

Tavoli perennemente aperti, contratti tardivamente chiusi

Per i futuri accordi: fare presto, fare bene

di **GIORGIO REMBADO**

Non è la prima volta che sosteniamo che l'attuale prassi contrattuale, definita impropriamente privatistica nonostante che con la privatizzazione abbia ben poco a che spartire, con l'efficienza più in particolare non sia nemmeno parente alla lontana. E non ci fa piacere ripeterlo. Sarebbe fin troppo facile, qualora ce ne fosse bisogno, a riprova di una tesi come questa, ormai del tutto scontata, richiamare i tempi che vengono impiegati per la stipula di un contratto collettivo, ricordare come, almeno per le aree dirigenziali, gli accordi si chiudano non prima dello scadere dell'ultimo anno di riferimento e vadano in vigore quando dovrebbero essere già stati rinnovati quelli del quadriennio successivo. Abbiamo già avuto modo di lamentare che tutto ciò comporta un danno per tutti: per i diretti interessati che vivono sulla loro pelle l'ingiustizia dei ritardi negli adeguamenti retributivi, tanto più pesanti per chi, come i dirigenti delle scuole, hanno ancora pendenti problemi di perequazione con altre categorie di pari qualificazione; ma altrettanto per le pubbliche amministrazioni che sono forzate a funzionare in un clima di perenne conflitto, all'interno del quale il malcontento fa aggio sull'attenzione che dovrebbe essere invece canalizzata sulla risoluzione dei problemi professionali anziché su quelli categoriali. Ma tant'è. In un paese come il nostro in cui le disfunzioni non fanno più notizia e vengono accettate come se fossero inevitabili, un andazzo di questo tipo appare del tutto "normale". Con l'aggravante che operazioni che abbiano a che fare con il riconoscimento del merito ed il premio alla qualità della prestazione professionale diventano improponibili, dati i ritardi e le reiterate inadempienze del datore di lavoro.

La lunghezza delle contrattazioni pertanto è certamente funzione delle lungaggini procedurali e delle ritualità connesse alle nostre latitudini con il concetto stesso di negoziazione, ma è anche l'effetto della finta privatizzazione introdotta dai primi anni Novanta, da quando cioè il potere politico avrebbe dovuto fare un passo indietro nella gestione del personale, attribuendo l'onere della trattativa ad una Agenzia terza, l'Aran. Quest'ultima, invece, ne ha avuto solo l'investitura formale, salvo le continue invasioni di campo dell'Esecutivo, che mal sopporta di essersi privato di una tale competenza, dallo stesso utilizzata come leva fondamentale per l'acquisizione ed il mantenimento del consenso. E' così che i livelli di contrattazione formali ed informali si sono moltiplicati: con i politici della maggioranza per il confronto sulla stesura degli atti di indirizzo, prima che i comitati di settore li redigano e li inviino all'Agenzia negoziale; con quest'ultima, fatte salve le sospensioni dell'attività contrattuale per acquisire dal Governo correzioni delle direttive che in corso d'opera non si negano a nessuno; con la Presidenza del Consiglio dei Ministri per accordi quadro e via contrattando. Analogamente a quanto è successo con l'autonomia delle scuole, in un certo periodo ed in una particolare temperie politico-istituzionale (quella dell'inizio degli anni Novanta) non si è potuto fare a meno di introdurre legislativamente la cosiddetta privatizzazione, salvo poi boicottarla nei fatti col toglierle ossigeno in fase di attuazione per poter

costruire infine, attraverso una finta verifica della sua presunta inadeguatezza, le prove truccate del suo fallimento. Da tutto quanto sopra consegue che l'attuale modello delle relazioni sindacali si sia in pochi anni profondamente usurato, ammesso che sia mai entrato davvero a regime, e che debba essere significativamente rivisto, al fine di evitare inutili e pericolose sovrapposizioni di interventi tra il livello politico e quello tecnico (una sorta di doppio binario che rallenta l'andamento delle contrattazioni e ne ha reso ormai del tutto inaccettabile il tortuoso svolgimento), ma soprattutto al fine di renderlo coerente con una chiara scelta di campo (ripubblicizzazione del rapporto di lavoro o sua effettiva e definitiva privatizzazione).

