

## SEMPRE LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO: LA DIRIGENZA SCOLASTICA TRA INCUDINE E MARTELLO

*Francesco G. Nuzzaci*

*[Questo articolo è stato scritto per la rivista "Scienze dell'Amministrazione Scolastica", n. 1 del 2011, diretta da Anna Arnone ed edita da Rocco Calla', Euroedizioni, Torino.*

*Con il loro permesso lo offriamo in anteprima ai lettori di [www.edscuola.it](http://www.edscuola.it) ed, in particolare, ai dirigenti scolastici che riteranno di doverlo utilizzare come contributo per orientarsi in una materia che è stata resa, inutilmente, sempre più complicata].*

### **1 – Una doverosa premessa.**

Abbiamo ravvisato la necessità di ritornare su un argomento già trattato, alla luce delle recenti novità in materia. E abbiamo chiesto ospitalità alla rivista nell'accogliere un libero contributo che impegna solo chi l'ha scritto.

E' doveroso precisare che la nostra analisi è condotta dal punto di vista tecnico-giuridico; nel mentre ci riserviamo un apposito contributo in cui potranno esprimersi valutazioni «politiche», cioè se sia utile e/o opportuna la scelta operata dal legislatore di riportare sotto l'imperio della legge ovvero di attribuire ai poteri di gestione della dirigenza molte delle materie che, in progresso di tempo, sono state attratte dai tavoli negoziali, sussunte nel sempre più dilatato concetto di «rapporto di lavoro e relazioni sindacali», come è ben evidente se si getta appena uno sguardo sul vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola, del 29 novembre 2007. Se ne riportano di seguito alcuni esempi:

- artt. 26 e 27, circa i profili organizzativi e pedagogico-didattici nello svolgimento della funzione docente;
- art. 29, concernenti le attività funzionali all'insegnamento nella loro puntuale codificazione, esclusi i vincoli di legge o imposti da fonti pubblicistiche ;
- art. 31, comma 1, relativo all'utilizzazione di finanziamenti aggiuntivi destinati alla ricerca educativo-didattica e valutativa, preordinata allo sviluppo di processi innovativi e finalizzata alla valorizzazione del lavoro d'aula così come al miglioramento dei livelli di apprendimento;

- art. 31, comma 2, laddove la contrattazione collettiva va ad impicciarsi di «modalità e criteri di utilizzazione di eventuali risorse aggiuntive per le scuole che, sulla base di valutazioni oggettive operate dal sistema nazionale di valutazione [chi l'ha visto?], tengano conto delle condizioni iniziali di contesto finalizzate all'elevazione degli esiti formativi»;
- art. 33, sulla minuziosa disciplina delle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa [qui omettendosi di prendere posizione se possano, d'ora in poi, continuare ad essere rimesse – quanto al loro numero, alla loro configurazione, alle modalità di esercizio – alla determinazione del collegio dei docenti, oppure attratte nel potere organizzativo-gestorio del dirigente della «struttura» o «unità organizzativa»;
- art. 34, che vincola il dirigente scolastico alla scelta di non più di due collaboratori nello svolgimento di funzioni amministrative e organizzative e ne detta la misura del compenso a carico del fondo d'istituto;
- art. 35, in ordine alla compiuta regolazione delle collaborazioni plurime.

Ci fermiamo qui perché, a voler prestare una meno fugace attenzione ad un mostruoso testo composto da 150 corposi articoli più allegati e tabelle varie, nonché operante il rinvio ad ulteriori sequenze contrattuali, ben poco sfugge alla contrattazione (permessi ferie, assenze ... ma anche formazione in ingresso, formazione in servizio, aree a rischio o a forte processo immigratorio, frequenza dei nomadi, progressioni professionali, compensi a qualsiasi titoli corrisposti, normazione di profili professionali o loro creazione *ex novo*, procedure disciplinari dettagliate sino alla loro fattuale vanificazione ...) E' vero che ci stiamo riferendo a un contratto collettivo nazionale, che copre uno spettro ben più ampio di quello afferente alla singola istituzione scolastica, ma non è meno vero che esso produce effetti di trascinarsi sulla contrattazione integrativa d'istituto, ben oltre le materie di cui al plurimenzionato art. 6, CCNL 29.11.07; ché, quando si va a «sgomitolare» la loro sintetica, ed elastica, formulazione – *principi, criteri, modalità* ... - nelle concrete dinamiche negoziali, rivelano, già di per sé e più che del livello nazionale, l'«ingordigia pancontrattualistica», secondo l'espressione del prof. Franco Carinci, insigne giuslavorista e pure fautore della c.d. privatizzazione del pubblico impiego.

Ma qui – e d'uopo ribadirlo – procederemo in termini di stretto diritto, onde – e per intanto – fornire ai dirigenti scolastici le essenziali coordinate su come comportarsi in una vicenda, e purtroppo non è la sola, che sta assumendo contorni kafkiani.

**2 - La nota dell'USR Veneto, Prot. n. 439 del 13 gennaio 2011.**

A distanza di quattro mesi dalle preannunciate, e mai emanate, determinazioni del MIUR (nota prot. 85/78 del 23-9-10), dall'ufficio scolastico regionale del Veneto è arrivata una prima e risoluta presa di posizione istituzionale circa le materie oggetto di contrattazione integrativa d'istituto; che si vuole sintonica con le novità introdotte dal d.lgs. 150/09.

In premessa si citano articoli (o parte di essi) del d.lgs. 150/09, modificativi ed integrativi del d.lgs. 165/01, attinenti alla contrattazione collettiva ed ai limiti in cui essa è ora astretta, nonché le indicazioni contenute nella circolare della Funzione Pubblica n.7 del 13 maggio 2010. Tal che – le riportiamo testualmente – si possono trarre le seguenti conclusioni:

1) devono essere escluse dalla contrattazione integrativa d'istituto, rientrando nei poteri dirigenziali del dirigente scolastico, tutte quelle materie, elencate dalla lettera *h*) alla lettera *m*) dell'art. 6 del CCNL 29.11.2007, che si possono ricondurre all'organizzazione degli uffici e alla gestione delle risorse umane, in ordine alle quali è comunque prevista l'informativa alle organizzazioni sindacali;

2) i contratti integrativi d'istituto, sia quelli già conclusi che quelli non ancora sottoscritti, devono conseguentemente essere adeguati alle nuove disposizioni riguardanti la distinzione tra le materie di competenza esclusiva del dirigente scolastico (organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane) e quelle oggetto di contrattazione, in quanto successivi al 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del citato d.lgs. 150/2009 (art. 54, comma 3-*quinquies*);

3) tale adeguamento avrebbe dovuto obbligatoriamente essere disposto (art.54, comma 3-*quinquies*) entro il 31 dicembre 2010 (art. 65, 1° comma).

