

IL SINDACATO DEI CITTADINI

SCUOLA
ISTITUZIONI SCOLASTICHE
E CULTURALI ALL'ESTERO
FORMAZIONE PROFESSIONALE

SCUOLA D'OGGI

AGENZIA DI STAMPA DELLA UILSCUOLA

SPECIALE PIATTAFORMA CONTRATTUALE

dalla firma dell'accordo con il governo
alla direttiva fortemente contrastata dal sindacato

Forte pressione del sindacato per sbloccare la situazione che si è creata dopo la direttiva quadro

Scuola, un contratto da rinnovare

Su tempi e risorse il punto di riferimento è l'accordo del 6 aprile

Scuola in subbuglio per un contratto annunciato, reso più vicino dalla firma dell'accordo di palazzo Chigi tra governo e sindacati e poi uno stop imprevisto con la direttiva del governo che non corrisponde agli impegni presi.

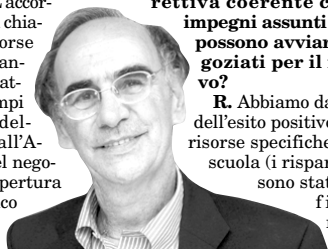
Domanda. Di Menna che sta succedendo?

Risposta. Si è determinata una situazione inverosimile: da un lato c'è il contratto scaduto da 16 mesi. Dall'altro il governo anziché dare rapidità al negoziato ogni volta che si avvicina alla soluzione del problema si inventa qualcosa per allontanare il negoziato.

D. Il 6 aprile scorso è stato firmato l'accordo di palazzo Chigi. Non è stato un momento di svolta per l'avvio delle trattative?

R. Dopo tanta fatica, un confronto non breve, siamo arrivati alla firma dell'accordo. C'erano Prodi, Letta, Padoa Schioppa, Fioroni, Mussi, Nicolais, Damiano. Non mancava proprio nessuno. È stato preso un impegno tra loro e il sindacato. L'accordo ha il pregio della chiarezza: prevede risorse finanziarie per garantire il rinnovo contrattuale, stabilisce tempi rapidi per l'invio dell'atto di indirizzo all'Aran e per l'avvio del negoziato, annuncia l'apertura del confronto politico ampio sui temi della scuola.

Per la scuola è stata approvata la



Massimo Di Menna

certificazione delle risorse aggiuntive derivanti dai risparmi.

D. Fin qui sembra un quadro positivo. Perché allora le forti proteste?

R. Pochi giorni dopo la firma dell'accordo il governo ha emanato una direttiva assolutamente incoerente con il testo e i contenuti dell'accordo. In sostanza ha cambiato le carte in tavola.

D. Questo che cosa comporta praticamente?

R. Sono stati messi dei tetti che riducono i soldi e un blocco alla contrattazione integrativa. Di fatto se il governo non torna all'accordo del 6 aprile non si può rinnovare il contratto di lavoro.

È inaccettabile trattare così un milione di lavoratori. Il governo non si rende conto del disagio dei lavoratori della scuola, che con un contratto scaduto da 16 mesi, stipendi medi di 1.300 euro, garantiscono ogni giorno con impegno e professionalità il buon funzionamento della scuola pubblica italiana.

D. Insomma senza una direttiva coerente con gli impegni assunti non si possono avviare i negoziati per il rinnovo?

R. Abbiamo dato atto dell'esito positivo per le risorse specifiche per la scuola (i risparmi che sono stati certificati) ma se il governo da una

parte li dà e dall'altra li toglie si torna al punto di partenza e così non può essere.

D. Che cosa chiede il sindacato?

R. Il governo deve tornare all'accordo del 6 aprile e inviare la direttiva all'Aran senza tetti non concordati. L'accordo per la scuola comporta un aumento medio di 116 euro a cui vanno aggiunti i risparmi. Il prossimo Dpef deve contenere disposizioni in merito a un confronto politico sulla scuola pubblica, riconoscimento delle professionalità, piano di investimenti per la scuola.

Leggiamo che Confindustria e Fondo Monetario Internazionale sono preoccupati per l'impiego delle risorse per i contratti pubblici, che per il rilancio dell'economia bisogna puntare su altri segmenti economici. Il governo non dovrebbe essere succube di questi richiami.

D. Ora che cosa dobbiamo aspettarci?

R. Un intervento del Presidente del consiglio. O si rimettono le cose a posto con una direttiva per il comparto scuola all'Aran che consenta la trattativa, e noi stiamo lavorando per questo, o si profila una stagione di forte mobilitazione.

Mentre andiamo in stampa non è ancora giunta alcuna indicazione ufficiale da parte del Governo in risposta alle richieste dei sindacati. Tutti gli aggiornamenti su questo tema sono riportati on line sul sito della Uil Scuola (www.uilscuola.it)

Angeletti, ridurre le tasse a chi lavora

«Nella prossima Finanziaria il governo non dovrebbe limitarsi a stanziare le risorse per il contratto scaduto alla fine del 2005 (per il periodo quindi 2006-2007), e per il quale nei giorni scorsi è stato raggiunto un accordo a palazzo Chigi, ma dovrebbe già stanziare una parte delle risorse per il prossimo contratto, ovvero quello del 2008-2009», ha detto Luigi Angeletti dopo l'emanazione della direttiva quadro del



Luigi Angeletti

governo sul rinnovo dei contratti pubblici. «Abbiamo cercato», ha precisato Angeletti, «di fare un accordo con il governo per evitare lo sciopero e ci sembrava di averlo realizzato, ma poi il governo ha fatto delle direttive all'Aran cambiando le regole del gioco e questo non è accettabile.

Due cose ci preoccupano della direttiva: una è che dopo aver fatto un'intesa per fare in modo che per la prima volta si potesse concretamente avviare una fase di maggiore efficienza e produttività nella pubblica amministrazione e quindi legare gli incrementi di salario alla produttività e all'efficienza, la direttiva blocca la contrattazione di secondo livello.

L'altra cosa che ci preoccupa è il tentativo di manomettere e cambiare le regole del gioco. Che sono queste: i contratti nazionali si rinnovano ogni due anni e il governo non solo ha fatto passare in cavalleria il 2006 ma pretenderebbe di far sì che

la durata del contratto invece che biennale fosse triennale e questo non è possibile e non si può fare. Noi chiediamo che siano rispettati i patti presi ovvero che in Finanziaria nel 2008 insieme ai 3,7 mld che dovrebbero essere stanziati per il 2006-2007 ci fossero già le risorse per il 2008-2009. Che non ci saranno con certezza i fondi per il 2008-2009», ha concluso Angeletti, «il governo

non lo ha detto direttamente ai sindacati in un incontro, ma lo abbiamo appreso dal depositivo che il governo ha preparato per il soggetto che fa formalmente il negoziato. E questo lo consideriamo inaccettabile.

Il rinvio dello sciopero, dal 16 aprile ai primi di maggio, è stato deciso con la speranza che il governo si ravveda».

E a proposito delle risorse del cosiddetto «tesoretto», le risorse derivanti dall'extra gettito fiscale, il segretario Angeletti ha ribadito che «lavoratori dipendenti e pensionati sono le categorie che sicuramente hanno pagato le tasse più degli altri e che più degli altri sono stati penalizzati negli ultimi anni. La suddivisione indicata da Prodi sta bene se andranno a beneficiarne le famiglie dei lavoratori dipendenti, che sono quelli che hanno pagato le tasse e che si stanno impoverendo perché hanno i salari più bassi d'Europa, come giustamente Prodi riconosce».

All'interno i documenti da staccare e conservare:

- La piattaforma contrattuale
- L'accordo del 6 aprile

Un memorandum per ribadire la centralità dell'istruzione nel nostro paese

Le scelte per la scuola pubblica

Le priorità sono: rinnovo del contratto e investimenti nel Dpef

Insieme agli atti di indirizzo e alle disposizioni per i contratti, l'accordo di palazzo Chigi del 6 aprile 2007 prevede anche la predisposizione di un memorandum per la scuola. «Le parti convengono», si legge nel documento, «che entro 10 giorni verrà convocato presso la funzione pubblica il tavolo per definire l'intesa sulla conoscenza relativamente ai settori della scuola e dell'università, ricerca, accademie e conservatori». È una sede in cui sindacato e governo condividono realizzazioni che richiedono gli impegni legislativi che hanno come finalità la centralità del sistema istruzione. Dal nostro punto di vista il memorandum è uno strumento che servirà per individuare interventi a favore della scuola pubblica e per la valorizzazione delle professionalità. È un promemoria che servirà da riferimento anche per il contratto e non soltanto nel rinnovo del biennio in corso, ma potrà fare da bussola per il prossimo quadriennio. Le linee di intervento tracciate nel memorandum dovranno poi trovare riscontro nel prossimo Dpef, con la predisposizione di investimenti e risorse da destinare al sistema di istruzione italiano. Investimenti per favorire la scuola pubblica. Una scuola accogliente e rigorosa, in grado di dare valore al merito, all'impegno e alle competenze. La sintesi delle varie proposte avrà per obiettivo anche il sostegno ai processi di autonomia, per renderla veramente uno strumento di innovazione e modernizzazione della scuola. Per parte Uil, in questo confronto rappresenteremo le tante idee che dal congresso in poi abbiamo maturato. Vorremmo evitare che questo confronto si limiti a una sorta di esercitazione culturale. Puntiamo invece a renderlo un momento di concreta verifica degli obiettivi che si intendono perseguire. Tutto questo in stretta relazione con l'avvio delle trattative per il rinnovo contrattuale. Non si può pensare di valorizzare le professionalità senza prevedere risorse. Ma qui torniamo proprio all'a, b, c del riconoscimento del lavoro: il rinnovo del contratto.

