

Il contratto di istituto è cosa nostra

Grazia Perrone

04-06-2005

*Inoltre il testo (preceduto dalla minuta di accompagnamento) della nota a verbale al contratto di istituto che il dirigente/datore di lavoro (il quale, alle ultime elezioni amministrative cittadine, si è candidato - con scarso successo - nella lista del medesimo partito dell'On. Alba Sasso) non ha voluto inserire a margine del contratto. Di più. Come ulteriore prova di "democraticità" il **datore di lavoro** (democratico e di sinistra) sta facendo circolare il contratto - **comprensivo di strafalcione** e con il foglio delle firme per presa visione - con una nota, a sua firma, nella quale invita i "lavoratori" a rivolgersi - per spiegazioni e chiarimenti - solo ai soggetti (una della Uil e l'altro della Cgil) che, quel contratto, hanno sottoscritto e siglato. Chi non firma insomma - è questa la morale della favola - nella scuola che si fa azienda non ha diritto di parola.*

Oggetto: Inserimento nota a verbale Contratto di istituto "don Pietro Pappagallo" Terlizzi (BA)

La sottoscritta, Perrone Grazia, in qualità di RSU abilitata alla contrattazione decentrata di istituto chiede che - ai sensi delle norme contrattuali e legislative vigenti - venga inserita - costituendone parte integrante e intangibile - a margine del contratto sottoscritto e siglato in data 17 maggio 2005 - la seguente nota a verbale.

In fede

Terlizzi, li 30 maggio 2005
(ins.Grazia Perrone)

la RSU GILDA-UNAMS

NOTA A VERBALE:

La GILDA-UNAMS - nella persona della sua legale rappresentante nell'istituzione scolastica in oggetto - non firma il presente accordo per non tradire le attese degli insegnanti e di tutto il personale che rappresenta i quali, giustamente, si aspettavano un contratto che fosse rispettoso dei principi di equità, trasparenza, eguaglianza e pari opportunità sanciti dalla Costituzione e coniugati in leggi dello Stato. Principi, questi ultimi, che valgono solo per il personale ausiliario e ATA (vedi artt . 17 e 21) ma non per il personale docente.

Esemplificativa, in questo contesto, la lettura dell'articolo 16 nel quale il diritto, costituzionale, allo studio (vedasi, a tal proposito, il CCNL 24 luglio 2003 articolo 62 comma 1 e comma 5) che l'unione Europea (conferenza di Lisbona) ha esteso e garantito **per tutto l'arco della vita** (cd. diritto all'educazione permanente) viene mortificato, limitato e - alla fine - pesantemente subordinato ad interpretazioni arbitrarie da parte dell'Amministrazione. E ciò a causa di una formulazione tanto ambigua da essere suscettibile di interpretazioni tanto estemporanee quanto contraddittorie e che daranno vita - ne siamo certi - a numerosi contenziosi nelle sedi giuridiche competenti.

Per non parlare, poi, dell'articolo 17 nel quale al personale ATA viene riconosciuto il beneficio di norme giuridiche intangibili quali la legge 104/92 sull'integrazione lavorativa dei soggetti disabili e la legge 53/00 che attiene il diritto ai congedi parentali. Diritti soggettivi che riguardano tutti i lavoratori a prescindere dal ruolo sociale e/o professionale svolto all'interno dell'istituzione scolastica.

Un'ultima annotazione, infine, sull'articolo n. 9 nel quale si fa esplicito riferimento ad una legge **inesistente** o, meglio, ad una legge (più nota come [legge Smuraglia](#)) che attiene alle "*norme per favorire l'attività lavorativa dei detenuti*". Norme indubbiamente innovative ed importanti ma che - con il diritto di sciopero - non c'entrano nulla e che denota (semmai ve ne fosse bisogno) la confusione e la superficialità (a dir poco) nella quale è sovente incappata la trattativa che spesso è stata condotta ignorando volutamente le proposte GILDA. Trattativa - è opportuno ribadirlo - che si è conclusa con l'accettazione, acritica, di tutte le proposte formulate dall'Amministrazione perché i soggetti firmatari - **anche quelli esterni, a vario titolo, all'istituzione scolastica** - non solo non sono stati in grado di contrastare - argomentando con rigore ed efficacia - le proposte dell'Amministrazione ma - nel caso della **citazione della legge 193/00** ([leggi qui](#)) - non si sono nemmeno presi la briga di verificarne l'esistenza. E il contenuto.

Terlizzi, 30 maggio 2005

la RSU GILDA-UNAMS
(Ins.Grazia Perrone)

COMMENTI

Giuseppe Aragno - 04-06-2005

Cara Grazia,

consentimi di manifestarti pubblicamente una incondizionata solidarietà per la coraggiosa battaglia che vai sostenendo.

Coraggiosa dico - e non a caso - perché so cosa può voler dire esporsi come tu fai e quanto possa costare.