Ne rivengono precise indicazioni rispetto alla vaghezza della citata nota ministeriale di settembre che, in attesa del richiesto nuovo avviso del dipartimento della Funzione Pubblica (a tutt'oggi non corrisposto), aveva concluso di doversi fare riferimento al «quadro normativo e contrattuale attualmente vigente», ben guardandosi dall'esplicitare quale esso fosse.

Le suddette indicazioni, pertanto, ineriscono, più che a ipotesi, a concrete situazioni già maturate.

In primo luogo vengono in considerazione i contratti integrativi d'istituto relativi al corrente anno scolastico che siano stati sottoscritti secondo la nuova normativa in ordine alle sole materie oggetto di contrattazione e con esclusione di quelle relative all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale.

Qualora il dirigente scolastico non abbia già provveduto, dovrà emanare uno specifico provvedimento con il quale sono definiti i criteri e le modalità da adottare nell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale dell'istituzione scolastica.

In secondo luogo vengono attenzionati i contratti non ancora sottoscritti per mancato accordo tra le parti in merito all'applicazione immediata delle nuove disposizioni. Il dirigente scolastico adotterà con proprio provvedimento i criteri e le modalità relativi all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale; nel mentre si atterrà alla disciplina figurante nell'art. 6, CCNL 27.11.07 – vigente in regime di *prorogatio* – che conserva alla competenza del tavolo negoziale le sole materie residue, sostanzialmente due, contrassegnate dalle lettere *j* e *k* del poc'anzi menzionato articolo 6, vale a dire le modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali e l'attuazione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Infine, si ha riguardo ai contratti sottoscritti su tutte quelle materie dell'art.6 CCNL 29.11.07, che invece non sarebbero più negoziabili. Trattasi di:

- modalità di utilizzazione del personale docente in relazione al piano dell'offerta formativa, piano annuale delle attività e modalità di utilizzazione del personale ATA formulato dal DSGA;
- criteri di assegnazione del personale alle sedi e plessi, flessibilità dell'orario di lavoro, ritorni pomeridiani;
- criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
- criteri e modalità relativi a organizzazione del lavoro e articolazione dell'orario nonché criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto.

E, ad essere coerenti, si dovrebbero aggiungere le materie sparse negli altri articoli del CCNL 29.11.07, inerenti all'attribuzione di compensi, a diverso titolo, al personale della scuola (art. 9, comma 4; art. 33, comma 2; art. 34; art. 51, comma 4; art 88, commi 1 e 2); a tacere di altre, non meno numerose, involgenti le competenze sia del dirigente scolastico che degli organi collegiali (espressamente fatte salve dalla nota dell'USR Veneto, in commento): tutte, in fatto, assorbite dalla voracità di una contrattazione invasiva e tracimante. Orbene, il dirigente scolastico dovrà riassumere con proprio provvedimento ed unilateralmente il contenuto delle clausole nulle, «per ragioni di continuità amministrativa», senza bisogno di riaprire qualsivoglia trattativa, qui scattando i meccanismi di eterointegrazione *ex lege* (artt. 1339 e 1419 del codice civile).

La nota dell'USR Veneto – sostanzialmente una direttiva – troverebbe conforto nei rilievi mossi da alcuni revisori dei conti su contratti integrativi d'istituto non conformi alle nuove disposizioni, contenute sia nel d.lgs. 150/09 (fonte primaria) che nella precitata nota 7/10 della Funzione pubblica (di valenza meramente interpretativa e non fonte di diritto, secondo i giudici: *infra*). Difatti gli stessi revisori dei conti accentuano l'obbligo dei dirigenti scolastici di riallineare i contratti integrativi stigmatizzati alla nuova ripartizione delle materie, «come stabilito dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art.34 del d.lgs. 150/2009», con conseguente pari adeguamento della relazione illustrativa del dirigente scolastico.

Forniscono poi un'interpretazione autentica di quel passaggio, menzionato, della nota MIUR, n. 8578 del 23.9.10, precisando che il «quadro normativo e contrattuale di riferimento attualmente vigente» comprende «tutte le norme introdotte dal predetto decreto legislativo n.150/2009». In più, pur considerando che il contesto normativo di riferimento appare al momento ancora *in progress* e in mancanza di espressa indicazione della Funzione Pubblica, «esprimono l'avviso» che debba darsi attuazione in ogni istituzione scolastica al sistema di misurazione della performance, «facendo riferimento ai principi ispiratori del nuovo sistema di valutazione fra i quali, in particolare, la “selettività e differenziazione” e la necessità del “raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali”. A tal proposito si evidenzia peraltro che tale sistema di misurazione dovrà riguardare al momento il solo personale ATA, in quanto il personale docente è escluso in attesa dell'emanazione degli specifici decreti previsti dall'art. 74 del decreto legislativo n. 150/2009».

Quanto riportato figura, pienamente condiviso, nel sito del più rappresentativo dei sindacati della dirigenza scolastica, che, ovviamente, *a fortiori*, sostiene incondizionatamente la nota dell'USR Veneto, compresa la postilla: vale a dire l'asserita «insussistenza di comportamenti antisindacali da parte dei dirigenti scolastici [in grassetto e sottolineato, nella versione del sindacato più rappresentativo]», in quanto i (suggeriti?, imposti?) provvedimenti da loro adottati si fondano sulle obbligatorie disposizioni di legge; con ciò dandosi mostra di essere informati di sentenze dei giudici del lavoro, ma di non considerarle affatto.