Dall'accordo del 6 aprile alla direttiva del 12 aprile Il dettaglio nella scheda di sintesi della Uil Scuola

Accordo del 6 aprile

Esiti positivi

1. Integrazione delle risorse finanziarie per corrispondere i benefici retributivi previsti a regime a decorrere dal 1 gennaio 2007. Si ottengono in tal modo, nel mese di gennaio 2008, tutti gli arretrati relativi a 12 mesi del 2007 e la parte disponibile (vacanza contrattuale) relativa al 2006. Tali risorse prima dell'accordo del 6 aprile non erano disponibili. Dal nostro calcolo l'incremento lordo medio (5%) è di 115 euro.
2. Emanazione entro circa 30 giorni dell'atto di indirizzo per aprire la trattativa. Ciò consente di chiudere nei tempi da noi proposti.
3. Risorse aggiuntive per la scuola: - 210 milioni di euro per i docenti - 93,6 milioni di euro per il personale Ata di cui 34 milioni di euro a regime a partire dal 2008 (tale disponibilità non c'era prima dell'accordo) Va considerato che la destinazione di tali risorse sarà definita in sede di contrattazione.

L'accordo del 6 aprile rappresenta un impegno del Governo sui punti sopra indicati. Solo dopo l'apertura del negoziato contrattuale si potrà definire l'impianto contrattuale con relativa destinazione delle risorse finanziarie.

Direttiva quadro

Elementi negativi

La direttiva "madre" emanata il 12 aprile introduce molti elementi negativi non previsti nell'accordo, minando la possibilità di un rapido negoziato contrattuale.

In particolare introduce:

- il tetto del 4,46% degli incrementi come rigidità invalicabile per l'Aran
- limiti alla contrattazione integrativa

A fronte di tale atto del Governo che cambia le carte in tavola in cinque giorni, abbiamo deciso di spostare lo scoppio al mese di maggio per rafforzare la nostra azione nei confronti del Governo e per farlo tornare all'accordo del 6 aprile e consentire l'avvio del negoziato per il contratto. Se così non sarà, si prospetta una fine anno scolastico davvero complicata.

La piattaforma punto per punto

Va riconosciuto il valore del lavoro

Le rivendicazioni per il rinnovo contrattuale sono state da tempo inviate all'Aran ma ancora il governo non si è deciso a dare inizio alla trattativa. A 16 mesi dalla scadenza siamo ancora a «battagliare» per avere il dovuto. Nonostante questo siamo «teardamente» convinti che, con l'azione sindacale in corso, alla fine le questioni torneranno al loro posto.

Abbiamo definito una bozza di piattaforma per acquisire pareri, orientamenti, proposte da insegnanti e personale Ata per rappresentare in modo realistico e chiaro le questioni che affronteremo all'Aran. Il biennio economico è ormai pressoché scaduto (dicembre 2007), quindi le nostre richieste sono quasi a consuntivo.

La questione centrale non risolta rimane il riconoscimento e la valorizzazione del lavoro. Gli insegnanti continuano a chiedere di fare il possibile per finirla con burocrazia, tante carte e riunioni inutili e vedere considerato il delicato lavoro di insegnamento, di ricerca didattica, del tanto tempo dedicato alla propria professione, all'impegno per vedere crescere i ragazzi in termini culturali, di formazione, di senso civico. Il personale Ata richiede che sia più efficiente l'organizzazione e un contratto in grado di rappresentare le nuove professionalità richieste dalle tante innovazioni.

Ai nostri iscritti, agli iscritti alla Uil Scuola, che in modo sempre crescente ci rafforzano con la loro adesione, assicuriamo che le tante sollecitazioni avute in assemblee, incontri, convegni, con lettere e documenti inviati rappresentano il patrimonio che cerchiamo di rappresentare al meglio credendo in una miglior politica per la scuola pubblica imperniata su investimenti e riconoscimento professionale del lavoro. Con l'autonomia molte cose sono cambiate, la didattica, il funzionamento della scuola, le scelte organizzative vanno definite nel piano dell'offerta formativa; la personalizzazione e la flessibilità diventano ineliminabili per una buona didattica, ma resta immutata la mission, quella di una scuola accogliente e rigorosa.

Il contratto di lavoro, pur non essendo la sede in cui

tali complesse problematiche trovano una soluzione, può avere una funzione positiva per evitare che il tutto si scarichi in modo insensato sul lavoro degli insegnanti, e, per il funzionamento, su quello del personale Ata, senza che i tanti impegni trovino regolamentazione, riconoscimento, incentivazione. La piattaforma si colloca in questo ambito.

Segnaliamo gli aspetti su cui maggiormente la consultazione può indicare soluzioni e opzioni:

- la valorizzazione del lavoro docente che richiede innanzitutto risorse finanziarie da parte del governo, modalità e opportunità di progressione professionale in grado di favorire innovazione, sburocrazia, recupero del valore specifico della professione docente;

- la valorizzazione del personale Ata che per noi è prioritariamente attivazione degli istituti contrattuali che prevedono passaggi nell'unità dei servizi, puntando sulla diffusione dell'area tecnica in ogni scuola, su una più moderna articolazione professionale dell'area amministrativa, su una più efficace definizione della funzione di supporto dei collaboratori. Altro tema su cui suggerire opzioni è quello della stabilità per il personale a tempo determinato. Per questo personale, in assenza di immissioni in ruolo su tutti i posti occorrerà una migliore tutela e favorire stabilità nella funzione che si rinnova per molti anni con licenziamenti e assunzioni.

Altro aspetto, proprio della piattaforma, è la esigenza di regolamentare la questione del fondo di istituto, mantenendo il ruolo della contrattazione di scuola ed evitando residui, ritardi, frammentarietà. Il contratto affronterà anche uno sforzo di chiarificazione e semplificazione delle norme che regolano la vita quotidiana (ad esempio permessi per aggiornamento, per visite mediche, motivi di famiglia, assenze brevi) dovendo coniugare esigibilità certa dei diritti con garanzie di funzionamento della scuola.

La discussione e le proposte che verranno favoriranno certamente il nostro lavoro negoziale.

Per il 730 e per tutti gli adempimenti e le scadenze fiscali ci si può rivolgere al CAF UIL

L'elenco di tutte le sedi territoriali è disponibile sul sito www.cafuil.it

Dalla legge Finanziaria alle tasche dei lavoratori

Ecco l'iter che si deve seguire per il rinnovo contrattuale

Legge Finanziaria

Vengono previste le risorse nel bilancio dello Stato da impegnare nel rinnovo contrattuale



La Finanziaria relativa al 2006 approvata dal precedente Governo ha stanziato solo le risorse per la vacanza contrattuale. Quelle stanziata per il 2007 non erano sufficienti a coprire tutto il 2007. Con l'accordo del 6 aprile il Governo si è impegnato nella copertura economica del 2007 e ad emanare le direttive all'Aran per l'avvio dei negoziati.

Atto di indirizzo all'Aran

Consente di avviare il negoziato contrattuale



La direttiva quadro inviata dal Governo all'Aran non è coerente con gli impegni assunti. Per poter avviare l'iter negoziale occorre una direttiva specifica per la scuola coerente con l'accordo del 6 aprile.

Trattativa per il rinnovo

Una volta che l'Aran riceve l'atto di indirizzo inizia la trattativa tra Aran e Sindacato



Nostro obiettivo è quello di una trattativa breve da chiudere entro la fine dell'anno scolastico.

Firma del contratto presso l'Aran

Approvazione del Consiglio dei Ministri e certificazione della Corte dei Conti

A questo punto c'è l'approvazione definitiva del contratto che diventa efficace a tutti gli effetti. Il ministero dell'Economia predispone i pagamenti e l'aggiornamento degli stipendi.

