

A tu per tu con il sindacato – Speciale

A cura di Silvia Stefanovichj

A colloquio con Noemi Ranieri

UIL Scuola



Noemi Ranieri, come ha conosciuto la UIL Scuola e mosso i primi passi nella vita sindacale?

La mia conoscenza della UIL Scuola risale ai primi anni della carriera scolastica, come insegnante elementare. Lavoravo con un collega un po' avanti negli anni, ma pieno di entusiasmo e di disponibilità, mentre in un corso di formazione conobbi una collega con la quale andavo molto d'accordo, a mia insaputa ed anche alla loro reciproca, erano iscritti alla UIL. È stato il loro pragmatismo e la loro apertura culturale, oltre che le doti umane a convincermi della bontà di entrare in sindacato, da lì l'impegno è stato graduale, dalla provincia al nazionale, cercando di stare con coscienza a fianco di chi lavora e proietta bisogni, esigenze e proposte sulla rappresentanza sindacale.

Parliamo del CCNL Comparto Scuola. Quando è stato firmato quello in vigore?

Il nostro contratto è stato firmato a novembre 2007, con una validità giuridica quadriennale per il 2006-2009 ed una economica per il 2006-2007. Era un buon contratto con forti potenzialità innovative; alla luce di tutto ciò che è successo negli anni immediatamente successivi ora sembra anche meglio di come c'era parso all'epoca. Dal 2008 sulla scuola si è abbattuto, prima che in Giappone, un vero e proprio tsunami. Il blocco dei rinnovi contrattuali, che sembra protrarsi oltremodo, si è sommato al taglio di 140 mila posti di lavoro nel triennio 2009-2011, alla riduzione delle spese di funzionamento, allo svuotamento dell'autonomia scolastica, al taglio delle ore di lezione settimanale, etc. A ciò si sono aggiunte misure penalizzanti dei diritti acquisiti, ad esempio il blocco triennale degli scatti di anzianità per i lavoratori che avevano maturato o maturano i requisiti. Il sindacato ha affrontato la questione per il primo anno ottenendo, con una forte mobilitazione, che una parte dei risparmi accantonati venisse utilizzata per porvi rimedio; per il secondo anno si è concordato di prelevare una parte dei fondi disponibili per la contrattazione di secondo livello, assegnate a ciascuna scuola; per il terzo anno, la soluzione si fa ancora più difficile. Questi interventi vengono vissuti davvero come

una doppia ed ingiusta penalizzazione dagli insegnanti e dal personale amministrativo tecnico ed ausiliario delle scuole, anche perché incompatibili con lo sviluppo ed il sostegno di cui istruzione, formazione e lavoro hanno bisogno per garantire lo sviluppo.

Cosa ha comportato il blocco dei contratti nella scuola?

Il blocco dei contratti oltre ad incidere sulla qualità della vita di ogni lavoratore e della loro famiglia, ha nel caso della scuola effetti molto più gravi e prevedibilmente negativi sulle leve su cui la ripresa e lo sviluppo sono fondate. Aumenta il senso di frustrazione verso una professione prima ambita e socialmente riconosciuta, ridotta al livello della povertà in molti casi dalle retribuzioni ormai insostenibili. I casi di *born-out* aumentano, si perdono identità e fiducia nel proprio ruolo, la fatiscenza dell'edilizia scolastica incombe, aumenta il rapporto medio alunni/classi, si riducono le risorse per la formazione a base contrattuale e non, si riducono le disponibilità per investire sulla propria crescita professionale. Si deprime culturalmente e socialmente una categoria a cui si chiede di formare giovani generazioni ed a cui, perciò, si dovrebbero dedicare risorse ed energie. Investire sulla scuola e sul suo personale significa investire sul futuro; il blocco dei contratti attesta che il Paese ha rinunciato a farlo negli ultimi sei anni. È difficile convincersi che questo tempo verrà un giorno recuperato, soprattutto di fronte a chi, nonostante la crisi, ha continuato, diversamente dall'Italia, a credere nell'importanza della scuola e dell'istruzione.

Vi sono previsioni nel CCNL Scuola che ritiene siano innovative nella tutela e valorizzazione di lavoratori con disabilità? E di lavoratori che assistono parenti non-autosufficienti?

La contrattazione integrativa nazionale di secondo livello, rafforzata nel corso degli ultimi decenni, ha finora consentito di dare garanzia a queste tipologie di lavoratori, ad esempio nelle utilizzazioni provvisorie, nella mobilità territoriale e professionale del personale della scuola, nelle tutele in genere. La loro cadenza annuale ha consentito inoltre di intervenire in via pattizia sulle situazioni controverse su cui è stato possibile adottare correttivi; grazie a ciò è stato possibile naturalmente miglio-

rare le tutele sia per i lavoratori disabili che per chi li assiste. Negli ultimi anni però la politica ha sferzato attacchi anche a questo livello della contrattazione, aumentando i rischi per tutti, sia per i lavoratori con disabilità, sia per chi assiste, sia per chi non si trovi momentaneamente in queste condizioni. I contratti non sono solo strumenti per modificare livelli e strutture retributive ma servono anche per adeguare l'organizzazione del lavoro alle esigenze sociali in continua e sempre più rapida mutazione, e ciò vale ancor più nei contratti scuola, dove il mutamento va mediato con le esigenze di sviluppo culturale di milioni di studenti, famiglie e tanti soggetti pubblici e privati che intorno all'istruzione gravitano a vario titolo.

