



LA FLC PRESENTA LE PIATTAFORME NEI COMPARTI DELLA CONOSCENZA

IL CONTRATTO NON È PIÙ RINVIABILE

Anche nei settori della conoscenza, come in tutti gli altri settori dell'Amministrazione statale, si rende necessario riaffermare il valore generale, di pubblica utilità, del contratto collettivo di lavoro bloccato dal 2007 per la parte normativa e dal 2010 per la parte economica. È ormai chiaro che la ripresa economica non è ostacolata dal rinnovo dei contratti; semmai il mancato rinnovo dei contratti contribuisce a ostacolare la ripresa, in quanto aggrava la crisi dei consumi.

Ciò è tanto più vero in una fase in cui sono saltati gli equilibri generali fra capitale e lavoro, fra economia e politica, fra politica e democrazia, a tutto svantaggio di lavoro, politica, democrazia.

Il contratto collettivo, in questa drammatica situazione, può esercitare una funzione di soggetto riequilibratore e contribuire a sbloccare una situazione drammatica con un'economia in depressione, una politica subalterna al potere economico-finanziario, una democrazia aggredita da tutte le parti e in grave affanno sotto i colpi dei poteri forti che reclamano, appunto, l'affermazione del diritto del più forte potere economico transnazionale nei confronti del più debole e nazionale potere politico. Sono evidenti gli effetti fallimentari delle politiche che hanno negato i contratti e offerto in cambio austerità, taglio ai servizi, perdita del potere d'acquisto del lavoro dipendente. Sarebbe una boccata d'ossigeno per la nostra economia l'aumento della domanda aggregata fondata sull'aumento dei salari e mettendo il lavoro al centro delle riforme.

Il mancato rinnovo dei contratti, inoltre, penalizza la produttività del lavoro. Secondo l'Ocse c'è una

relazione tra retribuzione economica e produttività. Per questo, se si vuole aumentare anche la produttività e realizzare innovazioni reali nel processo produttivo a partire dai settori della conoscenza, le categorie del pubblico impiego non possono più restare senza contratto di lavoro.

Dobbiamo avere consapevolezza che la richiesta di rinnovo dei contratti pubblici si colloca in una temperie politico-culturale che ha messo in discussione il modello contrattuale finora praticato a partire dai primi anni Novanta.

sa da interessi e affari, ha ferito questo equilibrio disastrosamente un corretto terreno negoziale.

E ciò, in questi anni, ha contribuito a scavare profonde lacerazioni che hanno colpito sempre più l'intera società, diviso i lavoratori, disperso i riferimenti identitari del corpo sociale, alimentato il clima di sospetto, di diffidenza, di separazione e frammentazione.

A questi errati comportamenti si è aggiunta la scelta, altrettanto errata, di bloccare la contrattazione e di dettare improprie e

conoscenza, della libertà di insegnamento e di ricerca, che tanto più saranno produttivi quanto più saranno esercitati in un ambiente più consonamente cooperativo piuttosto che individualistico-competitivo, in un esercizio di responsabilità sostenuto da una valutazione partecipata e dalla rendicontazione sociale.

Il contratto deve avere nell'inclusività (e cioè nella tutela di ogni tipologia di lavoro correlato) uno dei suoi tratti più significativi, qualificandosi come strumento della solidarietà fra lavori, diversi e magari distanti per contenuto di prestazione, ma connessi dalla comune appartenenza al luogo e all'obiettivo produttivo perseguito.

Il contratto esprime il suo valore anche nella capacità di leggere i cambiamenti che stanno interessando scuola, università, ricerca e istituti di alta formazione e di interpretare i nuovi bisogni: non c'è dubbio alcuno che la flessibilità dello strumento contrattuale è più efficace della rigida regolazione per legge del lavoro.

Il Contratto, infine, è strumento di democrazia. La democrazia che si esercita nei luoghi di lavoro è estensione e rafforzamento della democrazia praticata nello spazio politico e sociale.