Ad oggi se ne conoscono almeno cinque, con l'ultima (*rectius*, la penultima: *infra*) che ha riguardato il dirigente di un istituto di alta formazione. Ed hanno puntualmente e concordemente dichiarato l'antisindacalità del comportamento delle amministrazioni evocate in giudizio per aver violato la legge (le norme recate dal pluricitato d.lgs. 150/09) e dato attuazione a disposizioni illegittime (quelle figuranti nella nota 7/10 della Funzione Pubblica, parimenti citata, non qualificabile come fonte di diritto). Ma di ciò si dirà in prosieguo, nella circostanza solo annotando

che tutti gli altri sindacati generalisti rappresentativi (soprattutto dei docenti e del personale ATA: «lavoratori», in senso giuscivilistico), vale a dire CGIL-CISL-UIL-SNALS, cui si è associata la GILDA, ugualmente rappresentativa, hanno avviato azione leale contro l'ufficio scolastico regionale del Veneto, nel contempo chiedendo al MIUR il ritiro immediato della nota contestata (di cui *infra*).

### 3 – *Le obbligatorie disposizioni di legge.*

Allora, e in via previa, occorre domandarsi quali siano le obbligatorie disposizioni di legge che per l'Amministrazione (fiancheggiata dal più rappresentativo dei sindacati dei dirigenti scolastici) imporrebbero il dovere di ottemperarvi, nel mentre, e all'opposto, sempre i dirigenti scolastici sono dissuasi nel darvi esecuzione da tutti gli altri sindacati, cui pure aderiscono, senza che ciò valga a scongiurare – anche nei loro confronti e anche se loro iscritti – la denuncia all'autorità giudiziaria.

Tra incudine e martello, abbiamo titolato. Come se ne esce? Nell'unico modo possibile: provando ad interpretare la norma e poi determinandosi, con argomentate motivazioni, ad agire conseguenzialmente.

E' d'uopo, perciò, una rivisitazione diretta delle fonti. E ci accingiamo a farlo riprendendo, in larga parte, quanto da noi argomentato in altre sedi.

Procedendo nel modo più selettivo possibile, è noto che la riforma Brunetta, di cui alla legge 15/09 e decreto legislativo di attuazione 150/09, si vuole finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, comprensive delle singole istituzioni scolastiche, ex art. 1, comma 2, d.lgs. 165/01.

Strumentale alla realizzazione dell'intero disegno riformatore è la forte potatura della fonte contrattuale rispetto alle c.d. prima privatizzazione (legge 421/92 e d.lgs. 29/93) e seconda privatizzazione (legge 59/97 e una serie di decreti legislativi, poi confluiti nel d.lgs. 165/01), con conseguente rilegificazione, o ripubblicizzazione, di molte materie per l'innanzi assorbite dalla disciplina pattizia, cui fa da contraltare il potenziamento dei poteri (e delle parallele maggiori responsabilità) della dirigenza, con l'accentuazione della sua figura giuscivilistica di «datore di lavoro» fisiologicamente contrapposto – così vuole la legge – ai «lavoratori»: docenti e personale ATA, con riferimento al comparto della scuola.

Volendosi ulteriormente stringere, per una più stretta aderenza all'argomento che qui ne occupa, all'articolo 54 del d.lgs. 150/09 si legge che la contrattazione collettiva (nazionale, di c.d. primo livello) determina i diritti e gli obblighi **direttamente** pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le

materie relative alle relazioni sindacali. Sono, **in particolare**, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici ...

Essa disciplina altresì la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali ed integrativi, questi ultimi svolgendosi sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali.

Sempre il contratto collettivo nazionale definisce il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata, alla cui scadenza (infruttuosa) le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Ma fin quando non venga sottoscritto un nuovo contratto integrativo l'amministrazione interessata – onde sia assicurato il continuo e migliore svolgimento della funzione pubblica – può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo.

Una particolare attenzione merita il comma 3-*quinquies*, laddove commette alla contrattazione collettiva nazionale l'individuazione dei limiti entro i quali deve svolgersi la contrattazione integrativa: i vincoli di bilancio e/o delle risorse assegnate, da impiegare obbligatoriamente nel rispetto dei principi della performance e del merito ( i cui complessi dispositivi sono declinati nei titoli II e III del decreto legislativo), oltre al divieto di regolare materie non espressamente delegate dal contratto collettivo nazionale a tale livello negoziale. Una particolare attenzione perché, testualmente, solo per queste ultime disposizioni la loro applicazione decorrerebbe «dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo», di cui si discorre.

Ma è di intuitiva evidenza, alla stregua di un'interpretazione logica e sistematica, che – vigenti i contratti collettivi nazionali legittimamente stipulati secondo la normativa antecedente l'entrata in vigore del d.lgs. 150/09 – **solo in sede di successiva contrattazione collettiva nazionale** potranno, in dettaglio e in concreto, determinarsi «i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali» (che restano alla disciplina pattizia) e le materie non più negoziabili, afferenti all'organizzazione degli uffici (riportate alla fonte pubblicistica) e all'organizzazione – c.d. micro organizzazione – e gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie (rimesse ai poteri esclusivi della dirigenza). Il che è a significare che i «vecchi» contratti collettivi nazionali continuano ad operare in regime di *prorogatio*, escludendosi qualsivoglia loro adeguamento in corso, che necessariamente dovrebbe attuarsi per decisione unilaterale dell'Amministrazione, ma in assenza di una esplicita previsione legale autorizzativa.

La suddetta previsione legale, per contro, è presente nell'art. 65, commi 1 e 2, in cui si sanziona, dal 1° gennaio 2011, l'inapplicabilità dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in

vigore della riforma (15 novembre 2009) qualora non siano stati adeguati alle nuove disposizioni di legge entro il 31 dicembre 2010.

Ma è di non minore evidenza l'implausibilità di un'interpretazione che attribuisca al potere unilaterale ed autoritativo dell'Amministrazione (nella specie, i dirigenti) di decidere – in caso di mancato accordo delle parti entro il 31 dicembre 2010 – quali siano le materie contrattuali e quali no.

Perché questo discrimine non può che essere operato dalla fonte (o livello) superiore e legittimante: per l'appunto il (necessariamente) nuovo contratto collettivo nazionale, successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. 150/09.

Che – lo si ricorda – dovrà, tra l'altro, individuare e codificare le – poche? – materie negoziabili e – le più numerose – che recedono in informazione preventiva e successiva; reperire le risorse – apposite e aggiuntive – per premiare, in ogni «struttura organizzativa» (la singola istituzione scolastica), la performance e il merito; definire i termini di conclusione delle varie fasi negoziali, decorsi i quali il dirigente è facoltizzato ad agire unilateralmente, sia pure in via provvisoria (fino a quando non si raggiunga un accordo), beninteso sempre con salvezza delle procedure di controllo e di compatibilità economico-finanziaria.