FLC CGIL - CISL SCUOLA - UIL SCUOLA

Ipotesi di piattaforma contrattuale Contratto 2006-2009

Riconoscere e valorizzare il lavoro in una scuola che cambia

INDICE

| | | | |
|---|---|---|----|
| Premessa | 2 | Obiettivi rivendicativi | 6 |
| Le scelte | 2 | Innalzamento dei titoli di accesso | 6 |
| IL COMPARTO | | La valorizzazione professionale | 6 |
| Il quadro generale | 2 | Il ruolo e la funzione del Dsga | 6 |
| Il ruolo della scuola e del lavoro | 2 | ULTERIORI INTERVENTI IN MATERIA RETRIBUTIVA | 6 |
| Il valore del contratto e la capacità di anticipare grandi sfide | 2 | UN SISTEMA DI BENEFIT | 7 |
| Le nuove domande | 2 | IL PERSONALE DOCENTE ED ATA A TEMPO DETERMINATO | 7 |
| IL CONTESTO | 3 | UN UNICO TESTO DELLE NORME CONTRATTUALI PER LA PIENA CONTRATTUALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA SCUOLA | 7 |
| La situazione | 3 | NORME COMUNI CHIARE ED ESIGIBILI PER UNA MAGGIORE GARANZIA DELLE TUTELE E DEI DIRITTI DI TUTTI I LAVORATORI DELLA SCUOLA | 7 |
| Verso il Memorandum | 3 | La contrattazione: uno strumento a difesa della scuola pubblica e del lavoro | 7 |
| Un contratto nel contesto europeo | 3 | Le relazioni sindacali di scuola | 8 |
| LE RISORSE PER IL CONTRATTO | 3 | per rilanciare l'autonomia | 8 |
| Per il biennio economico 2006-2007 | 3 | IL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA | 8 |
| Per il biennio economico 2008-2009 | 4 | LE PRESTAZIONI PROFESSIONALI AGGIUNTIVE | 8 |
| OBIETTIVI RETRIBUTIVI DEL BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 | 4 | Semplificazione burocratica | 9 |
| VALORIZZAZIONE DEL LAVORO DOCENTE E PROFILO PROFESSIONALE | 4 | LA FORMAZIONE DEL PERSONALE | 9 |
| Valorizzazione del lavoro docente e profilo professionale | 4 | LA FORMAZIONE DEL PERSONALE: ELEMENTO COSTITUTIVO DELLA PROFESSIONALITÀ | 9 |
| Riconoscere il lavoro degli insegnanti | 4 | ASSETTO NEGOZIALE | 9 |
| La progressione professionale | 5 | LE GRANDI EMERGENZE | 9 |
| La ricerca e la sperimentazione | 5 | EDUCAZIONE DEGLI ADULTI | 10 |
| Per una mobilità professionale più moderna | 5 | PERSONALE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO | 10 |
| La sfida dell'innovazione | 5 | PERSONALE EDUCATIVO | 10 |
| VALORIZZAZIONE DEL LAVORO ATA E PROFILI PROFESSIONALI | 5 | PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO IRRE E INDIRE | 10 |
| L'unità dei servizi: un modello organizzativo dei servizi funzionale all'autonomia | 5 | MOBBING | 10 |
| Il lavoro del personale ata | 6 | | |
| La funzione amministrativa | 6 | | |
| La funzione tecnica | 6 | | |
| La funzione ausiliaria e dei servizi alla persona | 6 | | |

■ PREMESSA

Filc Cgil, Cisl Scuola e Uil Scuola hanno posto in modo tempestivo l'esigenza di un rapido avvio delle trattative.

La Finanziaria per il 2006, approvata nel dicembre 2005, ha stanziato risorse del tutto insufficienti e tali da coprire soltanto la vacanza contrattuale. Nell'agosto del 2006 abbiamo chiesto formalmente all'Aran di aprire le trattative. Nei mesi successivi questa rivendicazione è stata sostenuta in tutte le sedi di confronto e ha accompagnato anche la mobilitazione sulla Finanziaria per il 2007 sostenuta dalle Confederazioni Cgil, Cisl e Uil.

Dopo che la Finanziaria ha stanziato le risorse per il 2007 sono state inviate all'Aran le «Linee guida per il contratto» allo scopo di aprire formalmente la trattativa.

In assenza della disponibilità di tutte le risorse per l'adeguamento delle retribuzioni ai tassi di inflazione programmata e della certificazione di quelle finalizzate alla valorizzazione professionale del personale abbiamo proclamato lo sciopero generale il 16 aprile.

2

■ LE SCELTE

Filc Cgil, Cisl Scuola e Uil Scuola indicano le seguenti scelte:

· tempi brevi per il rinnovo contrattuale relativo al quadriennio 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007;

- una forte selezione degli obiettivi principali per rendere evidenti gli interventi prioritari;
- affermare una visione dinamica del quadriennio contrattuale in grado di intrecciarsi con il contesto che sarà definito dal Memorandum sulla scuola e con una situazione in evoluzione sul versante degli assetti ordinamentali della scuola;
- manutenzione dell'articolato del Ccnl 2002-2005.

Il testo che segue riprende e sviluppa le «Linee guida per la contrattazione» inviate all'Aran il 14 febbraio 2007.

■ IL COMPARTO

Il rinnovo contrattuale riguarderà il personale docente, educativo e ata; il personale che opera nell'educazione degli adulti; il personale che opera all'estero, nelle carceri, negli ospedali, nei convitti e negli educandati; il personale che è comandato o semiesonerato presso l'amministrazione o presso le università e che opera negli ex Irre e Indire.

■ IL QUADRO GENERALE

Il ruolo della scuola e del lavoro

Il lavoro del personale della scuola in questi an-

ni è sicuramente diventato più complesso. Tale aspetto riguarda innanzitutto i docenti che devono fare i conti con tempi di mutazione dei saperi e delle basi epistemologiche molto più rapidi che nel passato, con domande molteplici che provengono dalla società e dai giovani, con cambiamenti strutturali che stanno modificando profondamente la fisionomia della scuola italiana: si pensi, al riguardo, anche alla forte presenza di alunni provenienti da altri paesi.

Analoga considerazione vale per il personale ata. Basti pensare alle nuove e più complesse responsabilità che hanno riguardato il lavoro dei direttori dei servizi e degli assistenti amministrativi, a seguito di confusi processi di decentramento, e alla evoluzione delle attività professionali degli assistenti tecnici e dei collaboratori scolastici. Il processo di modifica profonda dell'organizzazione del lavoro è avvenuta in un contesto di forte ridimensionamento degli organici, di significative riduzioni delle dotazioni finanziarie per le scuole e di incompiuta transizione dell'autonomia. In questa situazione il mantenimento dei livelli qualitativi del sistema scolastico è stato assicurato grazie all'impegno individuale del personale.

Il valore del contratto e la capacità di anticipare grandi sfide

Il Ccnl 2006-2009 dovrà rafforzare il ruolo della contrattazione, così come dichiarato nel Memorandum sul lavoro pubblico e secondo il dlgs 165/01.

In questo quadro, al fine di garantire la piena esigibilità della contrattazione di istituto, va modificato il ruolo che il ministero dell'economia, con il programma «Athena 2», ha voluto attribuire ai revisori dei conti, trasformati in vere e proprie «autorità contrattuali», che intervengono imponendo la modifica di contratti di scuola liberamente determinati fra le parti senza averne né il ruolo né la responsabilità.

Il contratto, oltre ad assicurare tutela al personale, rappresenta lo strumento che consente di affrontare grandi sfide.

Le nuove domande

La scuola continua a far fronte a nuove domande che i mutamenti culturali, generazionali, nella società hanno determinato.

In questi anni tale fatto è cresciuto in modo molto consistente. Con il contratto intendiamo fornire risposte che mettano le scuole nelle condizioni di operare al meglio. Ma occorre essere consapevoli che per rispondere compiutamente ci sono atti che dipendono esclusivamente dal governo e dal parlamento.

Per esempio, fornendo supporti strutturali all'attività degli insegnanti evitando che essi diventino sempre più dei «tuttologi» e che vengano sommersi da compiti meramente burocratici.

■ IL CONTESTO

La situazione

Il rinnovo contrattuale si colloca in una situazione particolarmente delicata, contrassegnata da una fase di forte incertezza, che attraversa l'intero comparto alle prese con processi legislativi in corso e con successive disposizioni amministrative che, sovente, si sovrappongono ai primi anche con contenuti diversi o contrastanti.

Le istituzioni scolastiche e il personale, che in esse opera, non possono lavorare in una condizione di permanente incertezza.