Il fatto democratico che si realizza ogni tre anni nelle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie è il contributo tangibile e concreto della volontà dei lavoratori di partecipare e decidere sugli assetti e la conformazione dei servizi e del lavoro.

La contrattazione è uno spazio nel quale l'energia dei lavoratori agisce positivamente sul governo della cosa pubblica che riconosce il valore propositivo del lavoro per il miglioramento dei rapporti sociali. ■

Nelle pagine interne

LE PROPOSTE CONTRATTUALI

- PER LA SCUOLA

- PER LA DIRIGENZA SCOLASTICA

Il quadro politico attuale nega alle parti sociali, e alle forze intermedie in generale, la possibilità di perseguire obiettivi comuni (concertazione); e le coordinate che reggevano il compromesso del '92 sono state erose da un comportamento poco responsabile dei decisori politici quanto meno nell'ultimo decennio: intervento invasivo della legge di contro alla libera negoziazione delle parti, mancata assegnazione degli obiettivi al *management* pubblico, eccesso di controlli formali e assenza di controlli sostanziali, intreccio fra responsabilità politiche e responsabilità amministrative, incertezza sulle risorse disponibili, mancato rispetto dei cittadini utenti.

È avvenuto l'esatto contrario di quello che il modello di *privatizzazione* del rapporto di lavoro allora prevedeva. La politica, pre-

cogenti indicazioni organizzative alle strutture centrali e periferiche delle amministrazioni, e nel nostro caso a scuole, università, enti di ricerca e istituzioni AFAM. Basti pensare a provvedimenti come il DL 112/2008, la Legge 240/2010, tanto per citare i più intrusivi. Senza dimenticare le più dirette incursioni sul terreno contrattuale delle cosiddette norme Brunetta (Legge 15/2009 e D.Lgs 150/2009). Tutte norme che hanno aumentato la conflittualità senza aumentare la qualità della didattica e della ricerca.

Si deve, invece, rivitalizzare la contrattazione, con al centro il contratto nazionale per la tutela dei diritti fondamentali del lavoro e, come diretta derivazione, un contratto decentrato che modelli l'organizzazione del lavoro sui bisogni dei cittadini. Ciò nel rispetto dell'autonomia dei lavori della

SCUOLA STATALE: LE PROPOSTE DELLA FLC PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO

Il rinnovo del contratto della scuola non è più rinviabile. Per questo la FLC CGIL ha approntato la piattaforma rivendicativa sulla quale aprirà una consultazione tra tutti i lavoratori per discuterla e per raccogliere elementi utili per modificarla o integrarla. Quindi avvierà il confronto con il Governo.

La perdita salariale del personale della scuola è notevole. Le retribuzioni degli insegnanti italiani stanno al ventesimo posto nella classifica Ocse: dal 2010 al 2014 hanno perso in media 7.757 euro, aggravati di un'ulteriore perdita del 4,4% (dati ISTAT), se verrà confermato il blocco del contratto fino al 2017. La perdita complessiva per docenti e ATA supera il 10%. Vanno considerati inoltre i tagli alle risorse per il MoF e quelli finalizzati alla valorizzazione professionale (+2% circa).

L'ultimo contratto del comparto scuola statale risale al 2007. In questi 7 anni il lavoro nella scuola è cambiato ed è diventato sempre

più complesso, pensiamo soltanto alla digitalizzazione, alle innovazioni tecnologiche, ai Bes, al registro elettronico, all'assistenza degli alunni con disabilità. Il contratto è lo strumento più efficace per interpretare i cambiamenti e i bisogni culturali del lavoro e della scuola: rende coerente la prestazione lavorativa con i bisogni dell'istituzione, garantisce i diritti dei cittadini, adegua gli stipendi, soddisfa l'utenza, dagli studenti ai genitori.