Collegato all'articolo 54 è l'articolo 65 rubricato «Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti», il cui terzo comma condiziona la stipula del contratto «immediatamente successivo a quello in corso» alla ridefinizione dei comparti (non più di quattro) e delle aree dirigenziali (anch'esse non più di quattro), nel frattempo e, consequenzialmente, congelando sino al 30 novembre 2010 le elezioni delle RSU, che, com'è noto, concorrono insieme al dato associativo nel conteggio della rappresentatività (termine poi saltato).

Alla luce di ciò va allora correttamente interpretato il contenuto dei commi 1 e 2, inerente alla contrattazione integrativa di secondo livello, il che significando la sua dipendenza dal contratto collettivo nazionale «immediatamente successivo a quello in corso», con tutte le implicazioni dianzi rassegnate; cui si aggiunge l'effetto di rendere programmatiche, non già precettive, le disposizioni che impongono l'adeguamento dei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. 150/09 (lo si rammenta: 15 novembre 2009) entro il 31 dicembre 2010, diversamente decretandosene la non applicabilità dei medesimi dal 1° gennaio 2011.

E' chiaro che il termine del 31 dicembre, apposto dal legislatore delegato, presupponeva la disponibilità di tutto il 2010 per la previa rideterminazione dei nuovi, ridotti, comparti ad aree



dirigenziali, propedeutici ai rinnovi contrattuali di settore (tutti scaduti il 31 dicembre 2009) e relativi al triennio 2010-2012, secondo il nuovo modello legale congiuntamente regolante la parte economica e la parte normativa siccome inscindibili. Detto diversamente, il termine era – è – da intendersi ordinatorio/acceleratorio e non perentorio, una volta che è intervenuta la moratoria contrattuale in seguito alle misure finanziarie di Tremonti, di cui al decreto legge 78/10 e legge di conversione 122/10, in forza dei quali l'«epocale» riforma Brunetta è congelata, comprese le parti «pregiate» della performance e del merito, con la sola eccezione del corposo apparato delle sanzioni disciplinari, di immediata valenza precettiva.

Dunque, che piaccia o meno, la contrattazione integrativa d'istituto continua ad essere regolata, *stricto iure*, sul paradigma dell'art. 6, CCNL 29 novembre 2007, il solo e tuttora vigente nel comparto scuola.

Non possono pertanto seguirsi le indicazioni diramate dalla circolare della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010, gerarchicamente inferiore alla legge; che vuole interpretare e che invece la manipola e la stravolge, laddove è scritto, e sottolineato, che «i nuovi contratti integrativi, cioè quelli stipulati successivamente alla data del 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. 150/09, sono soggetti all'applicazione delle nuove regole indipendentemente dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato». Se invece – continua la direttiva – i contratti integrativi sono stati stipulati prima del 15 novembre 2009 potranno essere applicati sino al nuovo contratto di adeguamento entro il 31 dicembre 2010, «termine ultimo per disporre l'adattamento, dopo il quale si determina *ex lege* la cessazione delle vecchie regole».

E' bene, al riguardo, richiamare una prima significativa giurisprudenza formatasi all'indomani dell'entrata in vigore delle riforma Brunetta.

Si tratta di tre sentenze, sostanzialmente in fotocopia, emesse dai magistrati del lavoro di Torino (2 aprile 2010), di Pesaro (19 luglio 2010) e di Salerno (3 agosto 2010).

In tutte e tre è stato dichiarato il comportamento antisindacale dell'amministrazione ex art.28, legge 300/70, con conseguente condanna alle spese della direzione regionale dell'INPS piemontese e del comune di Pergola, mentre il comune di Bellizzi ha beneficiato della loro compensazione per la «novità e la peculiarità della questione».

L'oggetto di censura è stato il comportamento delle citate amministrazioni che hanno erroneamente ritenuto caducati, a far data dall'entrata in vigore del decreto legislativo 150/09 e quindi retroattivamente, i precedenti assetti contrattuali legittimamente sottoscritti secondo la normativa

pregressa, con riguardo agli istituti della contrattazione e della concertazione, afferenti alle materie dell'organizzazione degli uffici e della gestione del personale (la cui individuazione è stata decisa unilateralmente) siccome di competenza esclusiva della dirigenza: ciò nonostante, oltre a ragioni di ordine sistematico, lo stesso menzionato d.lgs. 150/09 disponesse la vigenza dei contratti nazionali in corso sino al 31 dicembre 2010, salva la facoltà delle parti di **concordarne medio tempore** l'adeguamento.

A questa sentenza se ne sono aggiunte una quarta e poi una quinta, che riguarda il direttore di un conservatorio pugliese.

La quarta sentenza è stata emessa dal giudice del lavoro di Trieste il 5.10.10 e si occupa espressamente della circolare n. 7/10 della Funzione Pubblica.

Il magistrato triestino ha espressamente affermato che non può avere rilievo la diversa (rispetto alla disciplina legale) previsione della circolare 7/10, avente la sola funzione di esprimere un parere – sbagliato – finalizzato a disciplinare l'attività degli organi amministrativi inferiori, essa pertanto non costituendo fonte di diritto e quindi non essendo in alcun modo vincolante per il giudice. E difatti, la circostanza che l'Amministrazione (soccumbente) si sia adeguata alla circolare in discorso, se esclude l'intenzionalità della condotta (da qui la "generosa" compensazione delle spese processuali), non ne esclude tuttavia l'oggettivo carattere di antisindacalità.

La quinta sentenza, emessa dal giudice del lavoro di Bari il 29.10.10, ha dichiarato il comportamento antisindacale di un istituto di alta formazione (il conservatorio «Piccinni» di Bari) in persona del suo legale rappresentante, direttore pro-tempore, non riconoscendo legittimazione passiva all'amministrazione ministeriale, con relativa sua condanna alle spese per il principio della soccombenza. Il motivo è sempre quello: unilaterale stravolgimento delle relazioni sindacali per il loro presunto immediato – e a prescindere - adeguamento alla normativa contenuta nel pluricitato d.lgs. 150/09.