Vi sono, invece, previsioni contrattuali che, a tuo avviso, alla prova dei fatti, penalizzano i lavoratori con disabilità o che assistono parenti non-autosufficienti?

Tutto può essere perfezionato. L'aumento della "vita media" ha tra i tanti effetti anche quello di far sì che un lavoratore si trovi ad affrontare in contemporanea la disabilità di entrambi i genitori, e qui occorrono misure di supporto diverse, per sostenere chi subisce anche il peso psico-affettivo della situazione. Le misure potrebbero essere diverse; bonus per l'assistenza potrebbero ad esempio essere previsti, come quelli per le neo-mamme, regolamentati recentemente per legge ma non ancora attuati, e solo a favore delle lavoratrici del settore privato, anche nei contratti per il pubblico impiego. I contratti potrebbero prevedere ad esempio dei periodi sabbatici per assistenza, magari autofinanziati dai lavoratori stessi, ciò consentirebbe di progredire nella scala retributiva al contrario di ciò che avviene con l'aspettativa, a cui si fa ricorso in extremis, proprio perché ha effetti negativi sulla progressione.

Il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL, si rivolge anche a tematiche inerenti le disabilità?

L'articolo 11 del vigente CCNL risente, come molti altri istituti, del mancato rinnovo. Il comitato non è stato formalizzato, ancora a causa delle ristrettezze economiche del bilancio MIUR e del mancato rifinanziamento della legge 125. Il concetto di pari opportunità, così come sancito dalla legge 125 nel

1991, è stato letto dal contratto del 2006-2009 nella sua forma più tradizionale. Negli ultimi anni il concetto di pari opportunità si è andato arricchendo di sfumature e significati diversi che non è stato possibile recepire, ma certo occorrerà riflettere su misure, organismi, opportunità che consentano ai lavoratori di conciliare i tempi della cura e dell'assistenza con il lavoro.

La legge n. 133/2008 prevede che nei primi 10 giorni di assenza per malattia siano operate delle trattenute. La previsione non opera in caso di infortunio sul lavoro, causa di servizio e ricovero ospedaliero e day hospital, nonché per il seguente periodo di convalescenza. Le “gravi patologie” godono di un maggiore favor, in quanto le giornate di assenza per ricovero in ospedale o in day hospital, per sottoporsi a terapie e per le conseguenze certificate delle terapie stesse sono escluse dal computo delle assenze, vengono retribuite per intero, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio. L'estensione del favor anche al periodo di convalescenza è una innovazione di tutela molto interessante. Come nasce?

L'articolo 71 ha regolamentato la riduzione dei giorni di assenza per malattia dei dipendenti pubblici, volendo riportare il tasso di assenteismo del settore pubblico nei limiti di quello del settore privato, intervenendo in deroga a quanto stabilito dai contratti collettivi e dalle normative di settore, ha reso più rigorosa l'attività di controllo delle assenze, per contemperare le necessità del dipendente con le esigenze di servizio. Tutte le misure intendono colpire comportamenti fraudolenti, con l'obiettivo del recupero dell'efficienza delle pubbliche amministrazioni. In mezzo ad una tale sfiducia nei confronti dei dipendenti pubblici, dipinti come fannulloni sanguisughe, che nella scuola va rapportata sia a condizioni professionali specifiche, al calendario scolastico e ad interventi pregressi di riduzione della spesa per le supplenze del personale assente per malattia, si è mantenuto un livello di umanità tale da riservare un trattamento favorevole (sic!) per patologie gravissime ed in crescita secondo le statistiche più recenti. L'estensione del favore anche al periodo di convalescenza tiene conto della prospettiva di prolungamento della vita lavorativa di ciascuno e della importanza di favorire una totale ripresa dell'organismo onde evitare che eventua-

li complicanze successive ai trattamenti terapeutici possano generare effetti sulla fruizione dei permessi, con effetti peggiori di quelli che si era inteso contrastare.

In caso di assenze per malattia, si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per diciotto mesi nel triennio, prorogabili di ulteriori diciotto “in casi particolarmente gravi” e dopo accertamento sanitario, senza retribuzione. Le “patologie gravi che richiedono terapie salvavita” e gli “stati patologici connessi alla situazione di invalidità riconosciuta” comportano, inoltre, l'esclusione dall'obbligo di rispettare le fasce orarie di reperibilità, al pari degli infortuni sul lavoro e delle malattie riconosciute per causa di servizio. Il concetto normativo di “stati patologici connessi alla situazione di invalidità riconosciuta” è molto interessante, perché consente di superare l'elencazione di patologie che comporta comunque il rischio di discriminazione verso le escluse. Come nasce tale previsione?