Il rinnovo del contratto della scuola non è più rinviabile. Per questo la FLC CGIL ha approntato la piattaforma rivendicativa sulla quale aprirà una consultazione tra tutti i lavoratori per discuterla e per raccogliere elementi utili per modificarla o integrarla. Quindi avvierà il confronto con il Governo.

Questioni generali

La piattaforma poggia su alcuni principi generali, il primo dei quali

è l'innalzamento dei livelli retributivi più bassi. Quindi, in estrema sintesi: il mantenimento dell'attuale inquadramento per fasce stipendiali; il ruolo unico docente; l'estensione delle progressioni economiche di carriera al personale a tempo determinato; la rivalutazione delle indennità e dei compensi orari; la valorizzazione di impegno e professionalità con risorse aggiuntive e l'introduzione di benefit come sostegno alla professione.

Tra i benefit proponiamo la copertura assicurativa, i buoni pasto in caso di rientri pomeridiani, un budget personale per spese di formazione e acquisto strumenti didattici (che vanno rese scaricabili dalle tasse), il rimborso spese viaggio per chi lavora su più sedi.

La formazione è fondamentale nelle professioni della scuola, per questo va regolata nel contratto la fruizione dell'anno sabbatico e interventi formativi ad hoc in caso

di riconversione professionale.

L'incremento dei fondi per il miglioramento dell'offerta formativa e lo sgravio dal Fis del pagamento delle indennità obbligatorie (lavoro notturno, festivo, indennità Dsga, ecc) sono altri due punti fondamentali.

Tra le questioni generali va considerato il rispetto del lavoratore con problemi di salute, quindi: la piena retribuzione durante i primi 10 giorni di malattia; modalità di assenza "a ore" sia per i permessi (personali o L. 104) sia per malattia (ad esempio per visite specialistiche). Per le visite specialistiche, terapie o indagini diagnostiche vanno previsti permessi aggiuntivi specifici.

Infine, data la sempre maggiore incertezza in campo pensionistico nel rinnovo del contratto 2015/2017 si dovranno valorizzare le adesioni volontarie alla previdenza complementare, che rappresenta un investimento per il futuro dei giovani e dei neo assunti. ■

I DOCENTI. Retribuzione, professione, formazione

La professione docente richiede particolari competenze, uniche nella loro specificità. Difatti insieme alla padronanza di conoscenze teoriche, il docente deve possedere la capacità di utilizzarle con efficacia, di affinarle continuando a imparare, con la riflessione sull'esperienza, la ricerca-azione, il confronto coi colleghi, l'aggiornamento, la formazione.

Per questo occorrono al docente anche competenze psicopedagogiche, disciplinari, relazionali, metodologico-didattiche, organizzative, informatiche, linguistiche, valutative. L'insegnamento è quindi una funzione unica, anche quando il docente si rivolge a persone molto diverse tra loro: dai bambini di 3 anni agli adolescenti, ai giovani e agli adulti; anche quando è impegnato nella scuola in ospedale, in un carcere o a domicilio. Sono queste le ragioni per cui non funzionano le proposte basate su un sistema di carriere che spezzano l'unicità della funzione docente o che introducono elementi di competizione individuale. La professionalità

va valorizzata anche in relazione all'impegno orario, agli incarichi aggiuntivi, al contesto lavorativo, al lavoro d'aula. La contrattazione nazionale integrativa dovrà individuare una griglia di crediti, che tenga insieme esperienza, formazione, produzione di materiale didattico e valutativo, pubblicazioni di carattere didattico, attuazione di una didattica innovativa e laboratoriale, elaborazione e realizzazione di specifici progetti, altro.

L'impegno aggiuntivo da valorizzare e da riconoscere deve riguardare il lavoro prestato nel *team* dei docenti. Escludiamo un sistema che valuti la qualità della prestazione individuale.

