ragione giuridica né giustificazione amministrativa per cui un insegnante della scuola tedesca possa godere del cosiddetto "anno sabbatico" anche lavorando a tempo parziale, e un insegnante della scuola italiana no.



Siamo consapevoli della delicatezza del sistema. La scuola è uno dei pilastri della convivenza realizzata in Alto Adige. La lettura data all'articolo 19 è forse contestabile (l'autonomia culturale dei tre gruppi linguistici comprende davvero anche la gestione del personale?); anche se la richiesta di amministrazione unica fatta dall'Assoimprenditori per mere ragioni di cassa, ci rende un tanto sospette le letture più semplificatrici.

Ciò non toglie però che noi, come sindacato, dobbiamo chiedere, anzi esigere dalla nostra tricefala amministrazione che, trattandosi di diritto del lavoro, si rammenti che questo è fondato sull'uguaglianza, al contrario della tutela delle minoranze che è fondata sulla differenza. Dobbiamo quindi pretendere che ogni volta che si tocchino i diritti dei lavoratori i tre funzionari competenti debbano, quantomeno, sedersi a un tavolo e decidere della vita delle persone con un'interpretazione unitaria.

Prima di entrare nell'attualità, vorrei tornare su un vecchio argomento di sistema. Abbiamo due scuole monolingui con insegnamento della seconda lingua e una terza scuola con le materie divise tra italiano e tedesco e la presenza limitata del ladino. Sappiamo quanto delicati siano gli equilibri dell'edificio autonomistico costruito a partire dal 1972 per chiudere una fase storica violenta cui non vorremmo tornare: dove vive una minoranza la scuola nella lingua madre è un diritto umano fondamentale.

Tuttavia la società è cambiata. Il vicino non è più visto col sospetto di un tempo. Il bilinguismo (dato storico in alcune parti della provincia) è esteso a una popolazione più ampia (anche se mai censita); la convenienza del multilinguismo sul lavoro è ormai chiara a tutti, e l'immigrazione ha cambiato le carte in tavola.

CGIL AGB

Il melting pot di Fortezza, là dove i gruppi linguistici perdono senso
<https://www.altoadigeinnovazione.it/fortezza/>
 13.04.2019

Assalto alla Fortezza per un sì alla scuola bilingue
<https://www.altoadigeinnovazione.it/fortezza-bis/> 20.04.2019

25% della popolazione cittad. straniera, con 26 cittadinanze diverse

(dati 2019)
 Scuola italiana: 13 alunni (3 cittad. italiani, 10 stranieri)
 Scuola tedesca: 38 alunni (4 cittad. italiani, 12 doppia citt., 22 stranieri)

FLC GBW CGIL AGB
 ALTO ADIGE SÜDTIROL
 Federazione lavoratori della conoscenza
 Gewerkschaft Bildung und Wissenschaft

Non tutta la Provincia è come Fortezza, a cui è dedicata questa diapositiva: ma questo comune di frontiera è diventato un laboratorio in cui vediamo profilarsi un futuro applicabile anche ad altre località, tra cui alcuni quartieri del capoluogo.

Ascoltiamo, dunque, la voce del suo sindaco.

Appreziamo le innovazioni per ampliare l'offerta linguistica a sistema invariato: anticipo in prima elementare, compresenza in materie terze, iscrizione dei non-madrelingua, scambi di insegnanti e studenti e scuole di lingua diversa nello stesso edificio. Bisogna però chiederci anche se affiancare a questa scuola un modello paritario. Scuola bilingue? Scuola europea? internazionale? Scuola ladina fuori delle Valli?

CGIL AGB

FLC GBW CGIL AGB
 ALTO ADIGE SÜDTIROL
 Federazione lavoratori della conoscenza
 Gewerkschaft Bildung und Wissenschaft

Lungi da noi attendere all'autonomia culturale dei gruppi linguistici; non vorremmo, però, che la richiesta di bilinguismo sia soddisfatta solo dai privati.

