



Cronaca di un naufragio

Fallimento delle trattative contrattuali con la delegazione provinciale

Al termine di un confronto difficile e a tratti drammatico, i componenti della delegazione pubblica hanno annunciato che non presenteranno alla Giunta provinciale la proposta di contratto collettivo siglata il 13 novembre 2020. La proposta è di fatto naufragata e i docenti non riceveranno in busta la promessa *una tantum* di 800 euro.

In una lunga serie di riunioni avevamo condiviso con tutta la delegazione pubblica l'idea che i 10 milioni disponibili per la contrattazione dovessero essere usati per dare ad un'ampia platea di docenti una somma *una tantum* che valesse sia come compenso per l'utilizzo dei propri mezzi informatici, sia per avviare il percorso verso la parità di trattamento con i dipendenti provinciali. Improvvisamente, il 23 novembre, quando i tempi tecnici per l'approvazione di qualunque modifica erano strettissimi, ci hanno convocato d'urgenza proponendoci di utilizzare tutte le risorse disponibili per inventarci un nuovo premio di produttività retroattivo.

Secondo parte pubblica il radicale cambiamento di prospettiva era motivato dalla necessità di rispondere ai pareri espressi il 17 novembre dall'organismo di valutazione e il 20 novembre dal collegio dei revisori dei conti.

Bisogna quindi leggere con attenzione i due pareri.

L'organismo di valutazione scrive: *“L'articolo 3 dell'ipotesi dell'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo provinciale per il personale docente ed educativo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia di Bolzano per il triennio 2019 – 2021, prevede una Somma una tantum per il personale docente ed educativo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado, di importo che va da 800,00 € a 300,00 € lordi, a seconda della tipologia di contratto di lavoro. Tale previsione è una misura straordinaria a riconoscimento delle attività straordinarie richieste e dell'utilizzo di mezzi propri nella fase emergenziale pandemica. Tale misura, seppur basata su motivazioni apprezzabili e condivisibili, risulta tuttavia svincolata da parametri di misurazione e valutazione della prestazione e quindi non in linea con un modello organizzativo e gestionale performance oriented”.*

L'osservazione finale riprende quanto già espresso dagli auditor in un precedente punto della loro relazione, con riferimento al testo del contratto di inter-comparto:

“Per quanto concerne [...] la concessione di una somma una tantum per il personale delle scuole dell'infanzia, il personale docente delle scuole professionali provinciali, della formazione professionale agricola, forestale e di economia domestica, delle scuole di musica, per le collaboratrici e i collaboratori all'integrazione e per le educatrici e gli educatori sociali delle scuole, si prende atto di quanto comunicato dal Direttore generale con e-mail dell'11 novembre, e, aldilà della fattispecie contingente e straordinaria in argomento, si raccomanda in generale, pro futuro, pur nel rispetto dell'esercizio della discrezionalità della contrattazione collettiva, di allineare la previsione e l'erogazione di eventuali emolumenti al principio del necessario collegamento dell'elemento economico premiante a quello della performance e della valutazione di tale performance”.



L'organismo di valutazione non ha bocciato l'articolo, ma ha preso atto delle spiegazioni ricevute, dando via libera al testo con una raccomandazione generale, pro futuro.

Anche da parte dei revisori dei conti non c'è stata una bocciatura: il Collegio *“esprime parere favorevole sulla proposta di delibera in esame avente ad oggetto l'ipotesi di primo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo provinciale per il personale docente e 4 educativo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia di Bolzano per il triennio 2019-2021, per quanto di propria competenza, limitatamente alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, dato che per gli altri aspetti si sono già pronunciati sia l'Organismo di valutazione sia il Direttore della Ripartizione Personale della Provincia. In relazione alle disposizioni che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori le nostre raccomandazioni sono:*

- corrispondere i premi di produttività solo a conclusione di un processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, sia in termini generali che, soprattutto, individuali, nonché in base al livello di effettivo risultato conseguito, che non potrà prescindere da un effettivo incremento della produttività e miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni rese dal personale”.

I membri della delegazione pubblica hanno interpretato le raccomandazioni come un obbligo a rivedere radicalmente il testo siglato, individuando qualche forma di performance a cui collegare la concessione della una tantum, altrimenti considerata di dubbia legittimità.

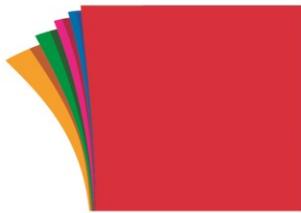
È utile precisare che la scelta dell'*una tantum* era tecnicamente obbligata, visto che il bilancio provinciale per il 2021-2023 non è ancora approvato e non è quindi possibile contrattare elementi retributivi che *“trascinino”* i propri effetti oltre il 2020.

Secondo la proposta di parte pubblica, la concessione dell'*una tantum* andava subordinata alla valutazione del dirigente scolastico.

Chi conosce il mondo della scuola sa che l'individuazione di parametri di misurazione e valutazione delle prestazioni dei docenti è un'impresa molto complicata, che nessuno ha mai veramente realizzato. La costruzione di un modello organizzativo e gestionale *performance oriented* non si improvvisa, ma si costruisce con un complesso coerente di misure. La Provincia di Bolzano sta già sperimentando misure esemplari in questa direzione: un periodo di inserimento professionale selettivo per chi comincia ad insegnare, nuclei di valutazione che da anni affiancano le scuole nei percorsi di valutazione interna ed esterna, valutazione positiva dei dirigenti per i passaggi di fascia dell'indennità provinciale, premi di produttività attribuiti sulla base di criteri oggettivi concordati con le RSU. Con la scelta di non applicare in provincia le forme di valutazione proposte demagogicamente dalla legge statale sulla *“buona scuola”*, la politica provinciale aveva dimostrato di essere consapevole della complessità di queste tematiche.