Mi aspetto che chi ci legge prenda pubblicamente posizione. Mi aspetto che lo facciano anzitutto quanti, dirigenti, iscritti e simpatizzanti della Cgil, trovano sulla nostra modesta rivista occasione di intervenire e dibattere. Sarebbe la prova che si può volare alto e che fare sindacato non vuol dire predicare, ma praticare la solidarietà. Siano anzitutto quelli della Cgil - e non c'è alcuna intenzione polemica nelle mie parole - a dirci chi è questo iscritto, come si permette simili comportamenti, e cosa si può fare perché impari a rispettare il sindacato, avendo rispetto dei sindacalisti.

Federico Spanò - 05-06-2005

Intanto si dovrebbe ricordare che RSU sta per "Rappresentanza Sindacale Unitaria". Non esiste la RSU Gilda o Cgil dato che la RSU non è una persona, ma un insieme di tre o sei persone. I componenti della RSU non hanno nemmeno il dovere di essere iscritti a un sindacato, e la RSU agisce sulla base di decisioni prese a maggioranza. Ciascun componente della RSU _non è_ il legale rappresentante del sindacato nella cui lista è stato eletto, o almeno non lo è in quanto componente della RSU.

Per la precisione :)

Gerardo Lucano - 05-06-2005

Il mio intervento non vuol essere nel merito del Contratto d'Istituto, il cui testo non conosco, ma voglio solo far notare che in un qualsiasi accordo i firmatari possono scrivere note a verbale, in cui solitamente spiegano le motivazioni della firma anche in presenza di parti del testo che andrebbero modificate.

Gli altri, che non hanno firmato l'accordo, possono produrre documenti autonomi in cui spiegare le proprie ragioni, ma non possono apporre note a verbale in un contratto non sottoscritto.

Giuseppe Aragno - 05-06-2005

Caro Gerardo, senza entrare nel merito del contratto, a te pare sindacalmente corretto che due iscritti alla Cgil, interpretando allo stesso tempo il ruolo di parte e di controparte possano chiudere un contatto d'istituto?

Ti pare corretto che un capo d'istituto faccia circolare un foglio delle firme per presa visione, accompagnato da una nota, a sua firma, nella quale invita i lavoratori a chiedere spiegazioni e chiarimenti solo a due delle tre Rsu che hanno svolto la trattativa contrattuale?

Ti pare normale che le Rsu che hanno sottoscritto e siglato il contratto accettino una simile procedura?
Non trovi che questo voglia dire tentare di imbavagliare il dissenso?

In quanto alla nota a verbale di una parte che dissente, la storia delle trattative sindacali ne è piena zeppa. Te ne cito tre, ma potrei citarne tantissime e parto dal sindacato della parte-controparte del caso di cui ci occupiamo:

GGIL - FP, Coordinamento Nazionale Ministero del Tesoro, Bilancio e Programmazione economica; nota a verbale dell'11-4-2003.

Nota a verbale ha presentato la UIL Università e Ricerca dopo il rifiuto di firmare l'accordo sulla contrattazione del salario accessorio il 30-1-2002.

Nota a verbale hanno presentato alla fine della contrattazione non firmata per il biennio economico 200-2001 per gli Enti Pubblici non

economici la CISAL FIALP e la RdB.

Qui mi fermo. Mi farebbe piacere però che tu citassi la legge che dà ragione al dirigente scolastico. E mi farebbe ancora più piacere che tu mi dicessi quanto a tuo avviso sia eticamente, oltre che sindacalmente, corretto che, legge a parte, il dirigente scolastico di cui ci occupiamo si arroghi il diritto di impedire una espressione di dissenso che il sindacato cui appartiene ritiene legittima e mette in pratica.

Grazia Perrone - 05-06-2005

Conosco molto bene - caro Spanò - la normativa sulla rappresentanza sindacale unitaria anche se, francamente ... ma spero che me lo spieghi tu - ancora non comprendo in base a "quale miracolo" tre (o sei) soggetti che si sono confrontati in una **competizione elettorale** senza esclusione di colpi (e qui lascio che ciascuno immagini le situazioni) possano, poi, agire come un soggetto unitario. Certo ... sarebbe sufficiente che stilassero un regolamento interno ma ... che succede se il **datore di lavoro** fa intendere che non vuole?

E cosa succede, poi, se (poniamo la RSU GILDA) propone la **verbalizzazione contestuale** degli incontri contrattuali e lo stesso datore di lavoro dice no?

E cosa succede, poi, se le tre RSU sottoscrivono una nota interna ... che viene, poi, rinnegata? (non ti tico l'accusa che mi hanno rivolto - in presenza del datore di lavoro - per rimangiarsi la firma).

E che succede, poi, se - con l'approssimarsi della firma - **una sola RSU** propone formalmente (ovvero per iscritto) alle altre due la convocazione **dell'assemblea preventiva dei lavoratori** per discutere nel merito la bozza contrattuale e - riscontrando il silenzio degli altri due - **la convoca (nei termini previsti dal contratto nazionale) autonomamente?** (la GILDA è - ancora - un sindacato rappresentativo!).

E che succede se il **datore di lavoro** cerca - inutilmente - di boicottarla?

E che succede se ...