La FLC ritiene che l'inquadramento per fasce stipendiali di anzianità vada mantenuto e affiancato da un meccanismo di accelerazione delle fasce stipendiali, legato all'impegno lavorativo aggiuntivo. Deve essere chiaro che per valorizzare i docenti servono risorse aggiuntive adeguate

(segue a pag. 3)

IL PERSONALE ATA. Parte integrante del progetto educativo

Il lavoro ATA va finalizzato alle funzioni della scuola, dove le diverse professioni devono dialogare perché hanno a obiettivi comuni.

L'emergenza salariale tra questi lavoratori è una delle priorità da affrontare. Il contratto dovrà risolvere diversi problemi che sono alla base delle difficoltà e dei disagi di questo settore: nuovi modelli organizzativi e organici, revisione dei profili e nuovi inquadramenti, formazione, flessibilità oraria, partecipazione al progetto di scuola.

Il lavoro degli uffici e dei servizi richiede un livello di professionalità sempre più elevato e modalità organizzative spesso inedite. Anche per questa ragione la formazione in servizio non potrà essere casuale ed episodica.

È necessario un aggiornamento continuo e al personale neo-immesso in ruolo deve essere garantito il tutoraggio.

Il prolungamento degli orari per garantire l'apertura totale quotidiana delle scuole crea problemi

di sicurezza dei lavoratori. Il riposo e il recupero psico-fisico sono un diritto dei lavoratori e una condizione per la sicurezza della collettività.

Questo è un altro ambito su cui la contrattazione dovrà mettere ordine e non solo a livello nazionale, perché un ruolo fondamentale lo svolgerà anche la contrattazione di istituto.

La scuola è una comunità didattica complessa e funzionale, dove il personale ATA svolge compiti insostituibili, tra cui garantire ad alunni disabili e con problemi di salute il diritto a frequentare la scuola in sicurezza.

Auxiliari, tecnici e amministrativi non possono essere considerati un corpo separato, ma hanno diritto alla piena partecipazione alla vita scolastica.

Occorre creare le condizioni, tramite il CCNL, per ricondurre tutte le attività amministrative e dei servizi generali alle finalità

(segue a pag. 3)

RELAZIONI SINDACALI

All'insegna di certezza e trasparenza

Senza contratto la condizione dei lavoratori peggiora. In questi lunghi anni in cui si è tentato in tutti i modi di bloccare le relazioni sindacali e affidare la gestione del lavoro a leggi e norme (spesso confuse e contraddittorie) è peggiorata pure la qualità dei servizi pubblici.

Corrette relazioni sindacali non servono al sindacato, ma sono un modo efficace di gestire l'organizzazione del lavoro. Anche per questo la FLC si batte per cancellare la Legge Brunetta (D.Lgs 150/2009). E soprattutto trasparente e ordinato. La contrattazione nazionale deve definire le materie attribuite ai vari ambiti territoriali, escludendo che sulla stessa materia possa esercitarsi più di un ambito contrattuale integrativo. Il contratto integrativo di istituto va legato di più alla didattica e alla qualità dell'offerta formativa, in questo utilizzando e al contempo valorizzando l'autonomia scolastica, soprattutto negli interventi contro la dispersione. Vanno contrattate tutte le risorse destinate a compensi accessori, qualunque sia la fonte, e va previsto un tetto massimo al salario accessorio e al lavoro aggiuntivo. Le funzioni organizzative, di staff e le varie indennità vanno retribuite con fondi diversi dal Fondo di istituto. In questa attività è evidente il valore del lavoro delle Rsu. Per avere valore il contratto di istituto deve contare su tempi certi. Il ruolo dei revisori dei conti nella validazione del contratto va precisato e circo-

scritto, perché spesso è solo di ostacolo alla sua applicazione. La contrattazione integrativa è importante perché interviene su organizzazione del lavoro, orario e quote di salario. Va declinato in maniera chiara ciò che è organizzazione del lavoro ed è negoziabile e ciò che è organizzazione degli uffici ed è oggetto di informativa. Va chiarita la partecipazione del DSGA nelle delegazioni trattanti e precisata la sua competenza nella certificazione delle compatibilità finanziarie dei contratti di istituto. ■

