



FLC CGIL

PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2010-2012

Comparto scuola statale

(Ipotesi)

FLC CGIL

PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2010-2012

Comparto Scuola statale

Premessa

La FLC CGIL ha concluso il percorso di approfondimento e di discussione nei propri organismi in vista del rinnovo dei contratti collettivi dei comparti della conoscenza per il triennio 2010-2012, individuando sei temi di lavoro che rappresentano il cuore della proposta per il rinnovo contrattuale: salario fondamentale, salario accessorio, precariato, valorizzazione professionale, contrattazione integrativa, organizzazione del lavoro ed intensificazione delle prestazioni.

Nel mese di luglio è già stata data formale disdetta del precedente CCNL secondo le regole in vigore, preannunciando la piattaforma e indicando i punti di discussione. La presente piattaforma verrà sottoposta alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori. In seguito e sulla base dell'esito della stessa, sarà formalmente inviata all'ARAN.

Le vicende che hanno portato Cisl e Uil alla firma degli accordi separati del 22 gennaio e del 30 aprile, avranno il loro peso nella costruzione di intese unitarie, ma la FLC Cgil non potrà non essere coerente con quanto sostenuto sin qui sul tema delle regole, della contrattazione e del modello di relazioni sindacali. Dovranno essere esperiti in questa fase tutti i tentativi utili per avviare un confronto con Cisl e Uil, al fine di creare le condizioni per individuare punti di convergenza.

Inoltre il prossimo rinnovo dovrà costituire la ripresa e la valorizzazione della contrattazione per ridare senso alle relazioni tra le parti e per riconoscere compiutamente al sindacato il ruolo di rappresentanza dei diritti e degli interessi dei lavoratori.

La FLC CGIL infine si impegna a garantire il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori sia nel merito dei contenuti della piattaforma che delle ipotesi di accordo. Proporremo a Cisl e Uil di condividere un percorso democratico di consultazione sui contenuti delle proposte relative al rinnovo contrattuale. Inoltre chiederemo che l'ipotesi di accordo venga sottoposto a referendum tra i lavoratori coerentemente con quanto avvenuto in occasione del secondo biennio economico 2008/2009. Crediamo che in una situazione in cui si tenta di ridurre al silenzio la voce dei lavoratori, manomettendo l'istituto delle RSU, sia

nostra responsabilità perseguire con la maggiore determinazione possibile l'esercizio democratico del voto, oltre che individuare modalità che garantiscano la massima trasparenza e partecipazione durante la fase delle trattative.

Il contesto

Il rinnovo contrattuale per il triennio 2010-2012 del Comparto Scuola si colloca in un momento particolarmente delicato, contrassegnato dal duplice intervento che il governo ha portato e sta portando avanti, sul sistema di regole della contrattazione. Da un lato l'accordo separato sul nuovo modello contrattuale e dall'altro la Legge delega di Riforma della Pubblica Amministrazione (L.15/09) , voluta con forza dal ministro della Pubblica amministrazione, sono l'asse portante della politica del governo nei confronti dei settori pubblici e tendono a modificare radicalmente gli assetti della contrattazione.

Su questo versante occorre ricordare che alcuni provvedimenti legislativi ancora in corso di definizione e di approvazione (decreto attuativo L. 15/2009 e Progetto di legge Aprea) tentano di dividere il personale della scuola, disciplinando in modo diverso lo stato giuridico e le disposizioni relative a premi ed incentivi, producendo quindi un risultato chiaro: la riduzione drastica degli spazi della contrattazione e la prevalenza della legge sul contratto.

L'accordo separato sulla riforma degli assetti contrattuali, firmato da Cisl e Uil, lungi dal dare risposte concrete per uscire dalla crisi, penalizza ulteriormente gli spazi della contrattazione e acuisce il quadro di difficoltà.

Sotto questo profilo, le risorse che il Governo vuole mettere a disposizione per il rinnovo dei contratti, sulla base delle nuove regole, non saranno in grado di dare risposte a chi ha più bisogno: lavoratori dipendenti e precari, ignorando nei fatti il problema delle basse retribuzioni e della riduzione fiscale.

Infatti, il nuovo indice IPCA che, sostituisce l'indice di inflazione programmata, stabilisce nel triennio un aumento del 5,9 % (1,8% nel 2010, 2,2% nel 2011, 1,9%,nel 2012). Questo è. Un incremento ben al di sotto dell'inflazione realisticamente prevedibile nello stesso triennio e che sarà, peraltro, calcolato solo su una parte dello stipendio mensile, quello tabellare, senza tenere conto delle altre voci (RPD, CIA, FIS e indennità). Queste voci , ai fini degli aumenti, con le precedenti regole venivano conteggiate nella massa salariale (insieme delle retribuzioni percepite da tutti i lavoratori), ma adesso con la riforma del sistema contrattuale restano fuori dal calcolo. Inoltre il recupero degli eventuali scostamenti tra inflazione programmata e inflazione reale avverrà solo dopo la scadenza del CCNL. Ciò rovescia la logica della priorità degli interventi della politica, in una fase, invece, dove la difficile congiuntura economica richiederebbe un forte sostegno ai redditi e l'individuazione di risorse aggiuntive.

Oltre all'attacco al contratto e alla contrattazione vanno ricordati i pesantissimi interventi previsti dalla legge 133/2008 (taglio di 87000 posti sull'organico del personale docente e 45 000 sull'organico del personale ATA), l'azzeramento dei fondi per il funzionamento didattico e amministrativo delle scuole, nonché il perdurare di un consistente precariato al quale si continua a non dare risposte.

