

## **Attuazione dell'art. 7 CCNL secondo biennio economico 2004/05**

### **Premessa**

L'accordo contrattuale per il secondo biennio economico 2004-2005 del personale della scuola ha consolidato importanti acquisizioni sul piano della professionalità e delle retribuzioni del personale ATA.

I risultati acquisiti con l'art. 7 permettono l'avvio concreto del processo di valorizzazione professionale del personale ATA atteso da anni che con il prossimo rinnovo contrattuale dovrà essere ulteriormente sviluppato, come richiesto all'Aran da Flc Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola e Snals-Confsal.

Sulla base delle richieste fatte dai sindacati scuola è iniziato il confronto con il Miur per risolvere tutti gli altri problemi che aggravano le condizioni del lavoro e limitano il funzionamento dei servizi scolastici:

- il precariato e le mancate assunzioni in ruolo;
- la stabilizzazione degli organici;
- la distribuzione degli organici e i carichi di lavoro;
- il decentramento amministrativo e il passaggio di competenze alle scuole;
- l'attuazione del processo di valorizzazione professionale previsto dagli articoli 48 e 49 del CCNL;
- la funzionalità dei servizi informatici;
- la revisione del sistema nazionale di formazione.

L'attuazione in tempi brevi del sistema di valorizzazione professionale previsto dall'art. 7 e l'assunzione di precisi impegni per la soluzione del problema del precariato rappresentano le questioni prioritarie su cui Flc Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola e Snals-Confsal chiedono all'Amministrazione di dare risposte concrete nel breve periodo per rispondere alla necessità di valorizzazione professionale di tutto il personale.

### **Le proposte di Flc Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola e Snals-Confsal**

L'art. 7 del CCNL prevede che il personale ATA incaricato a tempo indeterminato, appartenente alle Aree A e B della Tabella C allegata al CCNL 24.7.03, possa usufruire di uno sviluppo in una progressione economica orizzontale finalizzata alla valorizzazione professionale, determinata rispettivamente in € 330 annui da corrispondere in 13 mensilità al personale dell'Area A ed in € 1.000 annui da corrispondere in 13 mensilità al personale dell'Area B.

Il nuovo istituto contrattuale rappresenta una opportunità aperta a tutto il personale, che oggi il CCNL finanzia con 33 mil. €, con l'impegno delle parti a destinarvi altre risorse in sede di successivi rinnovi contrattuali, in coerenza con l'obiettivo di progressivo ampliamento della valorizzazione del personale delle aree A e B.

Nei fatti, l'istituto realizza:

- una concreta forma di dinamica economica per la valorizzazione professionale di tutti i lavoratori, che, fermi restando gli artt. 48 e 49 del vigente CCNL, riconosce la complessità dell'esperienza professionale maturata;
- un sistema permanente per la valorizzazione di tutto il personale che è alimentato dalle risorse stanziare dal contratto, dalle risorse provenienti dall'accertamento di ulteriori risparmi realizzati e dalle risorse che le parti vorranno stabilire contrattualmente con il prossimo rinnovo.

Per FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola e Snals-Confsal l'applicazione dell'art. 7 deve realizzare questi obiettivi con una coerente declinazione di tutte le diverse procedure attuative.

### ***Il confronto con il MIUR***

Occorre stipulare un accordo .in tempi brevi che garantisca:

- la ripartizione delle risorse, criteri di valutazione e modalità di formulazione delle graduatorie;

- tempi e modalità delle procedure operative che dovranno essere gestite dall'Amministrazione periferica;
- modalità, contenuti della formazione e l'individuazione delle risorse necessarie.

Tutte le modalità di gestione, il rispetto della tempistica di gestione delle procedure, la realizzazione delle attività di formazione vanno sostenute tramite una direttiva ministeriale di accompagnamento.