Ma veniamo all'attualità. Si aprirà a breve la contrattazione per il personale tecnico-amministrativo della Libera Università; resta ancora indeciso il futuro giuridico del nostro Conservatorio, che per unicità, profilo culturale e universalità della musica è sempre stato irriducibile alle nostre localissime dicotomie. Per quanto riguarda la scuola statale, siamo preoccupati dalle recenti evoluzioni della contrattazione provinciale. Deploriamo, innanzi tutto, l'esiguità degli stanziamenti, sempre inferiori alle promesse del protocollo d'intesa del 2021. Da anni siamo costretti a procedere a singhiozzo, per contratti-stralcio – ne abbiamo già firmati tre – e ad inseguire frettolosamente cifre già in partenza insufficienti, per non perderle a fine anno. In queste condizioni è difficile presentare una piattaforma sindacale.



Einvernehmensprotokoll

Die Landesregierung und die Gewerkschaften des Lehrpersonals der Schulen staatlicher Art vereinbaren Folgendes:

- Der Landeskollektivvertrag für das Lehrpersonal und die Erzieher/innen der Schulen staatlicher Art der Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 muss das Ziel verfolgen, die ökonomische Behandlung des Lehrpersonals an Schulen staatlicher Art jener des betreffenden Personals aus dem BÜKV 2019-2021 anzupassen.
- Zu diesem Zweck – aufgrund von spezifischen Richtlinien – stellt die Landesregierung schrittweise die notwendigen finanziellen Mittel bereit.
- Im Einvernehmen zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften soll vorerst eine Form der Anerkennung für die von den Lehrpersonen getätigten Ausgaben für die Anschaffung der technisch-informatischen Ausstattung erfolgen, welche daraufhin strukturellen Charakter annehmen kann. Zu diesem Zweck wird unmittelbar der notwendige rechtliche Rahmen sowie die Zuweisung spezifischer finanzieller Mittel festgelegt.

Protocollo di Intesa

La Giunta Provinciale e le Organizzazioni sindacali del personale docente delle scuole a carattere statale concordano quanto segue:

- il Contratto Collettivo Provinciale per il personale docente ed educativo delle scuole a carattere statale della Provincia di Bolzano per il triennio 2019-2021 dovrà perseguire l'obiettivo di adeguare il trattamento economico del personale docente delle scuole a carattere statale al trattamento economico risultante per il relativo personale dai CCI 2019-2021.
- A tal fine – sulla base di specifiche direttive – la Giunta provinciale mette gradualmente a disposizione le necessarie risorse finanziarie.
- Di concerto tra la Giunta provinciale e le Organizzazioni sindacali dovrà essere innanzitutto identificata una forma di riconoscimento delle spese sostenute dai docenti per l'utilizzo lavorativo di strumenti e servizi informatici, riconoscimento che potrà successivamente assumere carattere strutturale. A tal fine è definita in tempi rapidi la necessaria cornice normativa ed è garantito lo stanziamento di specifiche risorse finanziarie.



FLC GBW CGIL AGB
ALTO ADIGE SÜDTIROL
federazione lavoratori della conoscenza
Gewerkschaft Bildung und Wissenschaft

Siamo, ad esempio, in ritardo sulla riforma dei congedi parentali. La legge migliorativa è in vigore ma non possiamo ancora fruirne, a dispetto di vecchie trattative sul tema delle assenze, già intavolate e poi dimenticate nei cassetti dell'Amministrazione. Sul piano economico, dobbiamo verificare ex-post l'inflazione del triennio 2019-21 e riprendere la contrattazione per il triennio 2022-24, solo parzialmente coperto dal contratto-stralcio siglato a novembre.