ISTRUZIONE DEGLI ADULTI (IDA)

Leggere i cambiamenti

Il sistema dell'IDA prevede la costituzione dei CPIA (che comprendono i CTP e gli Istituti di prevenzione e pena per i corsi di primo livello) dotati di autonomia didattica e organizzativa, i quali possono articolarsi in reti territoriali. I corsi serali assumono il nome di corsi di secondo livello. Questa riorganizzazione dell'IDA dovrà prevedere in sede di contratto il riconoscimento di una professionalità specifica. La FLC chiede: a) un piano nazionale di formazione con risorse dedicate; b) la ridefinizione dei carichi di la-

voro derivanti dal rinnovato profilo professionale.

Inoltre, l'orario dei docenti va definito in relazione alla programmazione del piano delle attività e all'articolazione flessibile su base annuale e nell'orario va riconosciuto anche il tempo che essi impegnano nei rapporti con l'utenza e l'analisi dei bisogni che questa esprime. Vanno infine mantenute le precedenze per il personale che opera in questo segmento di Istruzione, o che abbia maturato esperienza nel settore. ■

SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

Risorsa strategica per il Paese

Le scuole italiane all'estero sono una risorsa strategica anche della politica estera del nostro Paese e sono l'asse portante di diffusione e di promozione della lingua e cultura italiana nel mondo, non solo a favore dei migranti, molti dei quali nati nei Paesi ospitanti. Molti dei problemi di queste scuole sono rimasti irrisolti perché alcune norme dello scorso contratto sono inattuati. La FLC ritiene che a queste scuole vada attribuita piena autonomia didattica, organizzativa ed economica anche attraverso l'istituzione del fondo d'istituto e di specifici organi collegiali. Intende conseguire i seguenti obiettivi: 1) Al personale docente e ATA, a tempo

indeterminato e determinato, di queste scuole va garantita l'applicazione dei diritti in materia di assenze, congedi parentali, ferie, permessi, diritto allo studio e formazione, compresi diritti e tutele di derivazione contrattuale e di legge.

Va definito anche il trattamento economico, retributivo e previdenziale spettante al personale docente assunto con contratto a tempo determinato. 2) Secondo la FLC la destinazione all'estero è mobilità professionale, dunque è regolata dalla contrattazione. 3) Il sistema delle relazioni sindacali all'estero deve prevedere regole generali per la piena attuazione della partecipazione, informazione e contrattazione ai vari livelli. ■

EDUCATORI

Riquilibrare il profilo

Considerato che le istituzioni educative sono coinvolte nella riorganizzazione dell'intero sistema scolastico, il contratto dovrà realizzare la tutela professionale degli educatori, un loro pieno coinvolgimento nei percorsi decisionali del Pof e dovrà individuare dei percorsi di riqualificazione e di riconversione del personale perdente posto.

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

(continua da pag. 2) - **I docenti**

te. L'orario di lavoro dei docenti italiani è già in linea con quello degli altri paesi europei per quantità di lavoro prestato. Per le attività individuali aggiuntive va definito un impegno annuale massimo oltre il quale si ha diritto ad accedere a un salario accessorio. Infine, la formazione deve

essere programmata, obbligatoria e finanziata con oneri a carico dell'amministrazione. Essa deve parlare alla responsabilità della funzione, iniettare motivazione, spingere alla valutazione del proprio lavoro, alla riflessione sulla relazione educativa e sul rapporto con l'insieme dell'organizzazione scolastica. ■

(continua da pag. 2) - **Il personale ATA**

che sono specifiche della scuola. Proseguendo nell'azione che ci ha fatto raggiungere importanti risultati sul piano della eliminazione di adempimenti impropri che costituivano delle vere e proprie molestie burocratiche (pagamento TARSU, vi-

site fiscali, mensa) per questo rivendichiamo la semplificazione e la "bonifica" degli adempimenti.