### ***Decorrenza del beneficio economico***

L'attribuzione del beneficio economico e il conseguente svolgimento delle competenze più complesse dovrà decorrere dall'inizio dell'a.s. 2006/2007 (1 Settembre 2006). Tale scelta in considerazione della necessità di inserire il personale titolare del beneficio economico nello svolgimento di attività più complesse nell'organizzazione del lavoro che va rivista e contrattata all'inizio dell'anno scolastico.

### ***Ripartizione territoriale delle quote dei benefici economici***

La distribuzione delle posizioni economiche in relazione alle risorse stanziare (33 milioni di euro) deve essere effettuata su scala provinciale.

### ***La tempistica di realizzazione del sistema di valorizzazione dell'art. 7***

La certezza di realizzazione e dell'andata a regime del sistema di valorizzazione professionale previsto dall'art. 7 entro il 1 Settembre è il punto prioritario della rivendicazione sindacale. Tale possibilità deve essere concretamente definita con l'accordo nazionale tramite la definizione di una tempistica precisa che impegni tutta l'Amministrazione centrale periferica per:

- la presentazione delle domande degli interessati che deve essere fatta nella provincia di titolarità;
- la pubblicazione delle graduatorie provvisorie e di quelle definitive;
- le modalità di gestione delle graduatorie;
- tempi, contenuti e modalità di svolgimento delle attività di formazione.

### ***Modalità di formazione della graduatoria dei richiedenti***

La graduatoria per l'assegnazione del beneficio economico deve essere provinciale. Le domande degli interessati vanno presentate nella provincia di titolarità. La definizione della graduatoria dei richiedenti avviene a cura del CSA. Vanno definite tutte le procedure informatizzate necessarie ad accelerare le operazioni e a garantire la definizione delle graduatorie in tempo utile alla data individuata dall'accordo.

### ***Formulazione della graduatoria***

Le tre grandi voci costitutive (servizio prestato, titoli di studio posseduti, crediti professionali maturati) che raccolgono l'esperienza professionale e lavorativa del personale interessato vanno articolate secondo i seguenti elementi e quote di punteggio:

#### ***a) Servizio prestato***

- Orientativamente non oltre il 60% dell'intero punteggio;
- valutare il servizio di ruolo e non di ruolo prestato nella scuola statale, considerando al tal fine anche le posizioni di stato assimilate al servizio effettivo.

#### ***b) Titoli di studio posseduti***

- orientativamente il 20%;
- valutare i titoli di accesso al profilo in cui gli interessati sono in servizio;
- valutare i titoli superiori.

#### ***c) Crediti professionali maturati***

- orientativamente il 20%;
- valutare attività, funzioni e incarichi svolti e retribuiti con il salario accessorio, funzioni superiori, frequenza certificata di attività di formazione promosse dalle scuole, dall'Amministrazione e/o da Enti accreditati.

**Validità della graduatoria**

La validità temporale della graduatoria, secondo quanto stabilito dall'art. 7, è legata alla cadenza contrattuale economica. Va previsto lo scorrimento della graduatoria nel periodo di vigenza contrattuale per l'ulteriore attribuzione di posizioni economiche in relazione alla disponibilità di ulteriori risorse o variazioni di stato.

**La formazione**

I corsi di formazioni devono essere brevi e strutturati su modalità integrate (e-learning e in situazione) nelle quali sia prevalente lo svolgimento di attività in situazione, con la presenza di esperti, mirate al supporto delle competenze da svolgere in conseguenza dell'assegnazione del beneficio economico. Un modello integrato di formazione che sia assunto a riferimento per la revisione dell'intesa sul sistema nazionale già sottoscritta a luglio 2004.

Tra le attività e-learning vanno ricomprese quelle già svolte nella formazione per la "qualificazione". Al personale che ha già frequentato i corsi per la "qualificazione" di cui all'intesa 2004 va riconosciuto un credito a scomputo.

I costi della formazione sono in carico alle risorse destinate ad hoc dall'annuale direttiva ministeriale, con una quota specifica identificata adeguata al conseguimento degli obiettivi (a tal fine vanno comunque utilizzate tutte le risorse eventualmente disponibili).