È pur vero che l'autonomia delle istituzioni scolastiche, istituto di rango costituzionale ai sensi dell'art. 117, rappresenta un luogo decisionale forte e importante, al quale il rinnovo contrattuale dovrà offrire, per quanto di competenza, ulteriori strumenti e condizioni di certezza professionale e organizzativa.

In riferimento al contesto economico va considerato che non sono state introdotte politiche fiscali a sostegno del lavoro dipendente e che il potere d'acquisto delle retribuzioni ha subito un'ulteriore erosione rispetto alla quale la mancata apertura delle trattative contrattuali non ha potuto intervenire a difesa delle retribuzioni, considerato che gli ultimi incrementi contrattuali sono riferiti al dicembre 2005.

Cgil, Cisl e Uil ritengono comunque necessario realizzare una forte rivalutazione delle retribuzioni che abbia, in relazione alla crescita del pil, esiti certi nell'ambito del quadriennio.

Verso il Memorandum

Dopo la sottoscrizione del Memorandum sul lavoro pubblico, firmato il 19 gennaio 2007 dal governo e dalle confederazioni sindacali, abbiamo chiesto l'apertura formale del tavolo politico previsto al punto 10 del Memorandum citato.

Riteniamo rilevante che i due momenti (quello politico e quello contrattuale) possano procedere in sintonia per offrire al rinnovo contrattuale un contesto di riferimento più ampio di quello attuale, per sviluppare la parte normativa sull'intero quadriennio, nel rispetto delle prerogative dei soggetti e senza interferenze legislative in materia contrattuale.

Il Memorandum deve rappresentare la sede nella quale sottoscrivere impegni condivisi, quali:

- 1) interventi finanziari per la qualità della scuola statale e la valorizzazione professionale;
- 2) investimenti per recuperare il deficit di spesa per l'istruzione rispetto all'andamento della spesa pubblica e al prodotto interno lordo;
- 3) realizzazione di una valutazione di sistema come supporto alle attività delle scuole e con articolazioni all'interno delle istituzioni scolastiche;
- 4) attuazione delle norme sull'autonomia scolastica a partire dalla definizione delle nuove fi-

gure previste dalla legge 59/97, dalla riforma degli organi collegiali, dalla attivazione dei necessari supporti;

- 5) programmazione di un piano di consistenti interventi per quanto riguarda l'edilizia scolastica, la messa a norma degli edifici e il superamento di tutte le barriere architettoniche;
- 6) sviluppo delle politiche per l'educazione degli adulti;
- 7) assunzione della continuità come un valore per l'efficacia dell'azione didattica, il che comporta il superamento della precarizzazione in tempi brevissimi con la copertura di tutti i posti disponibili e una copertura del turnover che valorizzi l'inserimento stabile di giovani;
- 8) definizione di interventi a favore dell'efficacia dei servizi nella scuola, anche mediante la piena informatizzazione e l'attivazione di competenze tecniche in tutte le scuole. Un valore per il buon funzionamento e l'efficacia dei servizi è la stabilità del lavoro;
- 9) inserimento qualificato degli alunni provenienti da altri paesi, che ha raggiunto livelli molto significativi, che richiede l'attivazione di interventi interistituzionali e l'arricchimento degli strumenti disponibili per far fronte alle nuove esigenze sociali e educative (per esempio, sostenendo la presenza dei mediatori linguistici per favorire l'inserimento di alunni provenienti da altri paesi e che non parlano la lingua italiana);
- 10) sostegno e cura verso una attività complessa come quella dell'insegnare con particolare attenzione per quanto riguarda, per esempio, il sostegno alla formazione iniziale e in servizio, all'autonomia di ricerca, ivi compresa la definizione di un sistema di benefit coerenti con una professionalità che deve essere messa in grado di usufruire di diverse opportunità (per esempio, ingresso gratuito nei musei e nelle istituzioni culturali, defiscalizzazione delle spese professionali).

Un contratto nel contesto europeo

Il precedente rinnovo contrattuale si è misurato con processi riformatori normativamente definiti, in particolare l'autonomia delle istituzioni scolastiche, e ha perseguito l'obiettivo di valorizzare contrattualmente i lavori nella scuola dell'autonomia.

Oggi valorizzare il lavoro è condizione indispensabile per rafforzare la qualità della scuola statale nel contesto europeo, in riferimento agli obiettivi di crescita posti a Lisbona, anche dal punto di vista delle retribuzioni, nell'ottica di un riequilibrio all'interno dell'Ue.

■ LE RISORSE PER IL CONTRATTO

Per il biennio economico 2006-2007

- 1) gli stanziamenti previsti dalle leggi finanziarie;

- 2) le risorse conseguenti alla certificazione delle economie di sistema;
- 3) le risorse derivanti da una puntuale ricognizione di tutte le disponibilità da utilizzare per la contrattazione, compresi gli eventuali residui non impiegati prodotti dall'applicazione degli istituti contrattuali.

Per il biennio economico 2008-2009

Fle Cgil, Cisl Scuola e Uil Scuola rivendicano l'acquisizione di ulteriori risorse, aggiuntive a quelle necessarie alla copertura dell'inflazione, per dare risposte concrete a un tema come quello delle retribuzioni posto ripetutamente dai sindacati confederali, avviando così a soluzione la questione retributiva del personale della scuola che, rispetto a un massiccio impegno professionale, ha retribuzioni troppo basse.

È infatti fondamentale riconoscere l'impegno e la professionalità del personale della scuola che in questi anni è stato investito da un numero notevole di innovazioni e da maggiori responsabilità che hanno comportato ulteriori carichi di lavoro.

■ OBIETTIVI RETRIBUTIVI DEL BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

4 Fle Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola rivendicano per tutti i lavoratori:

- 1) un aumento a regime del 5,02% con incrementi alle seguenti decorrenze: 1° gennaio 2006 e 1° gennaio 2007;
- 2) la valorizzazione e il sostegno della professionalità;
- 3) il rafforzamento della previdenza complementare.

■ VALORIZZAZIONE DEL LAVORO DOCENTE E PROFILO PROFESSIONALE

Nel contratto 2006-2009 il riconoscimento della professionalità docente deve trovare riscontro contrattuale con appropriati istituti organizzativi ed economici.

Valorizzazione del lavoro docente e profilo professionale

Il nostro sistema scolastico è sottoposto da oltre un decennio a una notevole pressione sociale e culturale che mira a una radicale modifica del sistema stesso senza riuscire a definirne modalità e contenuti. Riforme annunciate e ancora incomplete rendono il quadro istituzionale troppo fluido e incerto e la stessa autonomia scolastica non sempre riesce a supportarlo, anzi ne è appesantita e quasi immobilizzata.

A questo proposito sono molto significative l'incertezza e l'instabilità prodotte dall'assenza di un quadro chiaro di obiettivi e competenze da raggiungere nel processo educativo.

Inoltre la professionalità docente rischia di essere impoverita nel dover far fronte agli effetti derivanti dal taglio degli organici, dall'emergenza supplenze attualmente in corso che produce continui cambiamenti nella programmazione e nei carichi di lavoro. La professionalità docente è una professionalità specifica e complessa che si realizza nell'attività didattica con gli alunni. In tale contesto il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità docente resta risorsa primaria per l'intero sistema dell'istruzione e della formazione.

Sono i buoni insegnanti che fanno una «buona scuola».

È necessario, dunque, che gli interventi siano finalizzati alla rivalutazione della professionalità docente migliorandone l'efficacia educativa. Questo è presupposto indispensabile per favorire l'affermarsi di un nuovo prestigio sociale legato alla docenza.

Le competenze educative, didattiche, gestionali e relazionali, rivisitate e potenziate, sono da correlare a quelle della ricerca, della sperimentazione e dell'innovazione metodologica.

I diversi e complessi fenomeni educativi e sociali che hanno ricadute nel lavoro degli insegnanti impongono un rafforzamento della dimensione collegiale e cooperativa del lavoro docente.

Per contrastare e prevenire fenomeni come la dispersione scolastica, la sopraffazione, le discriminazioni, per gestire in modo adeguato i problemi connessi agli studenti residenti in aree a rischio, per sostenere le innovazioni di sistema come l'innalzamento dell'obbligo di istruzione, per affrontare in modo adeguato le questioni connesse ai flussi crescenti di studenti provenienti da famiglie migranti è indispensabile far perno sulla responsabilità condivisa, assicurata dalla cooperazione e dalla collegialità del lavoro docente.

Vanno pertanto ridefinite le attività connesse all'insegnamento stesso, nell'ottica di un superamento della frammentarietà disciplinare.

A tal fine vanno previsti, come già per la scuola primaria, spazi riconosciuti per l'elaborazione del progetto educativo e la programmazione degli interventi. Cardine fondamentale è la formazione in servizio.