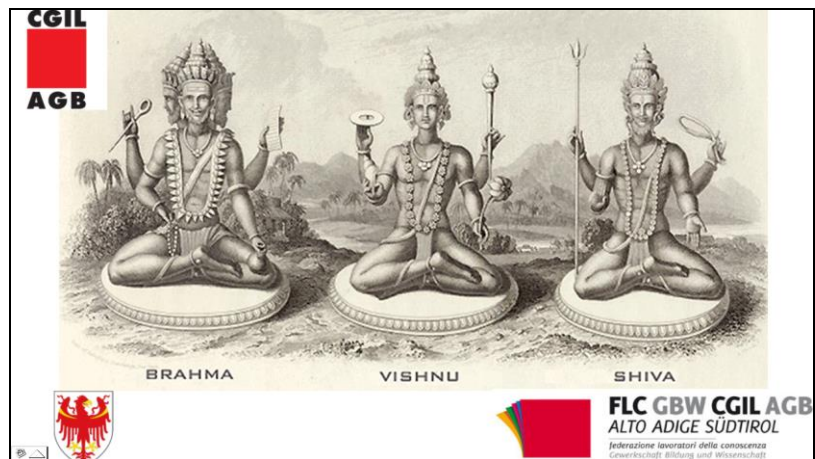
Da pochi anni è cambiato il modo di contrattare. La provincia ci si presenta con tre facce.

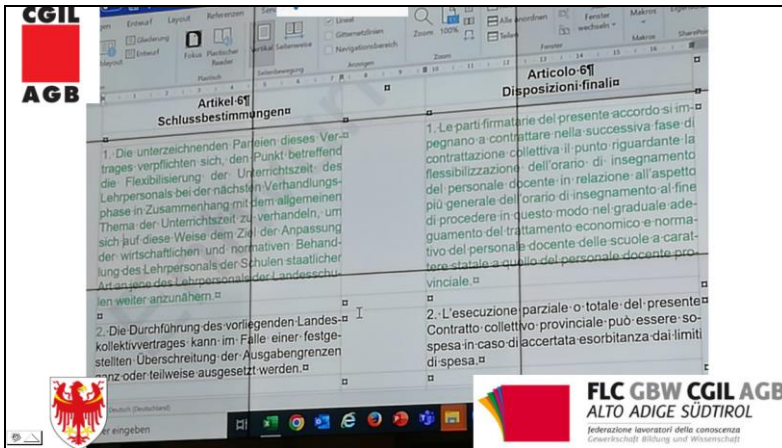
La prima – la Giunta – delibera, di fatto crea, l'oggetto della contrattazione senza dialogare, stanziando come detto cifre largamente inferiori alle promesse. La seconda – i funzionari della delegazione pubblica – contratta in massima aderenza ai desideri della politica.

La terza – l'Organismo di controllo, o *Prüfstelle*, di nuova introduzione – distrugge le mediazioni giocoforza ottenute, con pareri che peraltro non ci vengono resi noti integralmente.

Due volte su tre la delegazione pubblica ha letto le critiche dell'organo di controllo (non tutte, a nostro avviso, corrette) come bocciature dei contratti-stralcio, e ne ha approfittato per ritirare le concessioni effettuate in contrattazione.

Il dibattito appena concluso aveva in teoria un oggetto limitato – portare a casa i 20 milioni di euro già stanziati, comunque insufficienti a tornare all'equiparazione economica col personale provinciale, promessaci nel protocollo d'intesa del maggio 2021.






Ma la delegazione pubblica, su preciso mandato politico, ha trasformato la vertenza in uno scontro sull'orario di lavoro. Per sei volte, tra luglio e novembre, siamo stati "invitati" ad acconsentire all'allungamento a 28 ore dell'orario settimanale, su base teoricamente volontaria. Nel drammatico incontro del 22 novembre, dopo che per quattro volte la proposta era stata depennata dal protocollo, ce la siamo ritrovata in due varianti: una


respinta all'inizio della riunione e l'altra reintrodotta, sullo schermo e non negli stampati, a pochi minuti dalla sigla finale.

Ci siamo opposti a tale modo di procedere per ragioni di sostanza e di metodo: chi contrattasse in tal modo di bestiame cornuto, lanuto o con le gobbe sarebbe espulso da ogni foro boario dalle Alpi alle Piramidi.

In questa cornice asfittica è fonte di qualche soddisfazione l'aver portato a casa un risultato economico senza cedere al ricatto sull'orario.

L'aumento dell'orario avrebbe danneggiato i precari in graduatoria bassa, e a lungo andare non sarebbero mancate conseguenze sugli organici. In tutto questo, nessuno tranne noi pare chiedersi se un'insegnante oberata insegnerà meglio o peggio di una che abbia il tempo di prepararsi.