Va da sé che una tale verifica sia urgente: ne siamo tanto convinti che, come Confederazione, abbiamo accolto con grande favore l'iniziativa di una revisione del patto del '93 sul sistema di contrattazione e ci siamo resi disponibili a dare il nostro contributo non appena si aprirà il confronto con il Governo.

Ma ciò non toglie che sia altrettanto importante, anzi addirittura prioritaria per la categoria, l'accelerazione della trattativa appena avviata per il contratto dell'area V, per il quale la vera precedenza resta la necessità di pervenire in tempi ragionevolmente brevi alla sua chiusura, anche al fine di sventare il pericolo di eventuali moratorie contrattuali che venissero decise sulla base dell'attuale congiuntura economica negativa.

Sul contratto i nodi fondamentali da affrontare restano, come noto da sempre, quelli del reperimento di risorse per colmare il dislivello tra i presidi e gli altri dirigenti relativamente al trattamento economico sulla posizione e sul risultato. L'Anp anche stavolta non si è limitata a porre il problema al tavolo negoziale, ma ha voluto offrire un suo contributo alla soluzione dello stesso, perché vuole restare fedele alla propria linea, che è sempre stata quella di essere un soggetto propositivo, e perché è persuasa del fatto che chi crede davvero al perseguimento dell'obiettivo della perequazione non si possa limitare a chiederlo ma debba esplorare tutti i possibili mezzi per raggiungerlo.

Dal canto nostro lo abbiamo fatto e abbiamo presentato alla controparte una ricognizione delle possibili fonti legislative statali, a cominciare dalla L. 53/03, dalle quali si possano attingere finanziamenti già stanziati, fruibili anche per l'integrazione delle risorse contrattuali. Altre, a nostro giudizio, dovranno essere ricavate dai risparmi di gestione, che fino ad oggi hanno avuto varie destinazioni, senza essere dirottate, almeno in parte, a chi, come il dirigente, della gestione è il principale responsabile.

Abbiamo, inoltre, sollevato per la prima volta la questione del coinvolgimento delle regioni ad un parziale finanziamento del nostro contratto. L'intreccio di competenze, anche a prescindere dalle questioni di modificazione costituzionale derivanti dalla revisione del titolo V in materia di istruzione e formazione, sono nei fatti ormai tante e tali da poterle considerare parte della committenza delle scuole. I rapporti tra regioni ed enti locali da un lato e dirigenti dall'altro non fanno più solo parte nel mondo scolastico di relazioni di buon vicinato, non sono più classificabili tra le relazioni esterne, ma incidono sempre più profondamente sul servizio complessivo offerto dalle scuole in un numero svariato di ambiti, che vanno dall'alternanza alle mense, fino alla costruzione del curriculum ed oltre. Sarebbe pertanto a questo punto irrealistico ed inutilmente attardato su un vecchio modello di scuola statale quello dell'attuale scuola pubblica, se non tenesse conto del fatto che la stessa è diventata invece la destinataria di una pluralità di istanze e di mandati che provengono da differenti committenze, con tutto quello che ne consegue sull'arricchimento del profilo del suo dirigente. Ma se questo è vero, come i capi di istituto sul campo verificano ogni giorno, allora non si può più fare a meno di adeguare anche il modello contrattuale e quello delle relazioni sindacali al mutato quadro istituzionale. Ci aspettiamo che anche su questo, come su tutte le innovazioni, le resistenze al nuovo non manchino, alcune legate strumentalmente a ragioni di mero risparmio, altre a pigrizie mentali o infine a contrapposizioni preconcepite, ma ciò non toglie che il problema esista e che da parte nostra debba essere sollevato con la consueta chiarezza e con un convincimento sicuro.