Tale obiettivo si può raggiungere anche con una dichiarazione congiunta che impegni le parti ad avviare un processo di sburocratizzazione. ■



FAI LA SCUOLA GIUSTA

UN CONTRATTO PER RINNOVARE LA SCUOLA E MIGLIORARE IL LAVORO

DALLA PARTE DEI DOCENTI

Retribuzione e professione

L'aumento delle retribuzioni, che sono tra le più basse d'Europa, è il primo compito del contratto collettivo nazionale.

La funzione docente è unica e va prevista una progressione di carriera uguale per tutti. Va valorizzato e promosso l'impegno personale e le maggiori responsabilità.

Ecco come.

L'anzianità di servizio equivale a esperienza professionale sul campo. È un automatismo da mantenere. Chi lavora in **aree a rischio**, con alta presenza di stranieri o gruppi di svantaggiati ha bisogno di so-

stegno e riconoscimenti maggiori. Lo stesso vale per chi opera in **situazioni complesse** (ITS, rapporti con altri soggetti del territorio).

Sono elementi da incentivare e riconoscere anche economicamente:

la qualità del **lavoro didattico e laboratoriale**, la produzione di **materiali didattici** e la costruzione di **percorsi didattici, formazione** sono elementi;

il lavoro in team, le funzioni di **coordinamento pedagogico e organizzativo**, la realizzazione di progetti di particolare valore e connotati da innovazione e ricerca nel

campo della didattica e della valutazione.

Orario di lavoro

I docenti italiani non lavorano meno dei colleghi europei. Vanno definiti i limiti massimi alla prestazione oraria di lavoro e nuovi criteri per l'articolazione dell'orario di lavoro.

Per sgombrare il campo da equivoci la FLC propone di:

- rendere **"trasparenti"** e **formalizzare tutti gli attuali carichi di lavoro**, oltre agli obblighi d'insegnamento frontale (25 ore nell'infanzia, 22 ore nella primaria e di 18 ore nella secondaria) a cui continua ad

essere legato il salario fondamentale. Si tratta di attività di programmazione, preparazione lezioni, correzioni compiti; incontri con le famiglie; riunioni collegiali; partecipazione a gruppi H;

- **evitare la formazione delle cattedre con orario superiore** a quello massimo o con un numero di classi spropositato;
- rafforzare nella scuola primaria e dell'infanzia le competenze;
- evitare che le **ore di programmazione siano "stornate"** per fare fronte a esigenze di supplenza.

DALLA PARTE DEL PERSONALE ATA

Retribuzione, revisione, profili

L'aumento delle retribuzioni è il primo compito del contratto collettivo nazionale. Molti ATA, soprattutto collaboratori scolastici hanno beneficiato del bonus di 80 euro proprio per l'esiguità dei loro compensi. Le professioni ATA sono fondamentali per il funzionamento della scuola e necessarie al progetto didattico.

In quest'ottica il contratto dovrà ridisegnare i profili professionali. Il lavoro degli uffici e dei servizi richiede un livello di professionalità sempre più elevato, per questo vanno riviste le

tabelle degli organici e va rafforzata la **mobilità professionale**. Fondamentali anche la **formazione** e l'**aggiornamento**.

La FLC propone di:

- **riedere l'attuale sistema di reclutamento** ATA, basato sul semplice possesso del titolo di studio, integrandolo con il possesso di competenze specifiche (informatica, conoscenza delle lingue, ecc);
- ricondurre le **posizioni economiche e gli incarichi specifici all'interno del profilo**;
- inquadrare i **collaboratori scolastici** nell'area As:

- inquadrare gli assistenti tecnici e amministrativi nell'area C;
- inquadrare i **Dsga** a livello di funzionario direttivo.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è di **36 ore settimanali**, è unico e continuativo. Tutte le ore necessarie a coprire esigenze straordinarie o di particolare complessità vanno considerate aggiuntive. **L'orario di lavoro è fissato dal contratto nazionale**.

Spetta alla **contrattazione decentrata stabilire criteri e modi di flessibilità** oraria. L'orario spezzato è da escludere.