La più volte menzionata circolare Brunetta n. 7/10 si occupa poi doviziosamente della performance e del merito, legittimando *ex post* i tentativi, tutti «domestici», pure posti in essere da alcuni dirigenti scolastici – per induzione del loro sindacato «più rappresentativo» - nella costruzione di un dispositivo formale secondo le coordinate normative dettate dal d.lgs. 150/09, invero con inusitata minuziosità: dal ciclo di gestione della performance alle susseguenti sue scansioni in obiettivi, modalità e strumenti di monitoraggio-misurazione-valutazione-ambiti, sino ai soggetti (e relative attribuzioni) chiamati a realizzarlo in un piano.

Ciò dovrebbe essere propedeutico alla contrattazione integrativa, la cui funzione – lo abbiamo già rimarcato - è di attribuire il trattamento economico accessorio obbligatoriamente correlato alla performance individuale e al suo apporto recato alla performance della struttura, cioè al servizio erogato dall'istituzione scolastica in termini di efficienza e di produttività.

Senonché, «l'amministrazione pubblica» che – ai sensi dell'art. 3, 4° comma, d.lgs. 150/09 – deve (e avrebbe già dovuto) adottare «metodi e strumenti idonei a misurare, valutare [e premiare] la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi», **non può essere - quanto meno in prima battuta - la singola istituzione scolastica.**

Se si dà una rapida lettura al titolo II, artt. 2-16, del d.lgs. 150 (misurazione, valutazione e trasparenza della performance), correlato al titolo III (merito e premi), emerge che, con riguardo alla performance:

- gli organi di indirizzo politico, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative, programmano gli obiettivi su base triennale, in coerenza con gli obiettivi figuranti nella legge finanziaria;
- sempre gli organi di indirizzo politico, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento della performance rispetto agli obiettivi, proponendo se necessario interventi correttivi in corso di esercizio;
- l'organismo nazionale indipendente di valutazione della performance organizzativa e individuale predetermina criteri e modalità alla cui stregua è remunerato il merito (secondo la dettagliata disciplina di cui è parola nel poc'anzi richiamato titolo III, artt. 17-28) o sancito il demerito (semplicemente non attribuendo il trattamento economico accessorio e/o, ancor più, ricorrendo al corposo apparato sanzionatorio, di cui al titolo IV, artt. 67-73).

E' di palmare evidenza che «l'amministrazione pubblica» è il MIUR. Che però, in ottemperanza a quest'obbligo di legge, deve promuovere (con il *placet* del MEF, che tiene i cordoni della borsa) ai sensi dell'art. 74, comma 4, d.lgs. 150/09 un decreto del presidente del consiglio dei ministri in cui «sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei titoli II [performance] e III [merito] al **personale docente** della scuola». E che per il personale «non docente» deve individuare, in via previa, il soggetto sostitutivo (L'INVALSI ?) dell'organismo nazionale indipendente della valutazione della performance siccome escluso per «il sistema scolastico» ma non per l'apparato burocratico ministeriale, sia a livello centrale che periferico (uffici scolastici

regionali e loro articolazioni territoriali provinciali), da ultimo disciplinato dal nuovo regolamento di organizzazione ex d.p.r. 17/09: MIUR che finora, e alla scadenza dei termini, è rimasto completamente silente.

Si consideri che il cennato soggetto sostitutivo, pur dovendo tener conto della peculiarità del «sistema scolastico» e di tutti coloro che vi operano (docenti, ma anche personale ATA), dovrà comunque adempiere – quando? – A una serie di compiti (arg. ex art. 14, comma 4, lettere *a - h*) propedeutici, concomitanti e successivi al piano della performance (e alla remunerazione dell'accertato merito), una volta che sia «adottato» da ogni istituzione scolastica; potendosi ragionevolmente presumere che non si tratterà di mera applicazione siccome distonica rispetto all'autonomia funzionale e contrastante con altre norme di diritto positivo, a principiarsi dall'inciso contenuto nel novellato art. 117 della costituzione. Ma proprio perché «funzionale», cioè preordinata al conseguimento di fini specifici e «non liberi», di cui è parola nell'art. 1, comma 2, d.p.r. 275/99, l'autonomia della singola istituzione scolastica soggiace ai vincoli di «sistema», anche di tipo strumentale, che non sono nella sua disponibilità; come nel caso della tutela dei diritti del personale «di ruolo», involgenti un «ambito territoriale più ampio di quello di competenza della singola istituzione [è il caso del personale ATA], ovvero ... garanzie particolari in relazione alla tutela della libertà d'insegnamento [ed è il caso del personale docente]»: sempre nello stesso d.p.r. 275/99, art. 17, c.d. regolamento dell'autonomia.

Anche qui, insomma, vi è una competenza concorrente primaria, e preliminare, della legge e del contratto nazionale. E fino a che non venga apprestata questa intelaiatura **di sistema** le istituzioni scolastiche (ente-organo dell'amministrazione della pubblica istruzione) non possono confezionare *in loco* compiuti e formali dispositivi, che franerebbero sul solo dirigente scolastico, quand'anche fossero il frutto di un accordo con la controparte negoziale: basterebbe il ricorso di un solo «lavoratore» insoddisfatto e la condanna dell'amministrazione è bella e sicura.

Di guisa che non è dato di comprendere l'ostinazione del ministro Brunetta (cui hanno dato seguito il direttore generale dell'USR Veneto ed alcuni revisori dei conti) quando nella circolare n. 7/10 scrive che «tuttavia non è possibile che tale tempistica [che coinvolge le amministrazioni centrali e la contrattazione nazionale] determini di fatto l'impossibilità per le amministrazioni [leggasi: le singole istituzioni scolastiche] di predisporre nuovi contratti integrativi»; che pertanto dovranno riferirsi «in ogni caso ai **principi** enunciati dalle singole disposizioni del titolo III»; che sono i principi di «selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e differenziazione nel riconoscimento degli incentivi ... in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti,

nonché delle qualità professionali e culturali possedute e/o esclusivamente nei confronti di una quota di personale».

E siamo sempre lì; per cui i dirigenti scolastici devono disattendere, *in parte qua*, la direttiva Brunetta, a fronte dell'opposto chiaro tenore letterale della legge, neanche provando a mettere in piedi un protocollo di valutazione delle performance e un conseguente sistema di attribuzione selettiva del salario accessorio, addirittura predeterminando una quota di personale che può usufruirne, escludendone il resto: ché a dare applicazione ai nuovi «principi» si arriverebbe necessariamente a questo risultato, nel mentre, e a monte, è la stessa legge delega 15/09 (articolo 5, comma 1) che rimette alla «prossima» contrattazione collettiva nazionale la definizione degli strumenti e delle modalità sull'intera partita del merito e delle premialità, con la contestuale inerente destinazione di apposite risorse finanziarie compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Viceversa, continuerà ad essere negoziato il Fondo d'istituto non già per «premiare» performance e merito, bensì per consentire la realizzazione del POF, erogandosi i compensi per lo svolgimento di determinati incarichi-funzioni, per l'attuazione di IDEI e/o sportelli, per la remunerazione di progetti di recupero-rinforzo-eccellenza, e così via: beninteso, a fronte di prestazioni effettivamente rese ed accertate.