 Persönliche Zusatzvergütung / Compenso individuale accessorio wird /diventa Landesberufzulage / Retribuzione professionale provinciale			
PzV /Cia bis/fino a 31/12/2021	Monatliche Erhöhung aumento mensile 2022	monatlicher Bruttobetrag importo mensile lordo 2022	Nachzahlung Arretrati 2022
49,6	140,2	189,8	1.682,4
PzV /Cia bis/fino a 31/12/2021	Monatliche Erhöhung aumento mensile 2023 ab/da 01/01/2023	monatlicher Bruttobetrag importo mensile lordo 2022	Jährlicher Bruttobetrag importo annuo dal / ab 2023
49,6	112,4	162	1.944


FLC GBW CGIL AGB
 ALTO ADIGE SÜDTIROL
Federazione lavoratori della conoscenza
 Gewerkschaft Bildung und Wissenschaft

Non è semplice giostrarsi nell'analisi dei vari elementi del nostro orario. È però noto – lo confermano lo studio Apollis di tanti anni fa e quello dell'Euregio del '21 – che il nostro carico di lavoro è aumentato.

L'attacco all'orario si svolge su più piani, anche illegali. L'anno scorso abbiamo visto coi nostri occhi un provvedimento scritto con cui una dirigente pretendeva da un insegnante precario alcune decine di ore di straordinario gratuito per recuperare lezioni asseritamente non prestate, causa pandemia, nell'anno scolastico precedente.

La dirigente fingeva d'ignorare la natura settimanale dell'orario di lezione, il diverso orario della didattica a distanza, il termine del contratto individuale e il principio civilistico di non esigibilità delle prestazioni impossibili.

Il carico di lavoro è aggravato spesso da inutile burocrazia. Ho lavorato personalmente in una scuola che ogni giorno inviava e-mail con oggetto: "trasmissione comunicato" e con testo "si trasmette il comunicato in allegato". Toccava all'insegnante scaricare l'allegato, aprirlo, leggerlo e scoprire il più delle volte che riguardava altre persone.

Crescono le richieste sul diritto alla disconnessione. Ci stiamo confrontando con gli altri sindacati e abbiamo diverse idee (la prima: divieto dei social nelle comunicazioni di lavoro) per trattarne a livello provinciale.

Perdura purtroppo la volontà di aumentare i servizi a costo zero (per l'amministrazione). L'estensione di vari servizi, la didattica individualizzata, l'informatizzazione e l'alternanza sono di fatto state introdotte a spese degli insegnanti.

A volte ci cascano gli stessi colleghi docenti: per lo spirito neoliberalista le scuole pubbliche dovrebbero farsi concorrenza a base di prestazioni aggiuntive non pagate.

CGIL
AGB

NKV / CCNL 19/04/2018

Am 11.11.2002 vorsignierter NKV / CCNL siglato 11.11.2022 (Oberschule – superiori)

fasce	ab / da 01.04.2018	aumenti mensili da 01.01.2019	arretrati 2019 13 mesi	Tabella 2019	% su 2018	aumenti mensili da 01.01.2020	arretrati 2020 13 mesi	Tabella 2020	% su 2018	aumenti mensili da 01.01.2021	arretrati 2021	Tabella 2021	% su 2018	arretrati 2019-21
0-8	21.850,52	16,9	219,70	22.053,32	0,93%	31,1	404,30	22.223,72	1,71%	69	897,00	22.678,52	3,8%	1.521,00
9-14	25.047,81	19,4	252,20	25.280,61	0,93%	35,7	464,10	25.476,21	1,71%	79	1.027,00	25.995,81	3,8%	1.743,30
15-20	27.476,99	21,3	276,90	27.732,59	0,93%	39,2	509,60	27.947,39	1,71%	87	1.131,00	28.520,99	3,8%	1.917,50
21-27	30.572,25	23,7	308,10	30.856,65	0,93%	43,6	566,80	31.095,45	1,71%	97	1.261,00	31.736,25	3,8%	2.135,90
28-34	32.601,37	25,2	327,60	32.903,77	0,93%	46,5	604,50	33.159,37	1,71%	103	1.339,00	33.837,37	3,8%	2.271,10
35 -	34.209,47	26,5	344,50	34.527,47	0,93%	48,8	634,40	34.795,07	1,71%	108	1.404,00	35.505,47	3,8%	2.382,90
	CCP		292,00	HPVI / IPCA	0,70%		460,38	HPVI / IPCA	1,10%		757,99		1,81%	1.510,37