In questo quadro, si inseriscono, ad aggravare e rendere problematica la garanzia di un'offerta educativa di qualità, i regolamenti, definitivi, sugli ordinamenti della scuola dell'infanzia e del primo ciclo e sul dimensionamento, emanati in attuazione di quanto previsto dall'art. 64 della legge 133/08, nonché l'aumento del numero degli alunni per classe e l'obbligo a colmare le 18 h di insegnamento, escludendo quindi la possibilità di realizzare attività didattiche diverse dal solo insegnamento frontale.

Si sta producendo una forte riduzione degli spazi, teoricamente riconosciuti anche dal Governo, previsti dalla normativa sull'autonomia, per l'arricchimento dell'offerta formativa, e si penalizza la stessa ricerca pedagogico/didattica, necessaria in una fase di grandi cambiamenti ed aumento delle complessità sociali e culturali, che richiederebbero, al contrario, un deciso investimento di risorse finanziarie e professionali.

Aver reso possibile l'assolvimento dell'obbligo di istruzione a 16 anni anche nei percorsi triennali di Formazione professionale sancisce una precoce separazione fra gli adolescenti, determinata esclusivamente dalle condizioni economiche e culturali, di partenza, inaccettabile pedagogicamente e socialmente.

Né per gli ordinamenti del secondo ciclo, i cui regolamenti non hanno ancora completato l'iter per la loro definitiva approvazione, si preannunciano tempi migliori; le ipotesi in campo, sulla strada della loro definizione formale, prevedono una decisa riduzione oraria e disciplinare dell'intero impianto della scuola secondaria superiore (licei, istituti tecnici e professionali) cui conseguirà una forte penalizzazione del processo di apprendimento degli studenti. Oltretutto alla citata canalizzazione precoce, corrisponde anche una netta differenziazione fra i diversi percorsi in cui si articolerà l'intero segmento, che aumenta le separazioni fra i giovani e la dispersione scolastica.

Dall'insieme di queste decisioni scaturiscono effetti fortemente penalizzanti sia per i diritti degli studenti, dai 3 ai 18 anni di età, costituzionalmente garantiti, sia per la professionalità dei docenti, che si tende a ridurre sempre più a funzione esecutiva, sottomettendola progressivamente a logiche burocratiche e mercantili.

Gli obiettivi

Il contesto delinea una situazione molto complessa e per tale ragione, il rinnovo contrattuale, assume un rilievo particolare. In tale fase le nostre proposte

dovranno essere all'altezza della situazione e sarà necessario ricercare continuamente il coinvolgimento dei lavoratori attraverso assemblee di consultazione e iniziative specifiche di mobilitazione. La chiarezza, la determinazione e la coerenza dei nostri comportamenti potrà favorire la partecipazione attiva dei lavoratori, ottenere l'attenzione degli studenti, dei genitori, dei cittadini, dell'associazionismo professionale, dei partiti. In tal modo si creeranno le condizioni per un grande movimento unitario, tale da imporre al Governo una sostanziale revisione della sua politica sulla scuola e consentire la realizzazione degli obiettivi contenuti nella piattaforma. La difesa della scuola pubblica non può prescindere dal garantire, a coloro che vi lavorano, un contratto che unisca la tutela retributiva al riconoscimento e alla valorizzazione dei lavori della scuola, oltre che alla difesa delle prerogative contrattuali.

I settori della conoscenza, avrebbero bisogno di interventi finalizzati al loro potenziamento coerentemente con gli obiettivi di innalzamento dei livelli di istruzione previsti dalla Strategia di Lisbona. In quest'ottica, la FLC CGIL ha condiviso e sottoscritto nell'aprile 2007 l'Intesa sulla conoscenza che poneva una serie di obiettivi per la qualificazione del sistema dell'istruzione:

- Qualità della scuola
- Formazione e valorizzazione del personale della scuola
- Stabilità dell'organizzazione del servizio e continuità dell'azione educativa
- Definizione del quadro delle competenze istituzionali
- L'autonomia funzionale delle scuole come strumento di efficienza, efficacia ed equità

Il rinnovo contrattuale dovrà offrire, per quanto di sua competenza, quanti più strumenti e condizioni di certezza professionale ed organizzativa possibili affinché tali obiettivi siano raggiunti e affinché l'autonomia, possa davvero costituire strumento decisionale forte ed importante, in alternativa ai modelli formativi calati dall'alto.

Tali istituti contrattuali si dovranno accompagnare però ad una decisa revisione della politica scolastica di questo Governo in tema di organici del personale docente e ATA. La manovra economica del Governo e gli interventi normativi finalizzati all'attuazione degli obiettivi di risparmio hanno inciso pesantemente sulla qualità dell'offerta formativa, sull'organizzazione e sui carichi di lavoro. Proprio quest'ultimo tema costituisce uno dei punti principali della piattaforma contrattuale.

Una inversione di tendenza sul tema delle dotazioni organiche dovrà necessariamente prevedere nuovi organici "funzionali" al Piano dell'offerta formativa, pluriennali, in tutti i gradi di scuola che garantiscano maggiore stabilità e continuità del servizio da parte di docenti e ATA.