La partecipazione

Il personale ATA deve partecipare a pieno titolo all'attività e alla progettazione che avviene a scuola, perché la sua attività non è avulsa dagli obiettivi didattici e formativi.

Per questo la FLC chiede che:

- sia presente negli **organi collegiali**;
- sia presente nelle **commissioni PoF**, in quelle per la sicurezza, per i viaggi di istruzione, ecc.

Il personale ATA ha diritto a spazi dedicati all'autovalutazione del servizio.

MAI PIÙ PRECARI

La Corte di giustizia europea ha definito un abuso la reiterazione dei contratti a tempo determinato nella scuola, laddove essi coprono esigenze stabili e non temporanee. Una vittoria per migliaia di precari e per la FLC Cgil che li ha sostenuti in tantissimi ricorsi. Si dovrà finalmente dare avvio a un'operazione verità e trasparenza e coprire tutti i posti vacanti svuotando le graduatorie, dando certezza a migliaia di lavoratori che hanno

lavorato su posti liberi per più di 36 mesi. Ma si dovrà anche bandire con cadenza costante i concorsi per le assunzioni nella scuola. Tutto questo vale per i docenti, ma anche per gli Ata, con buona pace di chi li vorrebbe solo tagliare. La FLC CGIL nella sua piattaforma propone:

- la costituzione di un **organico funzionale** di scuola per docenti e Ata per l'ampliamento dell'offerta formativa (generalizzazione scuola dell'infanzia,

assistenti tecnici anche nel primo ciclo, ampliamento del tempo scuola, attuazione di progetti, attività di recupero per far fronte alla dispersione scolastica, diminuzione del numero di alunni per classe, ecc.).

- **l'equiparazione del trattamento economico e giuridico** del personale a tempo determinato a quello a tempo indeterminato;
- l'estensione della durata del contratto a tempo determinato

fino al 31 agosto, nei casi in cui il posto sia libero (vacante e/o disponibile) per tutto l'anno;

- la **ricostruzione di carriera** dopo i primi 36 mesi di servizio. La FLC CGIL si batte contro il ricorso ai contratti atipici, purtroppo in aumento, per funzioni identiche a quelle svolte dal personale con rapporto a tempo determinato. A tutte le prestazioni rese nella scuola deve applicarsi il CCNL del comparto.

DIRIGENZA SCOLASTICA: LE PROPOSTE DELLA FLC PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO

Il dirigente scolastico, insieme a tutti i soggetti della scuola (docenti, ATA, genitori e alunni, portatori di interessi e di esigenze educative e formative), possono essere decisivi per il buon funzionamento del sistema educativo. Il dirigente, infatti, realizza a pieno la sua funzione solo quando riesce a coinvolgere tutte le componenti della comunità scolastica in una gestione consapevole e responsabile dei processi di insegnamento/apprendimento. La ricerca nel campo dell'organizzazione dei sistemi educativi riconosce l'efficacia di modelli di gestione centrati sulla *leadership* partecipata, condivisa e diffusa.

Le politiche scolastiche dell'ultimo decennio e la burocratizzazione del sistema hanno ostacolato il dirigente nell'esercizio delle sue funzioni.

L'aumento continuo dei compiti e delle responsabilità affidate al dirigente è un esempio di come si possa ostacolare lo svolgimento delle funzioni fondamentali di una figura professionale. Le responsabilità del dirigente scolastico sono state gravate di carichi burocratici: l'applicazione delle norme sui contratti pubblici, sull'amministrazione digitale, sulla decertificazione e dematerializzazione, sulle incompatibilità, sulla trasparenza e l'anticorruzione, sulla riduzione dei debiti pubblici, sulla stipula dei contratti pubblici..., con un'estensione alla scuola di tutti i vincoli e le regole imposte alla pubblica amministrazione. Di fronte al