Chiederci di improvvisare in poche ore un nuovo premio di produttività era una forzatura e, dopo lo stralcio dell'art. 9 dell'inter-comparto, ci avrebbe comunque allontanato dal percorso verso la parità di trattamento.

In base all'ultima proposta da *“prendere o lasciare”*, ricevuta alle 10:45 del 26 novembre, i dirigenti scolastici avrebbero dovuto selezionare i docenti a cui attribuire o non attribuire il premio considerando a) *l'effettivo svolgimento delle attività didattiche a distanza*, b) *l'effettivo particolare e straordinario carico di lavoro*.



GBW FLC AGB CGIL SÜDTIROL ALTO ADIGE

Gewerkschaft Bildung und Wissenschaft
federazione lavoratori della conoscenza

Avendo difficoltà a stabilire criteri oggettivi per valutare la qualità dell'insegnamento, ci hanno proposto di stabilire, come criterio discriminante, il carico di lavoro, come se i dirigenti scolastici avessero a disposizione uno strumento per misurare oggettivamente il carico di lavoro dei singoli docenti durante i mesi del *lockdown*. Per cercare un punto di incontro, abbiamo proposto di non attribuire ai dirigenti questo incarico improprio e di adottare invece un criterio di selezione più semplice ed oggettivo: non attribuire il premio speciale a chi fosse già stato privato del normale premio di produttività per aver subito una sanzione disciplinare riferita alla didattica a distanza. Questa nostra proposta è stata giudicata insufficiente.

Nel corso della concitata trattativa abbiamo fatto diverse proposte alternative. Nella convinzione che i pareri espressi dagli organi di valutazione non fossero delle bocciature e che il rilievo proposto fosse essenzialmente una raccomandazione *pro futuro*, abbiamo chiesto alla delegazione di mandare comunque avanti il testo già siglato, eventualmente integrandolo con una nota che spiegasse le scelte fatte, in relazione al riconoscimento sia dell'utilizzo dei mezzi propri, sia del particolare impegno richiesto a tutti i docenti dalle nuove forme di didattica digitale. In subordine abbiamo proposto di motivare l'*una tantum* esclusivamente in relazione all'utilizzo degli strumenti informatici propri, utilizzo che coinvolge ormai necessariamente ed indistintamente tutti i docenti, che come è noto, nella nostra Provincia non godono della *Carta elettronica* di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 13 luglio 2015, n. 107. Anche questa opzione, una sorta di indennità provinciale straordinaria per l'utilizzo delle proprie strumentazioni e delle proprie connessioni informatiche, non è stata accolta, con l'argomentazione (non provata!) che sarebbe comunque stata bocciata dagli organi di controllo. Abbiamo elaborato anche una terza ipotesi: utilizzare i 10 milioni per fare un primo passo verso la parità di trattamento con i dipendenti provinciali assegnando ai docenti almeno un adeguamento agli attuali indici IPCA sino al 31 dicembre 2020. Questa opzione è stata bocciata, dicendo che non ci sarebbero stati i tempi tecnici. Il funzionario dell'agenzia per la contrattazione aveva effettivamente avvertito tutti più volte: l'ultima data utile per sottoporre il contratto alla Giunta è il 30 novembre e non c'era più tempo per sottoporre agli organismi di controllo testi nuovi e diversi con tutta la documentazione necessaria.

Secondo parte pubblica i tempi tecnici non sarebbero stati un problema solo se avessimo seguito la strada del premio di produttività. Per la loro proposta avrebbero evidentemente trovato le opportune scorciatoie, per tutte le altre no.

Abbiamo ritenuto che questo fosse un modo inaccettabile di metterci con le spalle al muro. In realtà tutte le proposte alternative, compresa la loro, erano ormai fuori tempo massimo. L'unica via ormai praticabile era di presentare il testo già siglato il 13 novembre.

I funzionari hanno detto che non intendono assumersi questa responsabilità.

Il risultato, che non avremmo mai voluto, è che i docenti delle scuole a carattere statale non avranno alcun riconoscimento economico, neppure per l'utilizzo dei propri strumenti informatici, proprio nel momento in cui sono impegnati in prima fila nelle complesse sfide di questi mesi difficili. Si aggravano inoltre pesantemente i problemi già gravi che pesano sulla nostra contrattazione e che già avevamo segnalato al presidente Kompatscher, senza finora ottenere risposta.

Gli stanziamenti previsti dalla Giunta provinciale nel disegno di legge sul prossimo bilancio (15 milioni nel 2021, 15 nel 2022 e 15 nel 2023) non assicurano ai docenti un adeguamento retributivo analogo a quello



GBW FLC AGB CGIL **SÜDTIROL ALTO ADIGE**

*Gewerkschaft Bildung und Wissenschaft
federazione lavoratori della conoscenza*

già attribuito ai provinciali dal contratto di inter-comparto per il triennio 2019-2021. Se anche si recuperassero tutti i 10 milioni del 2020, gli stanziamenti sarebbero largamente inadeguati, sia per la dimensione, sia per i tempi: mancano almeno 30 milioni e si prefigura una dilazione inaccettabile. Se le retribuzioni si allineano con anni di ritardo, non si può parlare di parità di trattamento.

Se la Giunta e il Consiglio non correggeranno la legge di bilancio e non garantiranno gli adeguamenti necessari entro la fine del triennio contrattuale, dovremo prendere atto che hanno deciso di tradire un impegno politico solennemente preso con gli insegnanti delle scuole primarie e secondarie al momento della “provincializzazione”: garantire loro un trattamento economico per quanto possibile equiparato a quello dei propri dipendenti diretti.

Team FLC-GBW CGIL-AGB

27.11.2020