Riconoscere il lavoro degli insegnanti

Il lavoro degli insegnanti, nell'emergenza di nuovi bisogni sociali e culturali, va riconosciuto in primo luogo attraverso incrementi retributivi.

Inoltre:

- la retribuzione accessoria connessa al fondo d'istituto deve sostenere la qualità della didattica anche nella sua dimensione di ricerca e sperimentazione, l'ampliamento delle opportunità formative per gli studenti, anche attraverso la flessibilità didattico-organizzativa capace di favorire la personalizzazione dell'insegnamento, l'ampliamento degli spazi dedicati al lavoro di

programmazione collettiva della attività didattica;

- va confermato l'istituto delle funzioni strumentali eventualmente rivisitandolo in correlazione alle emergenze sociali e/o alle innovazioni di sistema;
- vanno riconfermati e resi più efficaci anche gli istituti contrattuali relativi alle aree a rischio e a forte processo migratorio, ampliandone e attualizzandone la declinazione;
- a livello di scuola vanno rivisti e più efficacemente mirati i finanziamenti originariamente previsti per gli Idei;
- vanno concretizzate le opportunità derivanti dall'attuazione degli articoli 627 e 634 della legge finanziaria 2007 sul prolungamento degli orari di apertura delle scuole.

Infine, va considerata la possibilità, a partire dagli insegnanti che operano nella scuola dell'infanzia e primaria, raggiunto un congruo numero di anni di anzianità di servizio, di prevedere una riduzione dell'insegnamento frontale, destinando le ore così liberate ad attività di assistenza, supporto e tutorato agli insegnanti in formazione, sostegno alla ricerca didattica e alla progettualità, all'organizzazione del lavoro.

La progressione professionale

Da tempo si è posta all'attenzione generale la questione della progressione professionale, del personale docente aggiuntiva a quella di anzianità. I documenti conclusivi della commissione di cui all'art. 22 del Ccnl 2002-2005 sulla carriera professionale (*), che peraltro prevedono modalità di partecipazione della categoria alle scelte, costituiscono la base di discussione per percorsi professionali della carriera legati a una rivisitazione degli aspetti retributivi.

Tali azioni restano subordinate alla disponibilità certa di specifiche risorse finanziarie.

La ricerca e la sperimentazione

L'innovazione didattica e la sperimentazione di percorsi, modelli, indirizzi sono una risorsa indispensabile per il miglioramento della qualità della scuola, una risorsa che si fonda sullo spirito di ricerca insito in ogni professione che vuole essere all'altezza dei problemi che affronta quotidianamente fornendo risposte adeguate.

L'autonomia di ricerca e di sperimentazione è una delle prerogative dell'autonomia scolastica, essa è supportata dalla formazione individuale e in servizio e da processi di autovalutazione e di valutazione degli esiti formativi.

Per una mobilità professionale più moderna

Va prevista una specifica mobilità professionale per realizzare un rapporto effettivo fra la scuola e l'istruzione e formazione tecnica superiore, sia per quanto riguarda l'attività di insegnamento, la formazione, la ricerca.

Deve essere definita la possibilità di utilizzare docenti presso le università, oltre che per le attività connesse alla formazione, anche per valorizzare uno scambio di competenze e di esperienze utili per favorire il successo formativo.

La sfida dell'innovazione

Tutta la scuola è interessata da profondi processi innovativi.

Alcuni di essi sono in corso da più anni, come quelli che coinvolgono la scuola dell'infanzia, la scuola primaria e la scuola secondaria di I grado, altri sono legati all'approvazione di provvedimenti legislativi, come l'innalzamento dell'obbligo di istruzione che mira a realizzare una più compiuta capacità inclusiva dei giovani nel processo educativo e formativo.

Le innovazioni pongono l'esigenza di sostenere i docenti nei nuovi compiti professionali in ordine al progetto educativo e alla programmazione degli interventi.

Come per ogni innovazione di sistema, per l'elevamento dell'obbligo di istruzione deve essere garantita una formazione specifica finanziata che metta tutti nelle condizioni di affrontare il cambiamento con adeguati strumenti professionali. L'innalzamento dell'obbligo di istruzione, con le sue finalità culturali, formative e sociali, determinerà cambiamenti che incidono sugli aspetti organizzativi e didattici dell'attività degli insegnanti rispetto ai quali il contratto dovrà misurarsi per gli aspetti di propria competenza.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 43 dell'attuale Ccnl, per ciò che riguarda le ricadute sull'organizzazione del lavoro e le prestazioni professionali, la consultazione sull'ipotesi di piattaforma sarà l'occasione per approfondimenti e proposte al riguardo.

VALORIZZAZIONE DEL LAVORO ATA E PROFILI PROFESSIONALI

Il lavoro e le professionalità del personale amministrativo, tecnico e ausiliario sono una risorsa indispensabile per la funzionalità della scuola.

La precarizzazione del lavoro, l'aumento dei carichi di lavoro dovuto al processo di decentramento, il massiccio taglio degli organici e delle risorse realizzato in questi ultimi anni hanno messo a dura prova la funzionalità dei servizi, le condizioni di lavoro del personale e ridotto la stessa capacità progettuale delle scuole di garantire un'offerta formativa adeguata alla domanda dell'utenza.

L'unità dei servizi: un modello organizzativo dei servizi funzionale all'autonomia

Il principio dell'unità dei servizi amministrativi, tecnici e ausiliari, in base al quale deve essere organizzata la gestione della scuola in relazione al-

le competenze stabilite dall'autonomia va sostenuto da una rinnovata politica di investimenti mirati:

- alla definizione di una nuova e diversa distribuzione del personale che risponda alle esigenze funzionali della scuola e ristabilisca carichi di lavoro più adeguati;
- al rafforzamento del sistema permanente della formazione per qualificare le diverse professionalità ata, anche attraverso iniziative formative in ingresso e in relazione alla mobilità professionale;
- alla realizzazione di un sistema dei servizi informatici al servizio delle esigenze funzionali delle scuole che sostenga l'attività dei servizi amministrativi, sgravandoli da procedure inutili e ripetitive;
- all'ampliamento delle risorse tecnologiche e dei laboratori in uso alle scuole.

Il lavoro del personale ata

La funzionalità dei servizi e la qualità dell'offerta formativa sono legate strettamente alla garanzia di un organico adeguato e alla qualità professionale delle prestazioni lavorative. L'esperienza ha dimostrato quanto fosse inadeguata l'esternalizzazione praticata negli ultimi anni rispetto alle esigenze di funzionalità del sistema scolastico.

6

La funzione amministrativa

La gestione dei servizi amministrativi è diventata sempre più rilevante e al tempo stesso più complessa a seguito del decentramento e dei nuovi modelli di gestione delle risorse e dell'organizzazione necessaria all'attuazione del Pof.

La funzione tecnica

L'utilizzo delle tecnologie e dei laboratori in relazione alla didattica è una necessità diffusa e irrinunciabile per qualificare l'offerta formativa e i suoi servizi.

Questo rende indispensabile l'estensione dell'assistente tecnico in ogni scuola.

La funzione ausiliaria e dei servizi alla persona

Il collaboratore scolastico oggi svolge un ruolo fondamentale, garantendo la presenza di adulti responsabili nei confronti delle istanze poste dalle famiglie e dalla società in relazione alla domanda di accoglienza, di vigilanza in tutte le sue dimensioni problematiche, di cura e di assistenza agli alunni diversamente abili.

Obiettivi rivendicativi

Il rinnovo del contratto, nell'ambito di un progetto di riorganizzazione del sistema dei servizi scolastici basato su investimenti e nuove risorse, dovrà realizzare un processo di valorizzazione professionale ed economica di tutto il personale.

Innalzamento dei titoli di accesso

La valorizzazione del personale ata non può prescindere da una revisione del sistema di reclutamento e dalla modifica, innalzandoli, dei titoli di studio per l'accesso in ragione delle nuove complessità professionali richieste al personale nell'attività scolastica.

In particolare, questo è necessario per i profili professionali di area A) collaboratore scolastico e ai profili di area B) assistente amministrativo e assistente tecnico.

A tale proposito si rivendica che i titoli per l'accesso, fatti salvi i titoli di studio attualmente posseduti da quanti si trovano in graduatoria, siano i seguenti:

- collaboratore scolastico: diploma di qualifica triennale;
- assistente amministrativo: diploma di maturità specifica;
- assistente tecnico: diploma di maturità specifica.

La valorizzazione professionale

Si rivendica:

- 1) l'estensione dell'art. 7 del Ccnl 2004-2005;
- 2) la definizione contrattuale dell'attribuzione al personale appartenente all'area A) e all'area B) di uno sviluppo professionale e di carriera attraverso l'acquisizione delle competenze previste dai profili delle aree immediatamente superiori e il conseguente inquadramento economico nella progressione di carriera corrispondente.