FLC GBW CGIL AGB
ALTO ADIGE SÜDTIROL
federazione lavoratori della conoscenza
Gewerkschaft Bildung und Wissenschaft

La contrattazione nazionale che ha chiuso il triennio 2019-21 ci pone poi di fronte a un paradosso nuovo. A livello statale è stato riconosciuto un tasso di inflazione superiore a quello previsto a livello provinciale. Se (come sempre accaduto) dovessimo compensare l'aumento dello stipendio base riducendo l'indennità provinciale, svaluteremmo, a vantaggio della provincia, le maggiori prestazioni che l'indennità provinciale retribuisce. Di qui l'alternativa: o sommare, per la prima volta, nuovo stipendio base e indennità provinciale senza ridurre quest'ultima o, coerentemente, chiedere una riduzione dell'orario di lavoro.

CGIL
AGB

	NKV / CCNL 2019	LKV / CCP 2019	NKV / CCNL 2020	LKV / CCP 2020	NKV / CCNL 2021	LKV / CCP 2021	NKV 3-Jhr. CCNL triennio	LKV 3-Jhr. CCP triennio
		292,00		460,38		757,99		1.510,37
fasce		Differenza con CCNL / Differenz mit NKV		differenza con CCNL / Differenz mit NKV		differenza con CCNL / Differenz mit NKV		differenza con CCNL / Differenz mit NKV
0-8	219,70	72,30	404,30	56,08	897,00	-139,01	1.521,00	-10,63
9-14	252,20	39,80	464,10	-3,72	1.027,00	-269,01	1.743,30	-232,93
15-20	276,90	15,10	509,60	-49,22	1.131,00	-373,01	1.917,50	-407,13
21-27	308,10	-16,10	566,80	-106,42	1.261,00	-503,01	2.135,90	-625,53
28-34	327,60	-35,60	604,50	-144,12	1.339,00	-581,01	2.271,10	-760,73
35 -	344,50	-52,50	634,40	-174,02	1.404,00	-646,01	2.382,90	-872,53

FLC GBW CGIL AGB
ALTO ADIGE SÜDTIROL
federazione lavoratori della conoscenza
Gewerkschaft Bildung und Wissenschaft

Il nuovo contratto-stralcio provinciale tocca anche il premio di produttività. Cominciano a fare effetto i germi ideologici neoliberalisti immessi in circolo per legge provinciale. Si considera produttività soltanto la prestazione individuale; che la scuola funzioni, o non funzioni come gruppo è cosa che la nostra controparte non riesce a concepire. Dobbiamo quindi continuare a difendere un punto di vista alternativo, a partire dal tavolo decentrato aperto al livello delle tre intendenze, ove cercheremo di escludere l'arbitrio dirigista che (sot-to etichette quali l'opinabile "qualità dell'insegnamento") abbiamo respinto a livello provinciale e che ora rischia di rientrare dalla finestra nei 109 contratti d'istituto.



Abbiamo a che fare per il futuro con una fase nuova e preoccupante. È saltato da tempo il patto non scritto per cui all'insegnante, pagato meno dei colleghi europei, erano comunque garantite la considerazione sociale e il tempo necessario all'esercizio di una professione intellettuale. Oggi, a potere d'acquisto calato, all'insegnante si chiedono mille competenze non solo didattiche e pedagogiche, ma anche amministrative, tecnologiche, organizzative e pubblicitarie; si spinge sulle attività esterne e si moltiplicano burocrazia e carico di lavoro, a fronte di una perdita di status confermata dalla cronaca e dalla vita vissuta e, quel che è più grave, della diminuzione del tempo per la preparazione.