Ricordo alcune discussioni sul tema ed una possibile soluzione che venne individuata in un primo momento. L'elencazione delle diverse patologie che avrebbero dato luogo alla fruizione della tutela era assegnato a commissioni mediche a livello regionale. Accadde così che in alcune regioni l'elenco delle gravi patologie venne messo a punto in altre no; all'interno degli elenchi, inoltre, si registravano differenze notevoli tali da creare delusioni ed aspettative rispetto ad una sfera personale molto delicata. Credo che la soluzione, così come prospettata, sia il frutto di una mediazione capace di tenere conto delle diverse esperienze maturate. La certificazione connessa a situazione di invalidità riconosciuta rimette la scelta a chi è in grado di valutare gli effetti delle patologie sia sullo stato generale del lavoratore che ne è portatore, che sui suoi potenziali effetti nella sfera professionale. Il ricorso ad un soggetto esterno, titolato a farlo, il medico specialista nel caso concreto, consente di favorire in modo sistematico ma specifico, la valutazione della gravità del caso e la possibilità di ricorrere a misure di tutela e prevenzione.

Nel CCN Integrativo concernente la Mobilità, all'art.7 in caso di trasferimenti prevede una precedenza assoluta per personale non vedente e emodializzato, ed una precedenza a invalidi (con

invalidità superiore ai 2/3 o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella "A" annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648), personale con "gravi patologie" che necessiti "di particolari cure a carattere continuativo (ad esempio chemioterapia)", i lavoratori riconosciuti con handicap grave. Sono invece previste limitazioni alla precedenza per personale che assiste un parente non-autosufficiente, riservandola esclusivamente a genitore, coniuge e "figlio che assiste un genitore in qualità di referente unico". Come nascono tali previsioni? Perché in questo caso si è optato per una precedenza assoluta legata ad alcune patologie?

Il tavolo contrattuale, distinguendo tra mobilità definitiva e mobilità annuale, ha ritenuto di riconoscere una precedenza molto forte al personale emodializzato e non vedente. Tale precedenza supera addirittura le tre fasi (art. 7, c.1, I), questo proprio per gravità dell'handicap. Successivamente ha ritenuto di dare una precedenza, meno forte della precedente ma comunque importante, al lavoratore con handicap di cui all'art. 21 della legge 104, inserita al punto III, ma che opera all'interno delle tre fasi della mobilità. Al punto V, è stata inserita la precedenza per l'assistenza al figlio, al coniuge e al genitore. In questo caso le parti si sono trovate d'accordo nel differenziare le prime due figure, figlio e coniuge, da quella del genitore mettendo, in questo caso, dei "paletti" per evitare abusi (ce ne sono molti), rinviando la precedenza per i trasferimenti interprovinciali alla mobilità annuale. La differenziazione è nata prettamente dalla volontà delle parti di mettere, attraverso i "paletti", un freno agli abusi. Sempre per questa ragione le parti hanno ritenuto di rinviare alla mobilità annuale anche la precedenza relative ai parenti di secondo grado.

Negli ultimi anni ha fatto scalpore l'alto ricorso che nel comparto scuola si fa dei permessi ex legge 104/92, anche in comparazione con altri settori pubblici e soprattutto privati. Cosa pensi in proposito?

Nel caso della scuola in particolare va tenuto conto del fenomeno di elevata femminilizzazione dei suoi operatori. Storicamente nel nostro Paese si è determinata la situazione per cui l'istruzione e la formazione costituiscono un lavoro in cui la presenza femminile è stata sempre molto alta, con alcuni

effetti negativi, ad esempio il mantenimento di livelli di retribuzione mediamente più bassi rispetto all'Europa, che non trova più nessuna giustificazione né in termini di comparazione professionale né rispetto al più generale fenomeno che riguarda le differenze retributive tra uomini e donne anche in altri settori. Poiché nel nostro Paese il lavoro di cura ed assistenza è prevalentemente svolto dalle donne, dalla combinazione di tali elementi nasce il fenomeno dell'enorme ricorso alle misure che la legge 104 ha reso disponibili. Le nostre rilevazioni attestano che nella scuola è molto più diffuso il ricorso ai permessi per l'assistenza ai familiari disabili, piuttosto che quelli per i portatori di disabilità. Non c'è necessità di studi sociologici particolareggiati per spiegare il più frequente ricorso alla 104 nelle aree territoriali dove i servizi assistenziali sono meno diffusi e differenziati, sebbene, come ricordato già, si registrino anche diverse forme di abuso. Purtroppo sono anche questi gli effetti, in crescita, del cosiddetto welfare familiare!

* Intervista realizzata da Silvia Stefanovichj