Per questi obiettivi vanno utilizzate quota parte delle risorse attualmente destinate alla retribuzione degli incarichi e di quelle provenienti dai nuovi risparmi di sistema certificati.

Il ruolo e la funzione del Dsga

Le competenze attribuite alle scuole a seguito dell'autonomia e del conseguente processo di decentramento amministrativo hanno reso particolarmente impegnativo il ruolo dell'unità dei servizi. Al Dsga, figura professionale apicale dei servizi scolastici, sono state demandate responsabilità diretta nella gestione amministrativa e contabile delle risorse, nell'organizzazione dei servizi e del personale addetto che richiedono competenze professionali rilevanti. Il rinnovo contrattuale deve consolidare il riconoscimento di tale ruolo.

■ ULTERIORI INTERVENTI IN MATERIA RETRIBUTIVA

Vanno incrementati tutti i compensi individuali e le indennità fisse come, per esempio, il lavoro notturno e festivo.

Vanno altresì incrementati e resi omogenei tutti i compensi per le ore eccedenti prestate dal personale docente in attività frontali di insegnamento.

■ UN SISTEMA DI BENEFIT

Deve essere ripreso quell'insieme di problemi che ruotano attorno al tema dei «benefit», dalla copertura assicurativa per incidenti derivanti dallo svolgimento dell'attività all'attribuzione dei buoni pasto con un'attività scolastica che copre sempre più l'arco della giornata.

Rivendichiamo la mensa gratuita anche per il personale che fa assistenza a mensa.

■ IL PERSONALE DOCENTE E ATA A TEMPO DETERMINATO

Circa il 20% del personale opera nella scuola sulla base di un contratto di lavoro a tempo determinato. Diversamente dal passato, quando la condizione di precarietà si riferiva a un periodo abbastanza breve della vita lavorativa, essa riguarda oggi un numero abbastanza elevato di anni di servizio. Riconfermiamo l'impegno a superare l'attuale situazione patologica, rivendicando le assunzioni su tutti i posti vacanti e disponibili.

Non di meno si pone l'esigenza di estendere, con il contratto, al personale docente e ata assunto a tempo determinato una serie di istituti retributivi e di tutela normativa che tengano conto delle situazioni in essere.

■ UN UNICO TESTO DELLE NORME CONTRATTUALI PER LA PIENA CONTRATTUALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA SCUOLA

(Manutenzione del testo contrattuale 2002-2005)

Con la sottoscrizione dei Ccnl del comparto scuola dal 1994 a oggi si è proceduto a una sempre più ampia contrattualizzazione del rapporto di lavoro. Occorre ora portare a pieno completamento il processo avviato, superando i numerosi rinvii ancora presenti riferiti sia a precedenti norme di legge che contrattuali e introducendo quegli istituti che trovano ancora la loro regolamentazione in fonti legislative. Pertanto in tale contesto va rivisto l'art. 142 del Ccnl 2002-2005.

L'obiettivo è quello di arrivare a un unico testo della normativa contrattuale per garantire maggiori certezze, tutele e semplificazione del rapporto di lavoro.

Nel procedere alla revisione/manutenzione del testo contrattuale 2002-2005 una particolare attenzione va posta alle norme che riguardano il personale docente, educativo e ata con rapporto a tempo determinato.

La sovrapposizione di norme legislative e contrattuali ha investito significativamente la definizione del profilo e delle funzioni degli insegnanti tecnico-pratici. Al fine di dare certezza e tutela professionale a detto personale si rende necessa-

rio definire contrattualmente profilo e compiti. Infine, e sempre nell'ambito della manutenzione del testo, occorre procedere alla semplificazione e snellimento delle norme, alla riconduzione a normativa comune tutte quelle duplicazioni presenti tra personale docente e ata.

■ NORME COMUNI CHIARE ED ESIGIBILI PER UNA MAGGIORE GARANZIA DELLE TUTELE E DEI DIRITTI DI TUTTI I LAVORATORI DELLA SCUOLA

Rispetto all'insieme della normativa sulle tutele e sui diritti per quanto riguarda i permessi, le ferie, la maternità, la malattia e la fruizione dei permessi per la formazione il contratto deve semplificarne ed esplicitarne le modalità di esercizio.

Rispetto ai congedi parentali occorre garantirne la piena esigibilità a tutto il personale docente, educativo e ata.

Vanno dettagliate le modalità di articolazione delle varie tipologie di permessi connessi alla legge n. 104/92.

Occorre prevedere il non obbligo al recupero dei permessi brevi qualora richiesti per visita medica, visita specialistica e diagnostica.

Occorre regolare contrattualmente le modalità di fruizione dell'anno sabbatico

Va affrontata la situazione di allarme e preoccupazione che si è creata con gli interventi legislativi sul personale inidoneo determinata dall'art. 35, commi 5 e 6, della legge finanziaria 2003. Vanno garantite, pertanto, al personale forme qualificate di utilizzazione, di tutela delle professionalità maturate e delle condizioni materiali di lavoro, ivi incluse le opportunità di mobilità volontaria intercompartimentale.

■ LA CONTRATTAZIONE: UNO STRUMENTO A DIFESA DELLA SCUOLA PUBBLICA E DEL LAVORO

Si conferma l'obiettivo di un rafforzamento del modello di relazioni sindacali, quale strumento per contemperare l'efficacia del servizio scolastico con la tutela dei diritti dei lavoratori.

In un quadro di decentramento delle responsabilità e delle competenze dell'amministrazione, ribadendo la necessità di un forte e credibile quadro di riferimento unitario nazionale, si ribadisce la validità dell'attuale modello di relazioni sindacali e di contrattazione con le relative articolazioni: contrattazione collettiva, informazione e partecipazione, interpretazione autentica.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge in ambito nazionale, regionale e di istituzione scolastica, in relazione alla specificità delle materie. Obiettivo prioritario di questa tornata contrattuale deve essere quello di rendere concretamente esigibile ed efficace il modello di relazioni sin-

dacali, anche in connessione con le innovazioni normative su materie che hanno ricadute sull'organizzazione del lavoro del personale, nonché di affermare l'assoluta prevalenza del contratto sulla legge quando questa invade spazi di natura contrattuale. A tal fine, a partire dall'ambito nazionale, occorre:

- 1) implementare il diritto d'informazione, in particolare sulle risorse del bilancio dell'istruzione;
- 2) estendere la contrattazione su tutte le materie che implicano elementi retributivi;
- 3) ridefinire gli istituti della partecipazione/concertazione, dell'interpretazione autentica e le procedure di raffreddamento dei conflitti nei vari ambiti. In particolare occorre rafforzare e valorizzare l'ambito di scuola per la sempre maggiore importanza che la gestione diretta delle risorse umane ed economiche assume.

■ LE RELAZIONI SINDACALI DI SCUOLA PER RILANCIARE L'AUTONOMIA

Le relazioni sindacali di scuola vanno implementate per rendere i lavoratori protagonisti delle riforme che li coinvolgono nonché dei processi di organizzazione del lavoro.

8

Vanno altresì ridefinite e chiarite meglio le materie oggetto sia di informazione che di contrattazione, vanno semplificate le procedure e vanno previsti specifici momenti di contrattazione sulle ricadute riguardanti l'organizzazione del lavoro e le prestazioni professionali, conseguenti ai processi di riforma in evoluzione.

Pertanto occorre esplicitare meglio l'obbligo di informazione preventiva alle rsu non solo sul piano delle attività del personale ata, ma anche sul piano delle attività del personale docente.

In particolare, in ambito di scuola, occorre garantire una puntuale e tempestiva informazione sull'insieme delle risorse destinate a compensi per il personale e una immediata esigibilità ed efficacia del contratto sin dal momento della sua sottoscrizione. Occorre, inoltre, introdurre la contrattazione di scuola sui criteri di accesso alla formazione.

Per quanto attiene al personale ata, oltre che sui criteri di accesso, la contrattazione dovrà riguardare anche la definizione degli obiettivi generali della formazione.

Il contratto d'istituto ha una stretta connessione con la definizione e con i tempi di attuazione del Pof. Occorre garantire alle attività di recupero, presenza e laboratoriali programmate le risorse professionali individuate nell'ambito del Pof riportando al rispetto delle norme contrattuali l'utilizzo delle sostituzioni interne.

Nel contratto nazionale va definita la data entro la quale sottoscrivere il contratto al fine di garantire la certezza delle risorse, la loro distribuzione e la conseguente tempestiva corresponsione dei compensi.

Va esplicitato in modo inequivocabile che il contratto di scuola è valido sin dal momento della sua sottoscrizione e che occorre portare alla massima trasparenza l'uso delle diverse risorse che arrivano nelle scuole, evitando che sfuggano alla contrattazione.

