

SERVONO ANCORA LE RSU? PERCHÉ L'ISTITUTO DELLE RSU È FALLITO?

CRONACA DI UN FALLIMENTO ANNUNCIATO

Dopo 25 anni, alla verifica dei fatti, possiamo affermare che, contrariamente alle - nella migliore delle ipotesi - ingenui speranze dei promotori, le RSU hanno miseramente fallito tutti i loro obiettivi iniziali.

Gianluigi Dotti

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) della scuola nascono alla fine del secolo scorso **come corollario all'introduzione, per via legislativa, dell'autonomia scolastica.**

L'**autonomia**, attribuendo personalità giuridica alle scuole, le trasforma da uffici periferici del Ministero dell'Istruzione a **enti autonomi gestionali**. La conseguenza è che cancella la figura giuridica del "Presidente" e istituisce quella del "Dirigente scolastico", che diventa il rappresentante legale dell'istituzione scolastica, con responsabilità **gestionale, amministrativa e organizzativa**. Questa nuova veste giuridica consente ai dirigenti scolastici di uscire dal Comparto e di ottenere un'Area della dirigenza con un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) separato dal resto del personale scolastico. **L'unico vero risultato di questa trasformazione è che i dirigenti scolastici hanno più che raddoppiato lo stipendio.**

Nel progetto ideologico del neoliberismo, **tanto caro a tutta la politica italiana di fine Novecento**, la scuola autonoma, in una logica tutta aziendale, attraverso la governance del dirigente scolastico, ha il compito di ridurre quelli che tale ideologia ritiene i "costi dell'istruzione". L'obiettivo vero è quello di smantellare la Scuola-Istituzione **con il fine di privatizzare anche l'istruzione.**

Ricordare i gravi danni che questa politica scolastica ha prodotto in questi 25 anni, sia sulla qualità degli apprendimenti delle nuove generazioni, sia sulla professione docente, è quasi inutile, infatti l'evidenza dei fatti, per chi vive la scuola oggi, è talmente manifesta che non necessita argomentare.

Purtroppo, anche le **principali Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) in quegli anni di fine Novecento si illusero che, come nelle aziende, fosse sufficiente istituire un organismo di rappresentanza del personale scolastico e introdurre la contrattazione decentrata**, quella d'istituto, per contrastare il processo di gerarchizzazione e di aziendalizzazione della scuola e di privatizzazione dell'istruzione. Fu in questo contesto politico-sindacale



che, con l'Accordo Collettivo Nazionale Quadro (ACNQ) del 1998, nacquero le RSU di scuola.

L'**ingenua intenzione dei promotori di parte sindacale** era quella di creare un organismo che rappresentasse gli interessi del personale scolastico e garantisse equità nella distribuzione del salario accessorio, che nel frattempo era stato messo a disposizione della contrattazione decentrata.

A questo si aggiunse un secondo scopo: misurare la rappresentatività delle OO.SS. a livello nazionale sommando i voti ottenuti dalle liste in ogni singola scuola. Non era secondario per le grandi OO.SS. anche l'obiettivo di tenere a bada le nuove OO.SS., **quali la Gilda degli Insegnanti, che in quegli anni avevano animato la lotta del personale scolastico con lo sciopero ad oltranza degli scrutini e la rivolta contro il "concor-saccio".**

Quindi, a seguito delle scelte politiche neoliberiste che diedero una nuova veste giuridica alla scuola-azienda, si mise in movimento ogni 3 anni un esercito di circa 30.000 tra docenti e non docenti, novelli e spesso impreparati, "sindacalisti".

Purtroppo, dopo 25 anni, alla verifica dei fatti, possiamo affermare che, contrariamente alle, nella migliore delle ipotesi, ingenui speranze dei promotori, **le RSU hanno miseramente fallito tutti i loro obiettivi iniziali.**

Da tempo nelle scuole gli eletti RSU, non essendoci incompatibilità, **sono spesso** i componenti dello staff del dirigente scolastico: collaboratori del dirigente, figure strumentali, referenti di plesso, DSGA, e chi più ne ha più ne metta. È evidente che, con il potere di "amministratore delegato" concesso dall'autonomia al dirigente scolastico, risulta davvero difficile per docenti e non docenti nel contesto scolastico criticare le proposte del dirigente e del suo staff per promuovere e tutelare i diritti del personale. Molte sono le situazioni che vengono riportate al sindacato nelle quali **la RSU che non accetta le proposte del dirigente scolastico viene messa**

in difficoltà, anche con provvedimenti disciplinari, spesso pretestuosi.

Sarà per questo che tutte le analisi dei Contratti d'Istituto **dimostrano chiaramente come la distribuzione del FMOF sia del tutto sbilanciata sulle voci che premiano lo staff del dirigente e su quelle di tipo organizzativo, con buona pace dell'articolo 88 del CCNL.** Il salario accessorio che è destinato al FMOF, soldi che provengono dagli stipendi dei docenti e del personale non docente, viene, con la contrattazione integrativa d'Istituto, **così distribuito a poche persone.** Il risultato è che con la contrattazione d'Istituto **troppo spesso si toglie ai tanti per dare ai pochi.**

Non va meglio con la rappresentatività, perché il limitare la possibilità di votare solo per le liste delle OO.SS. che sono presenti nella singola scuola impedisce al personale di esprimere un voto che misuri democraticamente la rappresentatività. **Come se il risultato delle votazioni per il Consiglio comunale poi venisse usato per eleggere la Camera dei Deputati.** Anche in questo caso **il fallimento del sistema è evidente**, infatti non ha impedito alla Federazione Gilda-Unams di crescere e diventare protagonista attivo e significativo della scena sindacale della nostra scuola.

A 25 anni di distanza dalla nascita delle RSU è necessario che le OO.SS. prendano atto del fallimento di questo organismo, che non è adeguato né a contrastare la gestione gerarchica e aziendale del personale scolastico, né a garantire i diritti sanciti dalla Costituzione e dal CCNL e neppure alla democratica misurazione della rappresentatività sindacale.

Per difendere la qualità della Scuola-Istituzione è necessario rivedere l'istituto della RSU per individuare nuove forme di rappresentanza che garantiscano, nel rispetto dei doveri, i diritti del personale e separare le elezioni della RSU dalla misurazione della rappresentatività sindacale.