



**Associazione Nazionale Dirigenti Scolastici
Sezione Provinciale di Viterbo**

Viterbo 25/1/2010

D O C U M E N T O

VALUTAZIONI CRITICHE SUL D.L.vo 150/2009 (DECRETO “BRUNETTA”)

A) VALUTAZIONI DI CARATTERE GENERALE E D'IMPIANTO

1) LA PIRAMIDE

L'intervento probabilmente di maggiore evidenza del decreto consiste in ciò che si potrebbe riassumere come la “militarizzazione della Pubblica Amministrazione”, ossia una catena di comando che dal vertice politico, tramite i dirigenti di vertice, intermedi e periferici, giunge sino al funzionario terminale.

2) LA CORSA

L'art. 19 prevede che in ogni amministrazione l'ORGANISMO INDIPENDENTE (art. 14, ma cfr art. 74, comma 4 ultimo periodo) compili una graduatoria interna del personale dirigente e non, in modo che:

- *il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento del....trattamento accessorio.....;*
- *il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento... ;*
- *il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio...*

E' evidente come l'attribuzione di merito consegua **non alla performance individuale assoluta ma a quella relativa**: se sono bravo e scrupoloso, ma nella mia stessa amministrazione il 50% dei colleghi sono più bravi di me, non prenderò nulla; se al contrario sono un cattivo funzionario, ma gli altri sono peggio di me, mi spetta il massimo. Il criterio che presiede al disposto normativo sembra essere questo: esaltare la competitività interna premiando non i bravi ma i più bravi.

3) COMPETITIVITA' O COOPERATIVITA' ?

Ma le teorie delle organizzazioni non stabiliscono che i sistemi più produttivi non sono quelli competitivi ma quelli cooperativi ? (Le medesime teorie dichiarano anche che i sistemi migliori sono quelli più democratici; vedi precedente punto 1)

4) IL TUTTO O LA PARTE ?

Il postulato implicito del disegno normativo è evidentemente il seguente: *promuovere la produttività del sistema attraverso lo sviluppo della produttività individuale*. Ma le teorie delle organizzazioni non stabiliscono che:

- a) sia maggiormente vero il contrario ? *“promuovere la produttività individuale attraverso lo sviluppo organizzativo”* (ma come promuovere lo sviluppo organizzativo a risorse zero?);
- b) la valutazione del personale deve essere contestualizzata nell'ambito della valutazione della struttura?

5) IL CONTRAPPESO SINDACALE

La caduta della cultura sindacale (come quella politica) è sotto gli occhi di tutti: da una parte

sindacati preventivamente rivendicazionisti/negazionisti; dall'altra strutture auto-referenziali non di rado contigue o partecipi al potere politico. Tutti accomunati dall'obiettivo di attirare tessere, anche tutelando interessi o posizioni assai poco onorevoli.

Ora il decreto dispone una notevole erosione del potere negoziale e molti colleghi ne sembrano compiaciuti per via dell'accresciuto potere dirigenziale (ma di pari passo è aumentato anche il nostro vincolo di subordinazione - vedi successivi punti B-3 e B-5 - Si ripensi, a questo proposito, alla vecchia questione dello spoil-system).

Ma in un sistema democratico è conveniente la riduzione del contrappeso sindacale a favore di quello partitico/politico?

B) VALUTAZIONI SPECIFICHE E INCERTEZZE INTERPRETATIVE

1) OBIETTIVI TRIENNALI O ANNUALI

L'art. 5, al comma 1, prescrive che gli obiettivi tramite i quali valutare la performance delle P.A. abbiano "base triennale"; successivamente però il comma 2, lettera "d", stabilisce: "riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno".

2) CHI VALUTA IL PERSONALE DELLE SCUOLE ?

In mancanza dell'organismo indipendente (art. 14 e art. 74, comma 4), chi compila le graduatorie di merito del personale delle scuole?

3) IL DIRIGENTE SCOLASTICO PUO' ESSERE GRADUATO ?

Come si è detto l'art. 19 prescrive che "in ogni amministrazione" il personale (nelle scuole, in attesa dei decreti di cui all'art. 74, comma 4, la disciplina riguarda il solo personale dirigente scolastico ed A.T.A.) venga graduato in tre fasce di merito; lo stesso articolo però, al comma 6, prescrive che: "Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5."

Dal momento che nell'IS è **IN SERVIZIO UN SOLO DIRIGENTE SCOLASTICO** ne deriva:

a) che quest'ultimo non potrà essere graduato;

b) è in contrasto con la disposizione normativa la ventilata ipotesi di graduare i DS su base provinciale/regionale (il DS **NON E'** in servizio nell'USR se non nel caso di comandi, assegnazioni per effetto di norme particolari ecc).

Come rendere applicabile allora l'ultima prescrizione del medesimo comma 6: "in ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale dipendente e dirigente" (peraltro il trattamento accessorio non si applica al DS).

4) E IL PERSONALE ATA?

Un ulteriore punto da considerare riguarda la composizione del personale A.T.A. (amministrativo, tecnico e collaboratore scolastico), il quale, malgrado la sigla-contenitore, assolve a compiti estremamente diversificati, poco adatti ad una graduazione meritologica unitaria.

A tale proposito si consideri l'art. 3 (principi generali), comma 2:

2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, **alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola**

Ove l'interpretazione autentica dell'art. 19 stabilisca la costituzione di graduatorie distinte per il personale ATA, dal momento che in moltissime scuole il numero degli addetti agli uffici di segreteria e a mansioni tecniche è inferiore a 9, si ripropone l'impossibilità della graduazione e l'incertezza circa i criteri di differenziazione, non soltanto per il trattamento accessorio, ma anche per i benefici dell'art. 20.

5) PUBBLICARE I CURRICULA E LE RETRIBUZIONI DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI CIRCOLO/ISTITUTO ?

L'art. 11, comma 8, lettera "h" del decreto prescrive:

"Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito».....h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo. Dal momento che l'organo di indirizzo politico dell'IS è il Consiglio di Circolo/Istituto i cui membri, con l'eccezione del DS, sono tutti elettivi (docenti, genitori e ATA) e che la loro funzione ha i caratteri di vero "volontariato istituzionale", ritengo superfluo ogni commento.

5) PREVALENZA DELLA LEGGE O DEL CONTRATTO?

Il decreto rafforza (non ristabilisce, come erroneamente si legge in talune note critiche) la prevalenza della legge sui contratti; tuttavia:

Art. 25 del D.L.vo 165/2001 comma 2	Art. 20 vigente CCNL area V, comma 1
2. Il dirigente scolastico..... <u>è responsabile</u> <u>dei risultati del servizio.</u>	1. Il dirigente <u>risponde</u> in ordine ai risultati della <u>propria</u> azione dirigenziale, tenuto conto delle competenze spettanti <u>in relazione all'assetto funzionale tipico delle Istituzioni cui è preposto.</u>

Giuseppe Guastini
presidente A.N.DI.S. di Viterbo