La piattaforma seleziona gli obiettivi per rendere evidenti gli interventi prioritari e ribadisce la centralità del contratto e l'unitarietà del comparto a fronte di chiari tentativi di ridurre gli spazi di contrattazione e di dividere il personale appartenente al comparto scuola. Il Contratto nazionale, infatti, deve rimanere il baricentro del nostro sistema contrattuale. Esso serve a unificare lavori diversi con finalità comuni e dare identità ai lavoratori della scuola dell'autonomia. Rafforzare questo strumento significa proteggere gli interessi di tutto il personale.

La FLC propone una piattaforma solida sotto il profilo salariale e innovativa sul versante professionale. Le strade che indichiamo, dunque, tengono conto di questa complessità. Tra gli obiettivi che vogliamo raggiungere c'è l'aumento, nel triennio, del 9,3% dello stipendio e dei compensi retribuiti con il Fondo per il miglioramento dell'Offerta Formativa. Queste richieste portano ad un aumento (medio) a fine triennio di circa 210 euro lordi mensili. Una richiesta superiore, del 3, 4%, rispetto all'IPCA e che è il risultato della somma di:

- 7,3% che corrisponde alla distribuzione su tre anni degli aumenti ottenuti nel biennio economico 2006/2007 e che deve rimanere il riferimento per la tutela del potere d'acquisto dei salari.
- 2% per la produttività e l'aumento dei carichi di lavoro.

Lo stesso principio vale per la richiesta aggiuntiva (9,3%) dei fondi destinati alla contrattazione integrativa per il miglioramento dell'offerta formativa. Questa maggiore disponibilità ha come obiettivo l'aumento dei compensi individuali di tutte le prestazioni aggiuntive. Per quanto riguarda la valorizzazione professionale chiediamo risorse aggiuntive finalizzate ad un riconoscimento diffuso del lavoro e delle professionalità.

Va ridotto il peso della pressione fiscale introducendo politiche tributarie a sostegno dei lavoratori dipendenti. Non dobbiamo dimenticare che l'equità fiscale è uno degli aspetti principali del patto sociale e costituzionale. Secondo la Cgil: *"Oggi per uscire dalla crisi occorre un nuovo modello di sviluppo economico e sociale che ponga al centro la persona a partire dal ruolo e dalla dignità del lavoro"*.

Il tema del precariato e la progressiva equiparazione dei diritti e del salario con il personale a tempo indeterminato, sarà un ulteriore punto di riferimento della piattaforma contrattuale e della nostra azione concreta nella fase di rinnovo.

Il CCNL 2010 - 2012 dovrà riaffermare e rafforzare il ruolo del contratto nazionale a fronte degli interventi normativi posti in essere dal Governo, garantire la piena esigibilità della contrattazione di istituto e quindi consolidare il ruolo delle Rappresentanze sindacali unitarie. Il contratto nazionale di lavoro e la contrattazione di secondo livello, oltre ad assicurare tutela al personale, rappresentano lo strumento che consente di garantire la funzionalità del

servizio, la migliore organizzazione del lavoro, la valorizzazione del personale e dunque di affrontare grandi sfide.

Sul tema della valorizzazione professionale e della carriera, proponiamo un articolato percorso che in ogni caso dovrà prevedere delle risorse aggiuntive, finalizzate ad hoc e la condivisione del personale scolastico.

Infine riteniamo necessario dare attuazione a tutti gli impegni unitari presi nei precedenti contratti e non portati a conclusione e addivenire ad una significativa manutenzione dell'articolato del CCNL 2006 - 2009.

Il testo che segue riprende e sviluppa le *“Linee rivendicative per l’apertura del negoziato contrattuale”* inviate all’Aran nel mese di luglio 2009.

Parte economica fondamentale: un aumento del 9,3%

Gli incrementi economici debbono essere pari al 7,3% più il 2% per la produttività e l'aumento dei carichi di lavoro da destinare allo stipendio fondamentale nel triennio. Il calcolo deve essere effettuato sull'intera massa salariale, quindi su tutte le voci dello stipendio comprese RPD, CIA e indennità. Inoltre, nel CCNL, va prevista la modalità di recupero salariale nel caso l'inflazione reale risultasse superiore all'incremento di stipendio. Tale recupero deve scattare sempre nel corso del triennio di riferimento.

Deve essere prevista l'abolizione, per docenti, educatori e ATA, della prima fascia stipendiale, da 0-2 anni. L'eliminazione della prima posizione stipendiale consente di innalzare tutti gli stipendi più bassi del comparto, a partire dal personale ATA e da quello precario, compreso quello saltuario.

Inoltre, la distribuzione dei nuovi incrementi deve essere calcolata e attribuita sulle tre posizioni stipendiali più significative già individuate dal CCNL/99 per la RPD: 0-14; 15-27; da 28 in avanti. Rimangono ferme le attuali posizioni stipendiali in godimento. Analoga soluzione va individuata per il personale ATA.

Per i docenti, si propone di distribuire i nuovi incrementi in modo uguale per tutti, senza più distinzione tra ex 6° e 7° livello. Una strada, questa, per avviare il percorso verso il ruolo unico a cominciare dai futuri incrementi contrattuali, ma lasciando inalterato il diverso trattamento in godimento.

Va ridefinita la struttura retributiva (vedi art. 77 del CCNL/07), trasferendo la retribuzione professionale docente, il compenso individuale accessorio del personale ATA e l'indennità del DSGA dal salario accessorio a quello fondamentale, così da superare anche il problema delle decurtazioni, introdotte impropriamente dalla Legge Brunetta, in caso di assenze per malattia.

