Spett.le Italiascuola,

 sono in piena contrattazione di istituto.

 Nella mia proposta contrattuale ho previsto di destinare una parte del bonus per la valorizzazione del merito al personale ATA, una parte al fondo per i docenti e di mantenere una terza parte (il 65%) per la valorizzazione del merito secondo i criteri deliberati dal Comitato di Valutazione.

 Per sostenere la mia posizione mi sono avvalsa anche di quanto da voi scritto in diversi pareri sulla questione.

 Tuttavia la parte sindacale oppone alla mia posizione l'art.1, commi 1 e 2, del CCNI 31.08.2020 sulla ripartizione del fondo Mof, in cui è scritto testualmente: "Tali risorse, ai sensi della legge 27 dicembre 2020, n.160 comma 249, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall'art.88 CCNL 29 novembre 2007".

 Di conseguenza il bonus per la valorizzazione del merito ("tali risorse") potrebbe essere utilizzato per retribuire solo attività e impegni previsti dall'art.88 del CCNL, e di conseguenza non più il merito secondo i criteri stabiliti dal Comitato di Valutazione.

 Ho notato che nelle vostre risposte sul bonus voi tracciate l'evoluzione normativa, ma non avete mai toccato questo punto, su cui chiedo lumi.

 Infatti, se questo articolo del CCNI ha valore sul bonus, temo che non ci sia più la possibilità di destinarne almeno una parte alla valorizzazione del merito in base ai criteri del Comitato, ma si debba contrattare tutto.

 Potete darmi la vostra posizione su questo aspetto?

 Grazie.

Sul bonus, come su altre questioni, si scontrano posizioni che nascono dalle diffuse incongruenze tra riferimenti legislativi e norme contrattuali. Queste ultime spesso vengono usate come un grimaldello per scardinare quanto è previsto dalla legge. Da una lato esiste una quadro complessivo di riferimenti, già richiamati in precedenti quesiti e il convincimento che la gerarchia delle fonti abbia un suo valore; dall’altro si tenta di far passare il principio che tutto deve essere disciplinato dal contratto e nulla abbia valore al di fuori del contratto. Per fare un esempio che potremmo definire ormai “classico”. L’art. 88, comma 2, lettera f afferma che con il FIS possono essere retribuiti i collaboratori del dirigente scolastico, ma non più di due unità, ma la legge originaria (D.lgs. 165/2001, art. 25, comma 5) non pone limiti, si limita ad affermare che “Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati specifici compiti…”. Come se non bastasse la legge 107/2015, all’art. 1, comma 83, prevede che: “Il dirigente scolastico può individuare nell’ambito dell’organico dell’autonomia fino al 10 per cento di docenti che lo coadiuvano in attività di supporto organizzativo e didattico dell’istituzione scolastica”. Come si può pretendere che otto o nove docenti collaborino con il dirigente ma solo due possano essere compensati per tale lavoro? Ignorare la legge e imporre artatamente, attraverso i contratti, limiti e vincoli è una strategia che il sindacato di comparto porta avanti coerentemente da anni, dimenticando spesso che il CCNL al quale si fa riferimento è del 2007 e che nel 2009 il D.lgs. 165/2001 è stato modificato radicalmente, proprio per restituire ai dirigenti le prerogative spettanti al loro ruolo, che frequentemente, prima di allora, subivano ricorrenti invasioni di campo da parte dei contratti.

Lo stesso meccanismo viene messo ora in campo per eliminare dall’ordinamento scolastico il bonus premiale. Si ripropone l’incongruenza tra legge e contratto (peraltro integrativo); ma come abbiamo più volte ricordato la legge 107/2015, per quanto riguarda l’art. 1, commi 126/129, non è stata mai abrogata e quindi continua a produrre effetti giuridici che corrispondono al diritto soggettivo di alcuni docenti di veder riconosciuti i loro meriti professionali, disgiungendoli dalle attività aggiuntive che continuano ad essere compensate attraverso il FIS. Non solo, ma lo stesso CCNL di comparto 2016/18, sottoscritto dalle stesse organizzazioni che hanno sottoscritto il CCNI richiamato nel quesito, non ha potuto fare a meno di dichiarare all’art. 40, comma 2, che: “Nel nuovo Fondo di cui al comma 1, confluiscono altresì, con la medesima decorrenza ivi indicata, le seguenti ulteriori risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base di disposizioni di legge:

a) le risorse indicate nell’articolo 1, comma 126, delle legge 13 luglio 2015, n. 107, ferma rimanendo la relativa finalizzazione a favore della valorizzazione del personale docente sulla base dei criteri indicati all’articolo 22, comma 4, lettera c), punto c4) del presente CCNL;”.

All’art. 22, comma 4, lettera c, dello stesso CCNL, tra le materie devolute alla contrattazione integrativa d’istituto viene inserito il punto c4 che riguarda: “i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell’art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015;”.

Quindi è lo stesso CCNL di comparto a far salva la finalizzazione a favore della valorizzazione dei docenti. Allora l’incongruenza non è solo tra legge e contratto, ma anche tra contratto di rango superiore (di competenza dell’ARAN) e contratto di rango inferiore (sottoscritto dal vertice ministeriale).

A questo punto la responsabilità di presentare una proposta contrattuale a livello d’istituto spetta al dirigente scolastico, che deve scegliere se sottostare alla pretesa della parte sindacale di cancellare il bonus non dalla legge (perché non può) ma dalla pratica contrattuale d’istituto (cosa che può in presenza di un atteggiamento remissivo del dirigente scolastico stesso), oppure se difendere una proposta ragionevole che tenga conto delle diverse esigenze in campo e difenda anche il primo tentativo di introdurre nella scuola una logica meritocratica, a vantaggio dei docenti che si dedicano con maggiore impegno e competenza (indipendentemente dalle attività aggiuntive svolte) all’attività educativa e formativa.

Nel caso specifico il dirigente scolastico intende spostare il 35% del fondo bonus nel FIS, in modo da poter integrare le risorse per il personale ATA (non valorizzabile in quanto la legge non prevede una specifica procedura valutativa, come invece è avvenuto per i docenti, ma rientrante nel personale scolastico) e, in parte, anche quelle destinate ai docenti, riservando il 65% alla valorizzazione dei docenti. La proposta, a parere di chi scrive, appare legittima ed equilibrata.

Da parte sindacale si punta, attraverso un’interpretazione parziale e massimalista dei riferimenti contrattuali (la legge viene del tutto ignorata), alla completa eliminazione del bonus e alla capitolazione della parte pubblica sul fronte della valorizzazione del personale docente.

È risaputo che al tavolo contrattuale d’istituto è necessario perseguire la ricerca di un accordo, ovviamente se le condizioni contrattuali lo consentono. La posizione della parte pubblica rappresenta una buona base di mediazione, la posizione della parte sindacale sembra invece impostata sulla logica del “o tutto o niente”. A questo punto spetta al dirigente scolastico dimostrare la fondatezza giuridica della sua posizione e ricondurre la posizione sindacale ad una logica meno oltranzista.