Molti indizi ci fanno percepire come l'atmosfera nelle nostre scuole stia peggiorando. Quest'anno diversi colleghi e colleghe, di ruolo ma lontani dalla pensione, sono venuti ad informarsi sulle proprie dimissioni. Quando abbiamo consigliato l'aspettativa di un anno per provare un nuovo lavoro, abbiamo scoperto che si trattava di dimissioni alla cieca, per stanchezza, e non per un progetto di vita alternativo.



Cresce la tentazione di governare la scuola tramite procedimenti disciplinari. La possibilità di irrogarne, beninteso, c'è sempre stata, ed è ovviamente sensato prevederla. È però nuovo l'accanimento. L'esempio è dato dalla politica: Brunetta e Madia, ideologicamente concordi, hanno peggiorato l'una la riforma dell'altro. Abbiamo visto sanzioni anche per questioni formali, come la comunicazione telefonica (anziché

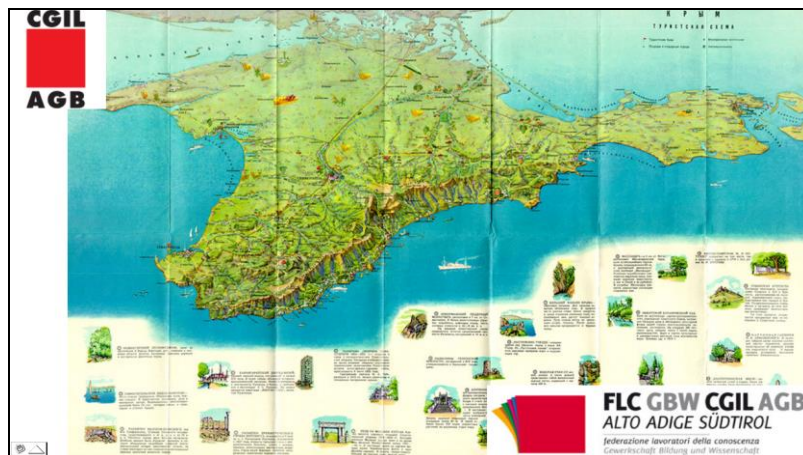
con lo specifico modulo da allegare a e-mail istituzionale) di assenze dovute a serie ragioni di emergenza. Di fatto riscontriamo una crescente difficoltà di dialogo, prima e durante il procedimento, soprattutto quando tra dirigente e insegnante si trovano le figure intermedie di vicari e collaboratori, altrettanto esposte ma meno attrezzate dei dirigenti.

Avviandomi a conclusione, accenno a un ulteriore, gigantesco problema. Vedete sullo schermo la mappa

della Crimea: NATO, Unione Europea e Italia paiono concordi sull'obiettivo della sua riconquista a mano armata.

Non è mio compito parlare di politica internazionale, o giudicare Putin e Zelenskij; ma dev'esserci chiaro che un'economia di guerra non è propizia ai salariati a reddito fisso come noi.

In tutte le contrattazioni sin qui svolte, né per noi, né per l'intercomparto provinciale, né per i colleghi del resto d'Italia si è ancora affrontato il tema dell'inflazione a due cifre.



Per i problemi fin qui citati vedo un'unica possibilità: stringersi in una concorde azione sindacale. Noi dovremo impegnarci, cosa non sempre facile, per l'unità tra sindacati; voi, delegati e delegate che auspicio membri della nostra Assemblea dovrete sostenerci, controllarci, criticarci, segnalarci problemi, suggerirci soluzioni, partecipare alle nostre azioni e diffondere il sindacato nei posti di lavoro. Dobbiamo soprattutto comunicare ai giovani ignari quanto sia importante la tutela sindacale. Rendere noti i nostri diritti, difenderli ed espanderli ma anche informare sui nostri doveri.

Se è vero che in provincia di Bolzano esistono quattro o cinque dirigenti così creativi nel violare i nostri diritti da dar lavoro a quattro sindacati, è vero anche che, varie volte al mese, dobbiamo deludere chi tra noi, ingannato dai media, dalle leggende metropolitane o da congreghe avvocatizie dal ricorso facile, pensa purtroppo di avere più diritti di quelli che ha.

La coscienza della propria situazione è la base per ogni azione.



Bolzano / Bozen, 9 gennaio 2023

Stefano Barbacetto, segretario provinciale FLC-GBW