Salario accessorio: aumentare i compensi e rendere trasparenti le procedure

Un analogo aumento (9,3%) deve essere calcolato per il Fondo di istituto, compresi i fondi per l'indennità di turno notturno, festivo, bilinguismo/trilinguismo e l'intensificazione, svolte dal personale in rapporto al Piano dell'offerta formativa. Tale incremento serve a riconoscere i carichi di lavoro, per effetto dei tagli agli organici e delle riorganizzazioni in campo didattico e amministrativo. Il salario accessorio deve essere gestito attraverso la contrattazione, perseguendo una maggiore trasparenza nell'uso delle risorse, una semplificazione nelle procedure di attribuzione alle scuole e il rafforzamento del ruolo delle RSU.

E' necessaria, oltre alle richieste di aumenti sul salario accessorio e fondamentale, la modifica delle aliquote IRPEF, finalizzata alla riduzione della

pressione fiscale con l'obiettivo di aumentare il reddito disponibile.

Contrattazione integrativa: autonomia scolastica e protagonismo delle RSU

Va estesa e rafforzata introducendo maggiori vincoli per la dirigenza scolastica sulle prestazioni lavorative (orario, retribuzioni, diritti sindacali) e il rispetto della tempistica in relazione al piano delle attività. In particolare, la contrattazione integrativa di istituto va legata di più alla didattica e alla qualità dell'offerta formativa. Si tratta di fare un salto di qualità incentrandola di più sui servizi all'utenza e utilizzare gli spazi dell'autonomia per aumentare il successo scolastico. A questo fine è bene perfezionare i contenuti dell'attuale art. 88 del CCNL, laddove questo prevede l'uso prioritario del Fondo di Istituto a favore del lavoro d'aula.

Vanno contrattate tutte le risorse destinate a compensi accessori, qualunque sia la fonte e va previsto un tetto massimo al salario accessorio e al lavoro aggiuntivo.

Occorre introdurre l'obbligo al pagamento del lavoro eccedente per impedire l'imposizione del recupero compensativo. Questo fenomeno, in aumento per effetto dei tagli, penalizza in particolare gli ATA.

Le funzioni organizzative o di staff vanno retribuite con fondi diversi dal Fondo di istituto.

La tempistica nella contrattazione di scuola può essere differenziata da materia a materia, introducendo per alcune, una durata pluriennale dei contratti.

Nella contrattazione integrativa occorre consolidare il ruolo delle RSU con regole chiare relative alla validità del contratto di istituto. Inoltre in tema di delegazioni trattanti sarebbe opportuno formalizzare la presenza del DSGA come esperto di parte pubblica, salvo che egli non sia componente della delegazione sindacale come RSU o rappresentante di organizzazione. Va inoltre specificata la competenza del DSGA nella certificazione della compatibilità finanziaria dei contratti di istituto e nella predisposizione del piano dei finanziamenti destinati al pagamento del salario accessorio.

Infine la contrattazione di secondo livello deve essere lo strumento per dedicare una parte delle risorse al riconoscimento delle specificità professionali.

Valorizzazione docenti e Ata: risorse aggiuntive per riconoscere il lavoro

E' necessario reperire risorse aggiuntive finalizzate ad un riconoscimento diffuso del lavoro e delle professionalità.

Valorizzazione professionale docente. Solo con il contratto e attraverso la contrattazione è possibile valorizzare compiutamente la professionalità docente e introdurre dei percorsi chiari di carriera. La via legislativa sarebbe la negazione di tutto ciò.

Ma per realizzare l'una e gli altri è imprescindibile che vi siano risorse dedicate: non è possibile strutturare un percorso di carriera spostando risorse già destinate ad altri istituti contrattuali, servono finanziamenti aggiuntivi.

Va affrontato il tema della valutazione incentrandola sul team educativo mentre è escludere l'idea di un sistema di valutazione legato alla performance individuale o alla performance dell'amministrazione di appartenenza.

Occorre ripartire dai punti di riferimento che abbiamo costruito, unitariamente, nel corso degli anni e cioè: i lavori della Commissione ex art. 22 del CCNL/03 e l'intesa sulla Conoscenza.

La Commissione ex art. 22 ha lavorato sulla base di alcuni concetti che brevemente riassumiamo: l'esperienza, un sistema dei crediti formativi e professionali, la valutazione come supporto all'attività didattica e verifica degli esiti.

Nell'Intesa sulla Conoscenza siglata appena due anni si affermava di: "Ricerca, in relazione ai progressi del sistema valutativo e del sistema di formazione, e all'esito di esperienze già avviate, i metodi appropriati per realizzare, in sede contrattuale, con risorse specificamente destinate, sistemi di incentivazione, valorizzazione e progressione di carriera per il personale docente, caratterizzato da una specifica professionalità fondata sulla didattica e incentivi per le scuole che, sulla base di verifiche effettuate su elementi di valutazione oggettivi e predeterminati e tenendo conto delle condizioni iniziali del contesto, conseguano progressi significativi in termini di competenze degli studenti."

La valorizzazione professionale deve basarsi su alcuni criteri oggettivi che misurino l'impegno nel contesto lavorativo e che non prefigurino un'organizzazione gerarchica all'interno di profili sostanzialmente unitari. In questo contesto la formazione e l'impegno orario diventano principi centrali sui quali fondare l'elaborazione contrattuale.

