

IPOTESI DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE

CONTRATTO 2006 - 2009

**“Riconoscere e valorizzare il lavoro
in una scuola che cambia”**

INDICE

Premessa

Le scelte

Il comparto

Il quadro generale

Il ruolo della scuola e del lavoro

Il valore del contratto e la capacità di anticipare grandi sfide

Le nuove domande

Il contesto

La situazione

Verso il Memorandum

Un contratto nel contesto europeo

Le risorse per il contratto

Per il biennio economico 2006 – 2007

Per il biennio economico 2008 – 2009

Obiettivi retributivi del biennio economico 2006 - 2007

Valorizzazione del lavoro docente e profilo professionale

Valorizzazione del lavoro docente e profilo professionale

Riconoscere il lavoro degli insegnanti

La progressione professionale

La ricerca e la sperimentazione

Per una mobilità professionale più moderna

La sfida dell'innovazione

Valorizzazione del lavoro ATA e profili professionali

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

Il lavoro del personale ATA

La funzione amministrativa

La funzione tecnica

La funzione ausiliaria e dei servizi alla persona

Obiettivi rivendicativi

Innalzamento dei titoli di accesso.

La valorizzazione professionale

Il ruolo e la funzione del DSGA

Ulteriori interventi in materia retributiva

Un sistema di benefit

Il personale docente ed ata a tempo determinato

Ipotesi di piattaforma contrattuale

Un unico testo delle norme contrattuali per la piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro nella scuola

(Manutenzione del testo contrattuale 2002-2005)

Norme comuni chiare ed esigibili per una maggiore garanzia delle tutele e dei diritti di tutti i lavoratori della scuola

La contrattazione: uno strumento a difesa della scuola pubblica e del lavoro

Le relazioni sindacali di scuola per rilanciare l'autonomia

Il fondo dell'istituzione scolastica

Le prestazioni professionali aggiuntive

Semplificazione burocratica

La formazione del personale

La formazione del personale: elemento costitutivo della professionalità

Assetto negoziale

Le grandi emergenze

Educazione degli adulti

Personale delle scuole italiane all'estero

Personale educativo

Personale in servizio presso IRRE ed INDIRE

Mobbing

Ipotesi di piattaforma contrattuale

Premessa

FLC 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 ed 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.

Le scelte

FLC 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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

Il comparto

Il rinnovo contrattuale riguarderà il personale docente, educativo ed 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 ed INDIRE.

Il quadro generale

Il ruolo della scuola e del lavoro

Il lavoro del personale della scuola in questi anni 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, ed 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 D.lgs 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 questo 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. Ad esempio, fornendo supporti strutturali all'attività degli insegnanti evitando che essi diventino sempre più dei "tuttologhi" 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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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

E' pur vero che l'autonomia delle istituzioni scolastiche, istituto di rango costituzionale ai sensi dell'art.117, rappresenta un luogo decisionale forte ed importante, al quale il rinnovo contrattuale dovrà offrire, per quanto di competenza, ulteriori strumenti e condizioni di certezza professionale ed 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 una 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 figure previste dalla Legge 59/'97, dalla riforma dagli 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 ed 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 turn over 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 ed educative (ad es.: 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, ad esempio, il sostegno alla formazione iniziale ed 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 (ad es.: ingresso gratuito nei musei e nelle istituzioni culturali, defiscalizzazione delle spese professionali).

Un contratto nel contesto europeo

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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

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

E' 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

FLC 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 ad una notevole pressione sociale e culturale che mira ad una radicale modifica del sistema stesso senza però riuscire a definirne modalità e contenuti. Riforme annunciate ed ancora incompiute 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".

E' 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, nella 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 dell'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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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 ¹, che per altro prevedono modalità di partecipazione della categoria alle scelte, costituiscono la base di discussione per percorsi professionali della carriera legati ad 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,

¹ Art 22 – Intenti comuni

1. Le parti stabiliscono di costituire, entro 30 giorni dalla firma definitiva del presente CCNL, una commissione di studio tra ARAN, MIUR e OO.SS. firmatarie del presente CCNL, che, entro il 31-12-2003 elabori le soluzioni possibili, definendone i costi tendenziali, per istituire già nel prossimo biennio contrattuale, qualora sussistano le relative risorse, meccanismi di carriera professionale per i docenti.

2. Le parti convengono che la commissione di cui al comma precedente finalizzi la propria attività alla realizzazione di meccanismi di carriera che contribuiscano alla costruzione di una scuola di alto e qualificato profilo, che assicuri agli alunni i migliori livelli di apprendimento, valorizzi i talenti e prevenga situazioni di difficoltà e disagio. Tra gli strumenti a tal fine necessari si conviene essere utile l'istituzione di un sistema nazionale di valutazione del sistema scolastico.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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 una 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 alle 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 ed 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.

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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

Ulteriori interventi in materia retributiva

Vanno incrementati tutti i compensi individuali e le indennità fisse come, ad 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 alla 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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

Il personale docente ed 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 ad 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 ed ATA assunto a tempo determinato una serie di istituti retributivi e di tutela normativa che tengano conto delle situazioni in essere.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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 ad oggi, si è proceduto ad 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 ad 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 ed 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 necessario 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 ed 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 ed 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 determinate 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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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 sindacali, 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.

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 ed 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, compresenza 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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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 riguarda le attività aggiuntive o gli impegni professionali, anche in termini di flessibilità didattica ed 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 (es.: CTP, scuole ospedaliere, scuole carcerarie, ecc.).

E' 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

E' 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 ad essi connesse favorendo la possibilità di ottenere, anche attraverso tali opportunità, la valorizzazione 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 ad un equilibrio complessivo dell'impegno professionale.

Semplificazione burocratica

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

Ipotesi di piattaforma contrattuale

La formazione del personale

La formazione del personale: elemento costitutivo della professionalità

La formazione, nei suoi molteplici aspetti compreso l'auto aggiornamento, 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 ed assetti consolidati e postulano capacità e disponibilità a gestire il nuovo sia sul terreno culturale e formativo che 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.

E' 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 ed obiettivi fra personale ed 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 dell'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 maturato.

Le grandi emergenze

Le complessità e le contraddizioni del contesto sociale e culturale si trasferiscono inevitabilmente alle scuole ed 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 della 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 immigratori 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 una 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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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 neo Centri 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 neo centri 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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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 alle scuole e alle 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.

Ipotesi di piattaforma contrattuale

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 ed INDIRE

Il contratto continuerà a tutelare e rappresentare il personale comandato e collocato fuori ruolo presso gli ex IRRE ed 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.