In questo senso il fondo d'istituto dev'essere selettivo e non distribuito a pioggia o a prescindere: la performance e il merito non c'entrano niente.

Andando a stringere, gli obblighi immediatamente esigibili dalla normativa brunettiana consistono nell'integrare la relazione tecnico-finanziaria predisposta dal DSGA con la relazione illustrativa ad opera del dirigente scolastico, che, unitamente al testo negoziale dopo la sua approvazione da parte dei revisori dei conti, vanno spedite all'ARAN e al CNEL.

Giova rimarcare che la suddetta relazione illustrativa diventa cruciale perché contiene le motivazioni che hanno indotto il dirigente scolastico a disattendere le erronee indicazioni della direttiva Brunetta, n. 7/10, così come la nota dell'USR Veneto; nel mentre si sono osservate le norme primarie del d.lgs. 150/09, con il conforto di ben cinque sentenze di giudici del lavoro sparsi sulla penisola.

#### 4 – *Gli ultimi (?) sviluppi.*

A tal ultimo riguardo potrebbe esserci opposta la sentenza n. 417 del 27.10.10, depositata in cancelleria il 2.12.10, emessa dal tribunale di Pesaro, sezione lavoro, con cui è stato revocato il

decreto del giudice di prime cure, n. 1031/10, che aveva dichiarato il comportamento antisindacale del comune di Pergola (*supra*).

E' motivata succintamente e ci sembra ambigua in più di un passaggio, non chiarendo, per esempio, se l'impiego della locuzione «contratti collettivi» si riferisca ai contratti collettivi nazionali (come pare, in prevalenza) o ai contratti – ovviamente collettivi – integrativi.

Il perno su cui ruota la sentenza è l'immediata operatività ed efficacia dell'art. 5, comma 2, d.lgs. 165/01, come modificato dal d.lgs. 150/09, **sì da restare assorbita ogni altra questione sollevata dalle parti**; al di cui tenore le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte con i poteri del datore di lavoro privato, salvo la necessità della preventiva informazione ai sindacati, se previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Pertanto, se in queste materie la contrattazione collettiva – sia nazionale che integrativa, pare di capire – abbia inciso oltre il proprio ambito (dell'informazione preventiva), le relative clausole sono nulle di diritto in virtù del principio della prevalenza della legge sulle norme pattizie, così scattando il meccanismo della c.d. eterointegrazione, ex artt. 1329 e 1419, comma 2, cod. civ. Tal che – secondo siffatta interpretazione del giudice d'appello – i contratti collettivi integrativi, vigenti e futuri, devono direttamente ed immediatamente conformarsi alle nuove previsioni legali a far data dalla loro entrata in vigore (15 novembre 2009). Ma non vi è chi non veda come ciò importi la vanificazione (*rectius*: l'espunzione dall'ordinamento) di due gruppi di disposizioni figuranti nel d.lgs. 150/09: quelle dell'art. 65, commi 1 e 2, che pure consentono la vigenza dei contratti integrativi «non conformi» sino al 31 dicembre 2010; quelle dell'art. 54, analitiche e procedurali, deputate ad integrare, completandola, la fattispecie stilizzata nel precitato art. 5, comma 2, d.lgs. 150/09, di adeguamento dei contratti alle nuove previsioni legali (restando *medio tempore* vigenti quelli sottoscritti in precedenza); e che, in secondo luogo, quale livello superiore e perciò legittimante, a definire e regolare i successivi livelli di contrattazione collettiva integrativa, dettandone struttura, materie, vincoli e quantificando le risorse finanziarie disponibili in tali sedi, inclusa l'indicazione dei termini decorsi i quali l'amministrazione può agire unilateralmente, sia pure in via provvisoria.

Il che è a dire che i contratti collettivi integrativi non sono autonomi e/o autoconsistenti, non potendo stare in piedi da soli in quanto necessitano, *ex lege*, di una cornice nazionale. Nel nostro caso la cornice nazionale è, ancora, il CCNL comparto scuola del 29 novembre 2007, che detta all'art. 6 le materie oggetto di contrattazione integrativa (nonché di informazione preventiva e successiva) a livello di singola istituzione scolastica; pertanto tuttora vigente sino a quando il

prossimo CCNL non sarà stipulato in conformità delle nuove norme di legge per definire, altresì, le «nuove» materie oggetto della «futura» contrattazione integrativa d'istituto, **se ci sarà**.

La sentenza in commento, nel legittimare il comportamento dell'amministrazione appellante (nel caso di specie il Comune di Pergola) e la conseguente autonomia dell'inerente contratto integrativo, afferma che le disposizioni concernenti la contrattazione collettiva nazionale applicabili dalla tornata successiva a quella in corso, ex art. 65, comma 5, attengono solo ai meriti e «non hanno nulla a che vedere, quindi, con le disposizioni organizzative del lavoro». Il che è però smentito dalla lettera, inequivoca, dell'art. 65, comma 1, che tiene insieme (usando la congiunzione «nonché») la ridefinizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge con le disposizioni afferenti ai meriti e premi: tutti da regolare, in concreto e in dettaglio, nella successiva tornata contrattuale.

E', infine, alquanto singolare l'affermazione in sentenza laddove ascrive alla circolare della Funzione Pubblica, n. 7 del 13.5.10, il merito di aver risolto tutti i dubbi interpretativi in materia, così trasformando un atto amministrativo in fonte di interpretazione «autentica» di disposizioni di legge.

E' da presumere che i sindacati non staranno con le mani in mano e che perciò sottoporranno al vaglio della suprema corte di cassazione questa sentenza. Di guisa che potrà verificarsi se essa sia «una tappa miliare nel corretto esercizio delle funzioni dirigenziali come riformate dal decreto Brunetta» – sempre secondo il più rappresentativo dei sindacati della dirigenza scolastica – ovvero se il giudice d'appello abbia correttamente applicato la legge e se abbia soddisfatto all'obbligo di un'adeguata motivazione.