Tre le piste di lavoro:

Valorizzazione legata all'impegno orario e agli incarichi aggiuntivi. Questa ipotesi prevede l'individuazione di alcune figure di sistema in ogni singola

scuola (lo schema di riferimento potrebbe essere quello delle funzioni strumentali) con compiti organizzativi e di coordinamento didattico, prevedendo per esse un orario potenziato. La loro retribuzione non deve gravare sul fondo di istituto ma con risorse ad hoc, questo in particolare per i collaboratori del dirigente scolastico.

Valorizzazione del lavoro d'aula. Occorre individuare un mix di crediti, secondo criteri definiti a livello di contrattazione nazionale, che tenga insieme esperienza, formazione e didattica innovativa, affidandone la verifica all'attuale comitato interno di valutazione, eletto dal collegio dei docenti.

Valorizzare il contesto lavorativo. Questa pista di lavoro prende a riferimento una rivisitazione dell'istituto delle aree a rischio e a forte processo migratorio distinguendo i due istituti e prevedendo un consistente aumento di risorse rispetto alle attuali. La contrattazione nazionale dovrà, quindi, definire i criteri generali per la individuazione delle aree a forte processo migratorio e a rischio, gli obiettivi generali da perseguire nei progetti, i criteri di assegnazione dell'organico al fine di assicurare la stabilità del personale. La contrattazione regionale definirà i criteri di individuazione delle singole scuole, i criteri di assegnazione delle risorse per attuare i progetti ed i sistemi di rilevazione dei risultati.

In tutti e tre i casi esaminati va comunque previsto un obbligo minimo di permanenza nella scuola di servizio. Va tenuto conto inoltre di quanto già previsto dall'attuale Contratto di lavoro in tema di ricerca e innovazione (artt. 31 e 88).

La valorizzazione professionale e i relativi crediti formativi e/o professionali potrebbero costituire la base per determinare, dopo una certa anzianità di servizio, un'accelerazione nella percorrenza delle fasce retributive.

In coerenza con quanto già sottoscritto il 24 maggio 2004 nella premessa del documento conclusivo dei lavori della commissione prevista dall'art. 22 del CCNL/03, ogni accordo sul modello per la valorizzazione e la carriera professionale deve essere sottoposto alla consultazione della categoria.

Valorizzazione professionale ATA. Questo settore vive da anni una situazione di crescente difficoltà dovuta principalmente all'alta percentuale dei precari, alle forti riduzioni di personale, alle riorganizzazioni continue dei servizi, alla strumentazione inadeguata e all'aumento delle molestie burocratiche.

Il rinnovo del CCNL deve servire a potenziare l'unità dei servizi generali e amministrativi per rispondere più adeguatamente al progetto didattico nella scuola dell'autonomia e per valorizzare il lavoro dei DSGA, degli amministrativi, dei tecnici e dei collaboratori.

Prima posizione economica (ex art. 7). Il beneficio va esteso il più possibile, anche al personale con contratto a tempo determinato, con l'ausilio di risorse aggiuntive.

Valorizzazione professionale dei collaboratori scolastici. Per quel che riguarda l'assistenza alla persona (handicap, scuola dell'infanzia), insieme all'ex art. 7, ora prima posizione economica, vanno costruiti percorsi di riconoscimento più solidi, sostenuti da una formazione mirata. Tra le soluzioni possibili: il riconoscimento della qualifica di collaboratore dei servizi; una seconda posizione; un'indennità di posto. Questi lavoratori, attraverso meccanismi contrattuali, verrebbero utilizzati nelle scuole dell'infanzia e in quelle con presenza di alunni con disabilità.

Valorizzazione professionale degli assistenti amministrativi e tecnici

Nelle realtà più complesse occorre valorizzare una pluralità di figure ad elevata capacità professionale per dare coerenza alla pratica del lavoro quotidiano che, già all'interno dell'unità dei servizi, è organizzato attraverso la responsabilizzazione dei diversi settori di attività: area amministrativa, finanziaria, di magazzino, di relazione con il pubblico, elaborazione dati, di coordinamento amministrativo dei progetti, di laboratorio, ufficio tecnico, o tutti quelli nei quali ciascuna scuola autonoma sceglie di strutturarsi.

Valorizzazione professionale e qualità della formazione. Occorre estendere la formazione iniziale anche agli assistenti e ai collaboratori ed inoltre occorre ripristinare forme di tutoraggio per i DSGA neoassunti. Inoltre, va reso esigibile il diritto ad usufruire di un permesso di almeno cinque giorni (modello docenti) durante l'anno, perché è sempre più avvertito il bisogno di una formazione alta per intercettare i bisogni complessi dell'utenza interna ed esterna.

Incarichi specifici. Le risorse attualmente disponibili, fino alla completa generalizzazione della prima posizione economica, vanno attribuite direttamente alle scuole attraverso parametri nazionali da calcolarsi in due quote. La prima in base al numero degli addetti. La seconda in base al numero del personale a tempo determinato e/o del personale a tempo indeterminato, non destinatario dell' art. 7.

Rapporti tra le varie figure professionali. La riscrittura dei profili (a partire da quelli inviati unitariamente all'Aran al momento della sequenza ATA ex art. 62 c. 4 del CCNL/07) deve essere finalizzata a valorizzare l'autonomia del singolo lavoratore e rendere chiari i livelli di collaborazione con e tra le varie figure professionali (ATA, docenti e dirigenti).

Piano delle attività e della formazione. Il CCNL deve rafforzare il ruolo partecipativo del personale ATA sia al piano delle attività sia al piano della formazione, prevedendo il suo coinvolgimento due volte l'anno.