Resta fermo che l'unica fonte che disciplina l'uso e la destinazione dei fondi contrattuali è la contrattazione integrativa di scuola.

In tale contesto vanno eliminate tutte quelle situazioni inaccettabili di interferenza determinate dal Mef che ha attribuito, attraverso il progetto Athena, ai revisori dei conti un ruolo che invade e lede l'autonomia contrattuale delle parti.

■ IL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA

Ai fini di dare certezza e trasparenza all'utilizzo delle risorse si rivendica la ridefinizione dei criteri di finanziamento e delle modalità di assegnazione, al fine di semplificare e rendere stabili i parametri relativi ai finanziamenti del Fondo dell'istituzione scolastica per avere certezza della consistenza precisa del budget di cui dispone ogni singola scuola.

L'utilizzo del Fondo dell'istituzione scolastica è finalizzato alla qualificazione e all'ampliamento dell'offerta formativa.

Tale obiettivo, per la parte didattica, è assunto direttamente dal Pof.

Ciò comporta che la retribuzione accessoria non preveda necessariamente la definizione di specifici progetti, ma riguardi le attività aggiuntive o gli impegni professionali, anche in termini di flessibilità didattica e organizzativa, così come definiti dal Pof stesso.

La contrattazione integrativa d'istituto deve garantire l'accesso al fondo di tutte le diverse professionalità presenti nella scuola (docenti, ata, educatori ivi compreso il personale a tempo determinato) e tener conto delle specifiche tipologie presenti (per esempio, Cpt, scuole ospedaliere, scuole carcerarie ecc.).

È necessario contrattualizzare tutti i pagamenti relativi ai finanziamenti del salario accessorio anche quando questi derivano da fondi provenienti dall'Unione europea, da privati, da enti locali, Cipe, donazioni e comunque tutte le risorse che hanno ricadute sulle retribuzioni, nel rispetto dei limiti salariali e temporali definiti dal contratto collettivo nazionale

Le prestazioni professionali aggiuntive

È necessario portare a trasparenza, come per i fondi ordinariamente destinati alle scuole, tutti i flussi finanziari che vi transitano da diversa provenienza (europei, regionali, degli enti locali e dei privati) e le modalità di accesso dei docenti alle attività a essi connesse favorendo la possibilità di ottenere, anche attraverso tali opportunità, la va-

lorizzazione delle proprie competenze professionali.

La definizione dei criteri per l'attribuzione dei diversi incarichi è oggetto di contrattazione.

L'impegno orario per tali prestazioni deve corrispondere a un equilibrio complessivo dell'impegno professionale.

Semplificazione burocratica

La trattativa contrattuale dovrà misurarsi sulla semplificazione nell'attività degli uffici, per esempio, riducendo la necessità di ricorrere alla continua duplicazione di documenti per qualunque pratica.

■ LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale: elemento costitutivo della professionalità

La formazione, nei suoi molteplici aspetti compreso l'autoaggiornamento, è elemento costitutivo della professionalità del personale docente e del personale ata, in costante connessione con l'evoluzione dei saperi e dei processi cognitivi (anche a seguito dell'uso estensivo delle tecnologie), dei mutamenti della fisionomia sociale dell'utenza sempre più multiculturale e multietnica, delle attese della società rispetto alla scuola.

Nell'attuale contesto di cambiamenti profondi e diffusi, ancorché incompiuti, che modificano situazioni e assetti consolidati e postulano capacità e disponibilità a gestire il nuovo sia sul terreno culturale e formativo sia su quello comportamentale e relazionale, la formazione del personale deve prevedere un ampio coinvolgimento di soggetti istituzionali, associazioni professionali, enti, agenzie accreditati e va ricollocata in termini strategici come investimento che concorre al governo delle strategie di innovazione e riforma.

È una sfida che non può essere elusa e che va colta per passare dalla manutenzione ordinaria, pur indispensabile, al ben più impegnativo intervento strutturale sulla qualità e sullo sviluppo del sistema che significa intervenire preliminarmente sulla qualità del lavoro.

Un paese che non investe sulle professionalità è un paese che depaupera le proprie risorse, rinunciando alla prospettiva di una collocazione competitiva sullo scenario internazionale.

In questo contesto vanno rivisti gli attuali criteri di riparto dei finanziamenti previsti nel bilancio dello stato in funzione di una più congrua rispondenza tra programmazione degli interventi e disponibilità di risorse.

Assetto negoziale

I criteri di ripartizione delle risorse per la formazione del personale dovranno essere oggetto di contrattazione.

Sulla formazione in servizio occorre un forte livello di condivisione di finalità e obiettivi fra per-

sonale e amministrazione. A tal fine, si rivendica la definizione di un ambito di contrattazione nazionale o la costituzione di un organismo bilaterale, cui ricondurre le scelte in tema di obiettivi generali e comuni, con particolare attenzione alla verifiche sugli esiti delle azioni formative intraprese e sulle azioni di riconversione professionale.

A livello regionale va confermata la competenza negoziale nella direzione della integrazione, dell'adeguamento, della compensazione rispetto alle scelte nazionali, in presenza di esigenze connesse alle specificità della programmazione regionale e del suo sviluppo nel nuovo quadro della concorrenza delle responsabilità di stato e regioni.

Quanto alla singola istituzione scolastica, nella direzione di un'autonomia intesa come processo di miglioramento continuo del servizio, va assicurata l'erogazione diretta di una quota di risorse destinata alla progettazione del piano di attività annuale.

Il ricorso alla formazione a distanza, che pur rappresenta una grande opportunità in presenza di aggiornamenti sui grandi numeri, ha avuto larga diffusione per le sue caratteristiche di gestione, ma ha prodotto una standardizzazione nell'offerta tale da richiedere una riflessione, soprattutto in relazione a quel processo di elaborazione e ricerca che caratterizza il momento formativo e che è indispensabile per sostenere la motivazione in un contesto che non può che essere di partecipazione attiva.

Nella formazione iniziale del personale deve essere previsto e valorizzato un ruolo centrale del personale della scuola e della esperienza professionale che ha maturato.

■ LE GRANDI EMERGENZE

Le complessità e le contraddizioni del contesto sociale e culturale si trasferiscono inevitabilmente alle scuole e investono i lavoratori del settore.

Le nuove domande sociali determinano nuove responsabilità e richiedono risposte condivise tra le scuole, le famiglie, la società nel suo insieme.

Fin dal contratto del 1998-2001 i sindacati confederali, sostenuti dalla attenzione e dalla sensibilità dei lavoratori della scuola, hanno individuato una serie di istituti contrattuali per affrontare cruciali emergenze sociali.

Ci riferiamo, in particolare, alle norme sulle aree a rischio, a quelle sulle scuole con forti processi migratori e agli interventi contro la dispersione scolastica.

La scuola non può trovarsi sola di fronte alle emergenze e alla scuola non può essere delegata ogni responsabilità.

Occorre un'assunzione più generale di responsabilità per affrontare situazioni che non vivono solo durante l'orario scolastico.

Ma la scuola può fare molto se messa nelle condizioni di farlo.

Ecco perché, fuori dal sensazionalismo della cronaca quotidiana, occorre rivisitare gli istituti citati per verificarne l'utilizzo, potenziarli e dotarli di risorse e mezzi coerenti.

Una particolare considerazione andrà posta sulle condizioni di esercizio della contrattazione regionale che, in casi non rari, è stata contrassegnata da ritardi e lentezze dell'amministrazione.

■ EDUCAZIONE DEGLI ADULTI

La disciplina di cui all'art. 38 dell'attuale Ccnl andrà modificato in via pattizia in relazione alle innovazioni organizzative che si renderanno necessarie a seguito dell'attuazione del comma 632 dell'art. 1 della legge finanziaria per il 2007.

Per quanto attiene alla formazione specifica è opportuno prevedere l'attribuzione e la destinazione dei fondi direttamente ai neocentri provinciali, che programmeranno le attività in relazione prioritariamente alle esigenze che porrà l'innovazione ex comma 632 della legge finanziaria per il 2007.

L'organizzazione e l'articolazione dell'orario di lavoro dei neocentri provinciali saranno oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 6.

Per quanto riguarda la definizione degli organici di tutti i profili professionali che operano nell'educazione degli adulti, la consultazione rappresenterà l'occasione per definire e condividere orientamenti e proposte.

■ PERSONALE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

Le scuole e le iniziative scolastiche statali italiane all'estero rappresentano una risorsa strategica nel settore della politica estera del nostro paese; esse costituiscono, inoltre, l'asse portante per la diffusione e la promozione della lingua e cultura italiane nel mondo.