Di certo, se siffatta sentenza ha stimolato il direttore generale dell'USR Veneto (che non poteva non conoscerla) non ha smosso i vertici dell'Amministrazione; ed una (o più di una) ragione ci sarà pure.

Del pari, ci sarà una ragione per cui il titolare della Funzione Pubblica, il volitivo Brunetta, ha di recente presentato in consiglio dei ministri uno schema di decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 150/09, dimostrando la raggiunta consapevolezza della debolezza di una semplice circolare e, soprattutto, delle tante aporie della sua riforma, invero alquanto confusa ed improntata ad inopportuna fretta; che, nel mentre ha voluto imporre una sostanziale rilegificazione, o ripubblicizzazione, di molte materie per l'innanzi assorbite dalla disciplina pattizia, cui fa da contraltare il potenziamento della dirigenza, ha poi rimesso al contratto collettivo nazionale la concreta individuazione delle materie attinenti all'organizzazione degli uffici e ai poteri

di gestione della dirigenza e delle materie squisitamente pattizie perché direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, pertanto le une e le altre frutto delle dinamiche negoziali, per definizione incerte nei contenuti e nei tempi, **senza apprestare nessun meccanismo legale** in grado di rimuovere possibili ed intollerabili situazioni di stallo (cosa che, comunque, di per sé avrebbe vanificato in radice l'idea e la pratica della contrattazione, così ridotta a un vuoto simulacro). E lo stesso, e ancor più, è a dirsi per la parte della riforma, da noi definita «pregiata», concernente la performance e il merito che, al di là dell'apparente nettezza dei principi, nella sua concreta attuazione dipende – sempre, solo ed esclusivamente – dalla contrattazione collettiva: nazionale ed integrativa, anche qui senza che vi siano meccanismi sostitutivi, o norme di chiusura, a fronte dell'infruttuosità dei tavoli negoziali.

Ci pare evidente che la coerenza del sistema si ripristina o ritornando alla radicale contrattualizzazione dell'intera organizzazione del lavoro pubblico, come nella c.d. seconda privatizzazione della legge 59/97, Bassanini 1, ovvero alla completa rilegificazione del rapporto di lavoro pubblico, salva – e comunque ora gravata da non pochi vincoli – la materia del trattamento economico e qualche briciola come l'applicazione dei diritti sindacali e (forse) l'attuazione delle norme di sicurezza nei luoghi di lavoro; vale a dire riproponendosi quel modello unilaterale ed autoritativo di trent'anni fa (d.p.r. 93/83), se non antecedente. E già procede in quest'ultima direzione la legge del collegato sul lavoro (n. 183 del 4 novembre), prevedendo che entro sei mesi il governo dovrà emanare un decreto legislativo che sottrae alla contrattazione la disciplina – tipicamente pattizia – dei congedi, dei permessi, delle aspettative dei dipendenti pubblici, compresi quelli della scuola.

Le novità dello schema del disegno di legge brunettiano possono come di seguito compendiarsi.

Anzitutto, l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi per le regioni e per gli enti locali deve avvenire non più, rispettivamente, entro il 31 dicembre 2011 ed entro il 31 dicembre 2012, bensì – e a questo punto retroattivamente! – entro il 31 dicembre 2010.

Resta immutato il comma 3 dell'art. 65, d.lgs. 150/09: che fino alla definizione dei nuovi comparti (massimo quattro) e delle nove aree dirigenziali (anch'esse non più di quattro) continueranno a valere i dati della rappresentatività rilevati per il biennio contrattuale 2008-2009; per cui sono prorogate le attuali RSU anche se le relative elezioni siano (a suo tempo) state indette.

Sono «reinterpretati» i commi 1, 2 e 4, art. 65, d.lgs. 150/09, nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi è necessario per tutti quelli vigenti alla data di entrata in vigore del



d.lgs. 150/09 (cioè il 15 novembre 2009). Per quelli sottoscritti successivamente si applicano immediatamente e direttamente le nuove, reinterpretate, previsioni legali.

Quindi, se l'adeguamento non è stato attuato entro il 31 dicembre 2010, decide unilateralmente il dirigente, sino a quando non si addivenga a un conforme accordo.

Per il restante comma 5, art. 65, d.lgs. 150/09 la sua interpretazione è nel senso che le disposizioni relative alla «contrattazione collettiva nazionale» che si applicano dalla tornata successiva a quella in corso – norma generale di chiusura, secondo il tribunale di Pesaro (*supra*) – sono, solo ed esclusivamente, quelle relative al procedimento negoziale di approvazione dei contratti collettivi «nazionali» ed, in particolare, afferenti a:

- responsabilità dirigenziale;
- accesso alle qualifiche dirigenziali;
- disciplina dei controlli di compatibilità finanziaria;
- disciplina dei comitati di settore e dei soggetti pubblici coinvolti nelle attività negoziali (compresa la disciplina delle incompatibilità a farne parte).

Infine, alla tornata contrattuale successiva all'entrata in vigore del d.lgs. 150/09 è altresì rimessa la disciplina concernente la collocazione del personale di alcuni enti pubblici nei nuovi comparti e nelle nuove aree di contrattazione collettiva.

#### **5 – *Una pronta – ed opportuna – retromarcia.***

Tra incudine e martello, dunque? Perché la domanda è sempre la stessa: come comportarsi? Per noi – insistiamo – facendo obbligato riferimento alla **vigente** normativa primaria e al **vigente** CCNL 29 novembre 2007. Questo, almeno, finché non vengano introdotte nell'ordinamento giuridico le nuove norme «interpretative» preannunciate da Brunetta. Dovrà, in sostanza, procedersi dalla normativa primaria, essenzialmente contenuta nel d.lgs. 165/01 ed in particolare nell'art. 25 per quanto concerne i poteri del dirigente scolastico, nel t.u. 297/94 per quanto di competenza degli organi collegiali, nonché nel d.p.r. 275/99 (regolamento amministrativo-contabile).

Essa è il primo vincolo alla contrattazione integrativa, il secondo afferendo ai limiti imposti dalle competenze sia del dirigente scolastico che degli organi collegiali: in particolare del consiglio d'istituto, organo di indirizzo «politico», e del collegio dei docenti, organo di programmazione-progettazione dell'azione educativa e didattica.