Indennità al DSGA (attuazione impegni congiunti). La parte fissa va aumentata nella stessa misura prevista per gli incrementi dello stipendio tabellare. Inoltre vanno adeguati i compensi dell'indennità di parte variabile, verificando con attenzione quei casi di maggiore sofferenza, come ad esempio gli istituti di piccole e medie dimensioni e particolari tipologie, come ad esempio gli istituti agrari. In ogni caso l'indennità da pagare al sostituto del DSGA non deve più essere posta a carico del Fondo di istituto.

Carichi di lavoro: limiti e trasparenza

Carichi di lavoro docenti. Necessaria una funzione prevalente del contratto nazionale per fare fronte all'aumento dei carichi di lavoro dovuti sia ai tagli che alla pesante riorganizzazione della didattica. Vanno definiti con puntualità i limiti massimi alla prestazione oraria di lavoro e il termine perentorio per la chiamata dei supplenti. Inoltre, il contratto deve stabilire criteri per l'articolazione dell'orario di lavoro (orario spezzato/rientri pomeridiani) e il numero massimo delle sedi di lavoro. Va anche evitata la formazione delle cattedre con un numero di classi spropositato, come ad esempio nella scuola media per effetto del depotenziamento dell'italiano e delle materie letterarie in generale.

Nella scuola primaria va rafforzato il valore delle due ore di programmazione per evitare che siano "stornate" per fare fronte a esigenze di supplenza, vista la scomparsa di tutte le ore di contemporaneità. Lo stesso principio vale per la scuola secondaria nel caso di compresenza di più insegnanti (sostegno e teorico-pratici). Nella scuola dell'infanzia, ferme restando le 25 ore di attività didattica, è necessario che una quota non inferiore alle 2-4 ore settimanali sia salvaguardata contrattualmente come ore di compresenza.

Opportuno poi procedere ad una significativa rivisitazione dell'attuale art 29 (obblighi funzionali) per introdurre maggiore flessibilità nelle 40h + 40h per attività collegiali, per arrivare ad un monte annuo complessivo di 80 ore all'interno delle quali si può ricavare una quota obbligatoria da destinare alla formazione in base al piano elaborato dal collegio docenti. La formazione che va oltre le suddette 80 ore funzionali, se deliberata dal collegio docenti, dà diritto alla retribuzione aggiuntiva. Rispetto poi all'obbligo delle 80 ore annue (le 40+40 attuali) e agli obblighi dei rapporti individuali con gli studenti/famiglie, occorre che, in presenza di rapporto part-time, cattedra orario su più scuole, supplenza su spezzone orario, le attività funzionali eccedenti la quota oraria di servizio nella scuola, pur obbligatorie (per l'unicità della funzione docente negli OO. CC.) vadano retribuite, quando non si è esonerati.

Carichi di lavoro ATA. Il CCNL deve affidare alla contrattazione di istituto l'individuazione di un limite, che adesso non c'è, al lavoro straordinario, e di modalità migliori per il recupero dei riposi compensativi. Inoltre, per evitare un

uso distorto della flessibilità organizzativa, è necessaria una riscrittura di alcuni articoli. Ad esempio va introdotta una formula molto più vincolante per quel che riguarda l'orario giornaliero continuativo, il diritto ad usufruire delle ferie durante il rapporto di lavoro e un termine perentorio per la chiamata dei supplenti. Questo vale in particolare per il personale con contratto a tempo determinato.

Precariato: aumentare i diritti e le tutele

Va equiparato progressivamente il trattamento economico e giuridico del personale a tempo determinato a quello a tempo indeterminato (art. 90 CCNL) sia con riferimento allo stipendio mensile sia con riferimento alla retribuzione durante le assenze per malattia, per permessi, per la formazione, ecc... Infine occorre estendere la durata del contratto di lavoro a tempo determinato fino al 31 agosto, nei casi in cui il posto sia libero per tutto l'anno.

Sul versante economico la ricostruzione di carriera è una rivendicazione prioritaria, in coerenza con la vertenza promossa dalla FLC Cgil. In alternativa l'abolizione della prima fascia retributiva costituisce un primo passo verso un riconoscimento retributivo tangibile per tutti i precari, compresi i temporanei.

Dovrebbero inoltre essere regolate contrattualmente le modalità di accesso al lavoro nei comparti della conoscenza (vincoli giuridici/politici). La qualità del lavoro dipende dalla stabilità delle persone. Ad esempio non può essere considerato un indicatore di qualità un team educativo che cambia ogni anno.

Vanno regolate contrattualmente le modalità di chiamata dei supplenti. Va stabilito un limite di giorni non oltre il quale è obbligatorio chiamare il supplente. Questo ultimo punto è strettamente connesso con i carichi di lavoro del personale e con i finanziamenti per il pagamento dei supplenti.

Inoltre occorre disciplinare contrattualmente il personale che a vario titolo lavora nelle nostre scuole. Infatti, sono in aumento di contratti atipici per funzioni identiche a quelle svolte dal personale con rapporto a tempo determinato.

Un sistema di benefit per docenti e ATA

Sono necessarie risorse aggiuntive per introdurre un insieme di "benefit" che tenga conto della complessità del lavoro e della specificità professionale di tutto il personale. E' necessaria la copertura assicurativa per incidenti derivanti durante la prestazione lavorativa, l'attribuzione dei buoni pasto nel caso di rientri pomeridiani, una card per spese di formazione, acquisto PC, ingresso ai musei e un rimborso spese di viaggio forfetario per chi lavora su più sedi.