La contrattazione, di conseguenza, deve conseguire i seguenti obiettivi:

- 1) definire, nel sistema delle relazioni sindacali all'estero, le specificità del settore, per un'indicazione adeguata delle materie oggetto d'informazione, partecipazione e contrattazione;
- 2) istituire il fondo d'istituzione scolastica;

3) definire, con la contrattazione integrativa nazionale i criteri di assegnazione e di utilizzo delle risorse contrattuali;

4) 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. Le modalità di fruizione dei diritti sopra elencati sono definite in sede di contrattazione decentrata nazionale;

5) definizione del trattamento economico e retributivo spettante al personale docente assunto con contratto a tempo determinato;

6. la destinazione all'estero costituisce mobilità professionale ed è regolata dalla contrattazione. Per garantire a scuole e istituzioni scolastiche statali all'estero l'offerta di un più funzionale e qualificato servizio, si ritiene necessario definire:

- a) nuove modalità di accertamento e valutazione dei requisiti professionali richiesti per la destinazione all'estero;
- b) nuove modalità di destinazione all'estero in materia relativamente ai periodi e alla durata degli stessi.

■ PERSONALE EDUCATIVO

Considerato il processo riformatore che investe l'intero sistema educativo, il contratto dovrà prevedere una specifica norma di tutela professionale per quanto attiene le possibili ricadute sulla stabilità e sull'organizzazione del lavoro.

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

■ PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO IRRE E INDIRE

Il contratto continuerà a tutelare e rappresentare il personale comandato e collocato fuori ruolo presso gli ex Irre e Indire fino a quando un accordo sindacale con l'Aran ne determinerà la definitiva collocazione di comparto.

■ MOBBING

Il contratto dovrà prevedere una specifica regolamentazione contrattuale come elemento di tutela dei lavoratori.



Ordine del giorno approvato dai direttivi unitari di Flc Cgil, Cisl Scuola e Uil Scuola il 3 aprile 2007

I direttivi nazionali unitari dei sindacati Flc Cgil, Cisl Scuola e Uil Scuola, riuniti a Roma il giorno 3 aprile 2007, sentita la relazione introduttiva e le conclusioni, arricchite dai contributi emersi dal dibattito, approvano l'ipotesi di piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto del comparto scuola per il quadriennio 2006-2009 e per il biennio 2006-2007.

I direttivi ritengono ora necessario che la consultazione si svolga nel modo più capillare possibile e con il coinvolgimento delle rsu di Flc-Cgil, Cisl e Uil Scuola.

Ciò, sarà molto importante per fornire un'ampia informazione al personale della scuola, oggi alle prese con problemi diversi e particolarmente critici (dalla riduzione degli organici alla situazione interna alle scuole per quanto attiene alle risorse) e per consentire al livello nazionale di poter utilizzare le indicazioni e richieste che emergeranno dalle assemblee, a par-

tire da quei temi sui quali la piattaforma esplicitamente chiede indicazioni di merito.

L'iniziativa in corso da parte del sindacato, contrassegnata da un intenso lavoro, è mirata ad avere certezze sui fondi disponibili per la contrattazione, assicurare che il contratto sia concluso e definito in tempi rapidi e certi, acquisire l'apertura del tavolo di confronto per il Memorandum sulla scuola, importante strumento per definire impegni condivisi e risorse con le quali costruire il prossimo biennio contrattuale, e contrastare operazioni sugli organici che possano mettere in discussione il diritto allo studio.

Lo sciopero del 16 aprile si carica di particolare valore per gli obiettivi che ha al suo interno e perché pone con chiarezza la necessità che il governo mantenga gli impegni assunti in materia contrattuale e che le trattative per il comparto scuola si avviino rapidamente.

L'accordo del 6 Aprile 2007 tra governo e sindacati

Protocollo risorse

Il presidente del consiglio dei ministri, il ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, il ministro dell'economia e delle finanze, il presidente della conferenza delle regioni e delle province autonome, il presidente dell'Ance, il presidente dell'Upi, il presidente dell'Uncem e le organizzazioni sindacali; premesso che con la legge finanziaria 2007 sono state stanziati le risorse per la contrattazione collettiva nazionale relative per il biennio economico 2006-2007 comportanti il riconoscimento degli incrementi retributivi di regime dall'1/1/2008; all'esito di un proficuo confronto le parti, anche ai fini dell'attuazione degli obiettivi di miglioramento delle funzioni pubbliche indicati nel Memorandum sul pubblico impiego del 18 gennaio 2007 e dell'accordo integrativo del 22 marzo 2007, con particolare riferimento all'obiettivo, condiviso da tutte le parti firmatarie, di rendere effettivamente operativi sistemi efficaci di misurazione della qualità e quantità dei servizi e di mobilità territoriale e funzionale, concordano quanto segue:

- il governo assume l'impegno, nell'ambito della prossima legge finanziaria, di integrare le risorse economiche destinate ai rinnovi contrattuali del biennio economico 2006-2007 allo

scopo di corrispondere i benefici retributivi previsti a regime a decorrere dal 1° gennaio 2007.

In particolare:

- per il personale del settore statale, anche in regime di diritto pubblico, saranno previsti appositi stanziamenti aggiuntivi;

- per il personale dipendente dalle regioni e dalle autonomie locali i corrispondenti maggiori oneri da sostenere per la corresponsione dei benefici di regime dall'1/1/2007 non saranno computati ai fini del rispetto delle disposizioni sul patto di stabilità interno per l'anno 2008;

- per il Servizio sanitario nazionale, tenuto conto degli attuali livelli di finanziamento, l'apporto finanziario dello stato sarà integrato limitatamente alle risorse necessarie per il riconoscimento dei benefici eccedenti i tassi di inflazione programmata nelle medesime misure e con le stesse decorrenze previste per il personale del settore statale.

Per quanto riguarda il comparto scuola, in relazione al processo di certificazione e verifica delle economie di spesa previste dalle leggi finanziarie 2002 e 2003, si fa rinvio allo specifico protocollo, che costituisce parte integrante del presente accordo.



Protocollo risorse - Settore scuola

Premesso che a seguito della verifica delle economie realizzate, negli anni scolastici 2004-2005 e 2005-2006, per effetto delle misure di contenimento previste dalle leggi finanziarie 2002 e 2003, per quanto concerne il personale ata (l.f. n. 289/2002), il governo si impegna a riconoscere gli importi di 96,3 milioni di euro per il 2007 e 34 milioni di euro a regime (ovvero dal 2008), che saranno destinati, con il provvedimento di assestamento al bilancio dello stato 2007, a incrementare le risorse contrattuali del biennio economico 2006-2007.

Per il personale docente, si prende atto che nell'ambito del processo triennale di razionalizzazione conclusosi nell'anno scolastico 2004-2005 (l.f. n. 448/2001), al netto degli effetti dell'incremento della popolazione scolastica non previsto, dovuto principalmente ai fenomeni di immigrazione e di un incremento del numero degli alunni diversamente abili, correlato soprat-

tutto alla maggiore frequenza degli stessi negli istituti di istruzione secondaria superiore, si sarebbe registrato un contenimento della spesa per circa 210 milioni di euro.

Con riferimento a ciò, il governo si impegna a riconoscere, utilizzando lo strumento normativo più appropriato, e in ultima analisi in sede di legge finanziaria, uno stanziamento aggiuntivo corrispondente al predetto importo di 210 milioni di euro. Ciò nella piena consapevolezza della necessità di valorizzare la centralità del corpo docente nel processo educativo e di istruzione per lo sviluppo del paese lungo il percorso di razionalizzazione delineato con la legge finanziaria 2007. Tali risorse saranno utilizzate in sede di rinnovo contrattuale del biennio 2006-2007 per la valorizzazione e lo sviluppo professionale della carriera docente, sulla base dei principi e criteri che verranno definiti nello specifico Memorandum sulla scuola con le oo.ss.

Dichiarazione del governo

Il governo si impegna a inviare all'Aran l'atto di indirizzo per il Ccnl del comparto ministeri del quadriennio normativo 2006-2009 e del biennio economico 2006-2007 entro 15 giorni dall'approvazione della direttiva madre che sarà approva-

ta entro sette giorni da oggi da parte dell'organismo di coordinamento. Le ulteriori direttive per le amministrazioni dello stato ivi compreso il settore scuola saranno inviate all'Aran immediatamente dopo quella del comparto ministeri.

Nota aggiuntiva all'intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche

In relazione al punto 10 dell'intesa del 6 aprile 2007, le parti convengono che entro dieci giorni verrà convocato presso il dipartimento della funzio-

ne pubblica il tavolo per definire l'intesa sulla conoscenza relativamente ai settori della scuola e dell'università, ricerca, accademie e conservatori.

Fine