Per quanto riguarda il resto ha già risposto Geppino ...

Gerardo Lucano - 06-06-2005

Caro Giuseppe,

una cosa ho imparato nella mia esperienza di vita e cerco di ricordarla in ogni mia azione:

"La verità non è come appare ma ha varie sfaccettature, e spesso il torto non è da una sola parte".

Non ritengo pertanto di poter esprimere giudizi di natura etica, ma solo di riportare la discussione nei limiti delle norme legislative e contrattuali in vigore.

Il Contratto di Scuola è valido se porta la firma della RSU e quella del Dirigente Scolastico.

Ora nel caso in esame il Contratto è stato validamente approvato in quanto sottoscritto dalla RSU (su decisione della maggioranza dei suoi componenti) e dal Dirigente Scolastico.

Condivido invece la richiesta inevasa di Grazia di convocazione dell'Assemblea dei lavoratori per la ratifica dell'ipotesi di accordo prima della firma.

Ma Le ricordo che il singolo componente la RSU non può convocare l'Assemblea, ma lo può fare il Sindacato a cui è iscritto: è sufficiente una richiesta del Segretario provinciale o di altra persona da lui delegato.

Per quanto riguarda il resto, prima di farmi un'idea, vorrei vedere il testo dell'Accordo e la nota di accompagnamento del Dirigente.

Non so se il Ds abbia invitato i lavoratori a rivolgersi per chiarimenti (interpretazione autentica) solo ai due componenti RSU firmatari

in analogia a quanto avviene per i Contratti nazionali (in tal caso ha sicuramente sbagliato); o se lo abbia fatto ricordando la responsabilità che si sono assunti nel dividerne i contenuti.

Enrico Evola - 06-06-2005

Caro Giuseppe la tua risposta è perfetta ed incontestabile.

Ricordo con piacere i vecchi sindacalisti, in particolar modo quelli della CGIL, che raggiungevano le scuole con macchine scassate e portavano con sé una vecchia e logora borsa di pelle. Ti sentivi come loro. Ti ascoltavano e se avevi dei problemi ti invitavano a raggiungerli presso la sede del loro sindacato. A loro non importava o importava poco se il dirigente era un loro iscritto. Solitamente a costoro tiravano sempre le orecchie. Oggi i neo o pseudosindacalisti hanno la valigetta (la 24 ore) e preferiscono, mentre tu gli esponi i tuoi problemi, intrattenersi a lunghe telefonate, costringendoti ad iniziare daccapo il tuo racconto. I dirigenti scolastici (la maggioranza) sono iscritti alle grandi organizzazioni sindacali. Per questo motivo, sempre in generale, la RSU di fatto è presieduta dal dirigente scolastico. Gli altri (i pseudoRSU e comprimari) si limitano a firmare le decisioni (il contratto d'istituto) prese dal loro presidente. Se una RSU, di una minoritaria organizzazione sindacale, si permette di difendere veramente i diritti dei lavoratori per lui sono guai ma guai seri. Nessuno deve permettersi e neppure pensare di discutere la verità-vangelo della triade.

Come è potuto accadere che un dirigente scolastico sia nello stesso tempo parte e controparte? Come è potuto accadere che un sindacalista invece di stare dalla tua parte sta con la controparte? Vecchi sindacalisti ritornate al vostro lavoro e cacciate questi scalatori di nuove carriere fatte sulle spalle di chi dovrebbero difendere e valorizzare.

gp - 07-06-2005

Caro Gerardo ti devo – in primis – una precisazione: non ho scritto questa nota “*per avere ragione*” ma solo per denunciare una situazione che – ahimè – è molto grave e diffusa su tutto il territorio nazionale ... come testimonia [Francesco Mele](#) quando - riferendosi ai dirigenti - parla di *prevaricazioni al limite del mobbing*.

So bene che il contratto di istituto – una volta siglato dalla **maggioranza** della RSU e dal dirigente/datore di lavoro - ha valore di **norma cogente erga omnes**. Ovvero è una legge che vale per tutti ... anche per chi non firma (e non lo condivide). Infatti non ne contesto la validità giuridica (potrebbero, però, **correggere lo strafalcione** ... non credi?) ma solo (e nella misura in cui) perché al dissenso non è concesso spazio.

Per quanto attiene **l'assemblea preventiva alla stipula definitiva** vale lo stesso discorso. Come RSU (da sola) non potevo convocarla ma ... in qualità di dirigente provinciale (con delega sul territorio) di un Sindacato rappresentativo sì. Ed è proprio quello che ho fatto e che il datore di lavoro ha cercato di impedire insinuando (per iscritto) che non avessi titolo per farlo.

Per quanto attiene la nota di accompagnamento al contratto a firma del dirigente scolastico ... [eccola!](#)

Giuseppe Aragno - 07-06-2005

L'assordante silenzio della Cgil e dei suoi difensori d'ufficio nel caso denunciato da Grazia Perrone, si commenta da solo. Ci sono silenzi molto più eloquenti di qualunque discorso.

Bravi, compagni! Veramente bravi!