Previdenza complementare

Nel rinnovo del contratto 2010/2012 si dovranno individuare ulteriori modalità e forme per rilanciare incrementare e valorizzare le adesioni volontarie alla previdenza complementare, poiché rappresenta un investimento per il futuro dei giovani e dei neo assunti. Proponiamo che venga incrementata dello 0,5% la quota percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro. Inoltre per i primi 12 mesi di iscrizione la quota a carico del datore di lavoro deve essere aumentata di un ulteriore 1%.

La formazione: sostegno alla professione

Vanno rivendicate risorse specificamente destinate, il cui utilizzo va stabilito per contratto. Questo per evitare, come è successo finora, un impoverimento progressivo dei finanziamenti operato tramite la diverse finanziarie. L'incremento è necessario se si vuole avviare un vero percorso di valorizzazione e progressione di carriera per il personale docente, facendo emergere una professionalità molto elevata fondata sulla didattica. In questa logica non vanno esclusi incentivi per le scuole per finanziare i piani di formazione e aggiornamento approvati autonomamente.

Inoltre vanno introdotte norme contrattuali per finalizzare la formazione del personale per particolari situazioni o per articolare la funzione docente a situazioni nuove o problematiche (processi di integrazione e azioni di continuità e di orientamento scolastico e professionale per immigrati, abbandono, disagio sociale). Si tratta di misure necessarie se si vuole migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi a vantaggio dell'utenza e delle condizioni di lavoro di docenti e ATA. Infine ribadiamo la necessità che, a fronte di modifiche ordinamentali e/o strutturali, l'amministrazione scolastica debba necessariamente definire percorsi formativi ad hoc per tutto il personale.

Personale educativo

Considerato che le istituzioni educative sono coinvolte nella pesante riorganizzazione dell'intero sistema scolastico, il contratto dovrà realizzare la tutela professionale degli educatori, un loro pieno coinvolgimento nei percorsi decisionali del Piano dell'Offerta Formativa e individuare solidi percorsi di riqualificazione e riconversione del personale perdente posto tenendo conto che molti educatori già sono utilizzati come docenti.

In relazione agli stessi processi innovativi, il contratto dovrà precisare, nel profilo professionale, le specifiche funzioni del personale educativo nell'ambito delle attività funzionali collegiali ed educative.

Personale impegnato nell'istruzione degli adulti

Il CCNL in considerazione delle innovazioni apportate dalla legge Finanziaria 2008 che conferisce l'autonomia didattica e organizzativa (DPR 275/99) ai nuovi "Centri provinciali per l'istruzione degli adulti" articolati in reti territoriali, dovrà prevedere regole chiare e che tengano conto di questa specificità.

Infatti, ogni Centro deve definire il piano annuale delle attività, adottando tutte le flessibilità organizzative e didattiche al fine di rispondere ai bisogni formativi dell'utenza. Tale piano deve prevedere l'utilizzo ottimale delle risorse professionali presenti nel Centro.

La definizione dell'organico deve corrispondere alle esigenze della programmazione dell'offerta formativa deliberata nel piano annuale delle attività dagli organi di governo del Centro.

Per valorizzare la specificità professionale del settore dell'istruzione degli adulti, è necessario che:

- l'orario dei docenti sia definito in relazione alla programmazione del piano delle attività e all'articolazione flessibile su base annuale;
- nell'orario di lavoro dei docenti vada anche consolidato il tempo che essi impegnano nei rapporti con l'utenza e l'analisi dei bisogni che questa esprime.

In sede di contratto integrativo nazionale per la formazione e l'aggiornamento del personale della scuola saranno definiti specifici interventi per il personale impegnato nell'istruzione degli adulti e nelle altre tipologie.

Nelle operazioni di mobilità a domanda o d'ufficio va essere assicurata la precedenza per analoga tipologia a chi abbia maturato esperienza nel settore o abbia frequentato specifici percorsi di formazione in ingresso.

Personale delle scuole italiane all'estero

Le scuole e le iniziative scolastiche italiane all'estero rappresentano una risorsa strategica della politica estera del nostro paese in quanto costituiscono l'asse portante per la diffusione e la promozione della lingua e cultura italiana nel mondo e, in attuazione degli impegni assunti nella passata tornata contrattuale di cui all'art. 126 del CCNL e rimasti inevasi, il contratto dovrà conseguire i seguenti obiettivi:

- definire, nel sistema delle relazioni sindacali all'estero, le regole generali

per la piena attuazione della partecipazione, informazione e contrattazione ai livelli ovvero di contrattazione integrativa nazionale con il MAE, di Ambasciata, di Consolato e di singola istituzione scolastica; piena esigibilità dei diritti sindacali in materia di permessi e assemblee in coerenza con quanto stabilito dal CCNL;