Qui è bastevole evidenziare che il primo potere-dovere del dirigente scolastico è di garantire l'integrità del servizio secondo gli indirizzi e le priorità deliberati dal consiglio d'istituto, in funzione dei quali vanno allocate le risorse finanziarie; in buona sostanza di attuare il POF, elaborato dal collegio dei docenti e poi formalmente approvato dal consiglio d'istituto, dopo che ne ha vagliato la coerenza con i succitati indirizzi generali e priorità, unitamente al programma annuale che ne costituisce lo strumento finanziario.

Il che è a dire che in sede di contrattazione d'istituto non si negoziano scelte «politiche», già definite a monte dai soggetti poc'anzi menzionati, per quanto di rispettiva competenza, e rappresentate dal dirigente scolastico (attributario del potere-dovere, nient'affatto neutro, di proposta).

Quanto appena puntualizzato appare indispensabile per porre, ad un tempo, i necessari limiti ad una contrattazione d'istituto che pretenda di trascinare dagli ambiti di propria competenza, ma anche per valorizzarla – se e fin quando ci sarà – quale strumento per la più efficace attuazione dei POF, in uno con la tutela e le garanzie del personale della scuola che, concretamente, deve realizzarlo.

Non ha pertanto alcun senso e alcuna utilità andare a spaccare il capello in quattro per decidere se questa o quella materia debbano essere oggetto di contrattazione o di informativa, assecondando la furia iconoclastica dell'amministrazione periferica (per ora?) del MIUR; nel mentre ne va condivisa, e agita, una sua «sorprendente» apertura, quando invita i dirigenti scolastici ad intraprendere, nella delicata materia dell'organizzazione del lavoro, corrette e trasparenti relazioni sindacali, potendo anche adottare **intese** e **accordi** con le parti sindacali, al fine di garantire la **massima possibile condivisione in merito ai criteri adottati**: purché non si scriva la parola «contratto»?

Dobbiamo, peraltro, prendere positivamente atto – unitamente ai dirigenti scolastici che in ciò traggono un motivo di sollievo – che i nostri suggerimenti sono gli stessi di quelli forniti dall'amministrazione centrale in esito al sopraccennato incontro, chiesto dai sindacati rappresentativi (tranne uno, ovviamente) ed avvenuto il 31 gennaio u.s.

L'Amministrazione ha espressamente affermato di ritenere che «per l'anno scolastico in corso devono continuare a valere anche per le contrattazioni decentrate le norme derivanti dal vigente CCNL e che emanerà, nel giro di brevissimo tempo, una nota di chiarimento per tutto il territorio nazionale in questo senso, ma che riteneva opportuno informare preventivamente la Funzione Pubblica di ciò. In tale occasione saranno forniti chiarimenti anche in relazione alle **ingerenze dei**

**revisori dei conti** [sottolineatura nostra]. Il tutto in attesa della conclusione dell'iter interpretativo in corso [da parte del decreto di interpretazione autentica promosso da Brunetta: *supra*].».

Dunque, la sentenza del giudice d'appello di Pesaro non sarebbe più una «pietra miliare». Così come non l'ha ritenuta il neodirettore generale dell'USR Toscana, che nella stessa giornata ha emanato una sua nota **urgente** (prot. n. 1734) con cui ha disposto che «continuano a trovare piena applicazione le norme contrattuali di cui all'art. 6 del CCNL Comparto Scuola, sottoscritto il 29/11/2007, nella parte in cui vengono individuate le materie oggetto di contrattazione sindacale a livello di istituzione scolastica».

Questo è quanto, almeno sino al 5 febbraio 2011, data in cui licenziamo queste righe, ma non potendosi escludere futuri colpi di scena, tipici di un'era mediatica e del correlato pensiero sbrigativo.

**ULTIMORA:** In procinto di rimettere ai lettori, in anteprima, questo contributo, siamo venuti a conoscenza della nota n. 1042 dell'08/02/2011, diramata dal MIUR a tutti i direttori generali degli uffici scolastici regionali. Nel richiamare il proprio precedente «avviso», n. 8578 del 23/09/2010 (*supra*), ritiene che per il corrente anno scolastico le contrattazioni integrative d'istituto debbano essere condotte alla luce della normativa vigente, specificando che devono applicarsi le norme contrattuali di cui all'art. 6 del CCNL Scuola del 29 novembre 2007, restando comunque ferme tutte quelle contrattazioni in ogni modo concluse.

Il titolo della nota, «Certificazione di compatibilità finanziaria della contrattazione integrativa d'istituto», lascia intendere una censura nei confronti di tutti quei revisori dei conti che, attraverso una dilatazione del concetto di «legittimità», hanno preteso di sindacare il merito attinente all'interpretazione delle disposizioni del decreto Brunetta siccome convenute dalle parti contraenti; nel mentre avrebbero dovuto, e dovrebbero, limitare il loro operato al controllo di compatibilità finanziaria degli accordi sottoscritti in sede locale.

Dell'applicazione della normativa brunettiana se ne dovrebbe quindi parlare nel prossimo anno scolastico, magari alla luce del preannunciato, e innanzi sunteggiato, decreto interpretativo del d. lgs. 150/09. Senonché è dato di registrare l'ostinazione del più rappresentativo dei sindacati dei dirigenti scolastici che, in aperta contrapposizione alle altre quattro sigle parimenti rappresentative, stigmatizza la nota ministeriale, viziata insieme di incompetenza (in quanto emanata da un ufficio dell'amministrazione che non può fornire indicazioni in merito) e di illegittimità (sembrando essa dimenticare il precetto costituzionale che vincola la P.A. al principio di legalità). Di conseguenza il sindacato più rappresentativo reitera l'invito ai dirigenti scolastici a comportarsi in conformità alla

legge (quale?) e alle decisioni del giudice (per ora solo quello di Pesaro, sembrando di capire che varrebbero *erga omnes*), non già corrispondendo a «note nelle quali si esprimono pareri personali che impegnano solo che le sottoscrive».

Rileviamo solo, per inciso, che la nota, di opposto tenore, dell'USR Veneto, prot. n. 439 del 13 gennaio 2011 (*supra*), era stata omaggiata come «una prima e risoluta presa di posizione istituzionale».

Certo è che la situazione è, a dir poco, allucinante, con dirigenti scolastici – «propri» dirigenti scolastici – che così continuano ad essere tenuti in fibrillazione.