- dare piena autonomia didattica, organizzativa ed economica alle scuole e alle istituzioni scolastiche statali italiane all'estero in coerenza con quanto definito dalla legge e dallo stesso CCNL con l'istituzione del fondo d'istituto e la previsione di specifici organi collegiali anche per la gestione dell'autonomia; in questo senso vanno definiti nella contrattazione integrativa nazionale i criteri di assegnazione e di utilizzo delle risorse contrattuali alle singole scuole e istituzioni scolastiche statali italiane all'estero;
- garantire la piena applicazione dei diritti al personale docente e ATA sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, in materia di assenze, congedi parentali, ferie, permessi e diritto allo studio e alla formazione, compresi diritti e tutele di derivazione contrattuale e di legge. Le modalità di fruizione dei diritti sopra elencati sono definite in sede di contrattazione decentrata nazionale;
- definizione del trattamento economico, retributivo e previdenziale spettante al personale docente assunto con contratto a tempo determinato; pieno riconoscimento sia per i rapporti di lavoro a tempo determinato che a tempo indeterminato della retribuzione tabellare comprensiva anche dell'ex indennità integrativa speciale in coerenza con quanto stabilito dall'art 77 del CCNL vigente.
- la destinazione all'estero in quanto mobilità professionale ed è regolata dalla contrattazione. Pertanto per garantire alle scuole e alle istituzioni scolastiche statali all'estero l'offerta di un più funzionale e qualificato servizio, si ritiene necessario definire:
 - o nuove modalità di accertamento e valutazione dei requisiti professionali richiesti per la destinazione all'estero;
 - o la revisione dei periodi e della durata di permanenza all'estero al fine di garantire a tutto il personale trattamenti omogenei e perequati che vadano nella direzione di consolidare e maggiormente qualificare gli interventi didattici e formativi.

Personale in servizio presso ex IRRE ed INDIRE

Per il personale comandato e collocato fuori ruolo presso gli ex IRRE ed INDIRE le tutele contrattuali saranno assicurate d'intesa con i nuovi comparti contrattuali di destinazione.

Coerenza con gli impegni già presi.

Si ripropongono tutti gli obiettivi presenti nella precedente piattaforma quadriennale unitaria e nelle dichiarazioni a verbale unitarie. Occorre chiudere tutte le sequenze ancora aperte (ore eccedenti, personale all'estero, educazione degli adulti, compensi esami di maturità, aree a rischio) e risolvere il problema dell'inquadramento dei DSGA assunti prima del 2001 in analogia a coloro che sono stati immessi nella funzione successivamente.

Ribadiamo l'assoluta necessità che vengano reperiti finanziamenti specifici per esaminare e risolvere la posizione "giuridico-economica" del personale docente e ATA transitato dagli EE.LL. (vedi art. 3 comma 147 legge finanziaria 2008).

Sburocratizzare gli adempimenti

Nella scuola la qualità della didattica e la qualità dei servizi sono due elementi che si intrecciano e anche per questo è necessario tenere sempre più legati tra loro i lavori dell'area ATA con quelli dell'area docente. Il prossimo contratto deve prevedere, inoltre, alcune misure che sono necessarie per liberare docenti e ATA dalle continue molestie burocratiche.

L'uso delle nuove tecnologie consente di evitare la duplicazione (cartaceo e on line) delle stesse procedure. Le scuole devono avere la possibilità, che già esiste per le altre amministrazioni (Inpdap, comuni, MEF), di interagire con il SIDI tramite un comune sistema informativo. La dematerializzazione dei contratti gestiti attraverso il SIDI rappresenta un passo importante per arrivare in tempi brevi il famoso libretto elettronico del singolo lavoratore. E' necessario semplificare tutte le norme che attribuiscono finanziamenti (L. 440/97, formazione, sicurezza, ecc) alle scuole, correlandole ai processi di autonomia delle istituzioni scolastiche.

Infine, va rafforzata la relazione esistente fra attività amministrativa e didattica attribuendo ad altre amministrazioni pubbliche le pratiche "seriali" (stipendi, pensioni, graduatorie di istituto, ricostruzioni di carriera) che non sono legate né al servizio scolastico né alla gestione del POF.

Norme comuni chiare ed esigibili

Il contratto deve semplificare ed esplicitare ancor meglio le modalità di esercizio delle tutele e dei diritti per quanto riguarda i permessi, le ferie, la maternità, il pasto gratuito per i collaboratori scolastici impegnati durante il servizio mensa, la malattia e la fruizione dei permessi per la formazione. Rispetto ai congedi parentali occorre garantirne la piena esigibilità a tutto il personale docente, educativo ed ATA.

Vanno regolate le modalità di fruizione delle varie tipologie di permessi connessi alla Legge n. 104/92. Va prevista la non obbligatorietà al recupero dei

permessi brevi per visita medica, visita specialistica e accertamenti diagnostici. Occorre regolare contrattualmente le modalità di fruizione dell'anno sabbatico.

Occorre rendere omogenee le norme sul pagamento dello stipendio dovuto all'assistente amministrativo, in caso di sostituzione del DSGA.

E' necessario riformulare l'art. 55 del CCNL relativo alla riduzione settimanale dell'orario a 35 ore per il personale ATA, in modo da garantirne la piena esigibilità.

Tra le operazioni di manutenzione del testo del contratto, va rivista la norma sul calcolo delle ferie per chi lavora su 5 gg. In tale periodo spetta comunque il pagamento di tutti i compensi accessori aventi carattere fisso e continuativo (CIA, indennità DSGA, art. 7, Il posizione, inc. specifici)

Nei casi di riconversione professionale, l'amministrazione deve garantire una formazione in servizio adeguata ai nuovi compiti da svolgere.

Vanno infine garantite al personale inidoneo per motivi di salute forme qualificate di utilizzazione, di tutela delle professionalità maturate e delle condizioni materiali di lavoro, ivi incluse le opportunità di mobilità volontaria intercompartimentale.