estendersi delle responsabilità del dirigente scolastico è necessario che il contratto ribadisca il rispetto delle funzioni dei dirigenti e dei limiti delle loro responsabilità nel contesto dei poteri all'interno della scuola autonoma e nel rapporto con i soggetti esterni. Troppo volte negli ultimi anni abbiamo registrato l'invasione dell'Amministrazione e perfino degli Enti locali nei confronti dei dirigenti e delle scuole autonome. Particolarmente insistenti e fastidiosi, oltre che illegittimi, sono state le pressioni dei revisori dei conti sui dirigenti in merito alle materie oggetto della contrattazione integrativa di istituto: in molti casi si è oltrepassato il limite delle competenze affidate dalla legge, invadendo l'autonomia delle parti contrattuali. Va quindi rafforzata l'autonomia e la responsabilità del dirigente nelle relazioni sindacali, alle quali deve fare da contraltare solo l'esercizio della rappresentatività, regolata dal CcLNL per le OoSS e legittimata dalle elezioni per le Rsu della scuola.

Il dirigente scolastico rappresenta la comunità scolastica e il progetto educativo alla cui realizzazione deve poter dedicare tutto il suo impegno di tempo e tutta la sua professionalità. Per questo deve essere messo al riparo dalle unilaterali e arbitrarie applicazioni del contratto di lavoro da parte del MIUR e dei Direttori generali regionali.

Questo è il contesto attuale. Per mettervi ordine è necessario tornare a discutere del contratto di lavoro dei dirigenti,

unico strumento a disposizione – come l'esperienza di questi anni dimostra – per difendere la condizione professionale e il valore del lavoro.

Si deve quindi tornare alla piena esigibilità delle relazioni sindacali (contrattazione, informazione preventiva, informazione successiva) consolidando sia il livello nazionale sia il secondo livello di contrattazione regionale, riportando alla contrattazione integrativa i criteri generali per la gestione del

rapporto di lavoro: affidamento e mutamento degli incarichi dirigenziali, reggenze, incarichi aggiuntivi.

Su questi ultimi è necessario conquistare la contrattazione dei compensi degli incarichi obbligatori (esami di stato, incarichi derivanti da accordi interistituzionali, utilizzo dei fondi europei, nazionali e regionali) oggi decisi unilateralmente dall'amministrazione o del tutto gratuiti. ■

Le risorse A DIFESA DELLE RETRIBUZIONI

Al fine di tutelare le retribuzioni dai processi inflattivi occorre rivendicare l'utilizzazione di risorse correlate all'inflazione attesa e al recupero dell'inflazione reale.

Gli incrementi retributivi connessi all'equiparazione ai livelli stipendiali delle altre dirigenze pubbliche di fascia corrispondente e connessi all'equiparazione interna andranno previsti con adeguate specifiche risorse nelle leggi Finanziarie.

Per retribuire tutti gli incarichi aggiuntivi obbligatori occorre che il Governo preveda uno stanziamento sul quale avviare la contrattazione di questi istituti.

Al fine di valorizzare e sviluppare la professionalità occorre inserire a pieno titolo i dirigenti scolastici nei piani di investimento per l'istruzione e la formazione.

Validazione dei contratti LA PAROLA AI LAVORATORI

Proponiamo di introdurre anche per i contratti integrativi nazionali e regionali la regola per la validità del 50%+1 vigente per il CCNL e la consultazione certificata dei lavoratori a maggioranza semplice sia per il contratto nazionale sia per i contratti integrativi nazionali e regionali, sia per le sequenze o code contrattuali. Tutto questo è coerente con quanto stabilito nell'Accordo sulla rappresentanza sindacale sottoscritto a giugno da CGIL, CISL e UIL.

ABBONAMENTI 2015

Articolo 33
mensile promosso dalla FLC Cgil

Informazione sindacale, Approfondimenti,
Interviste, Progetti ed Esperienze,
Studi e Ricerche, Arte, Cultura,
Monografie, Supplementi,
Dibattito con i lettori

www.edizioniconoscenza.it



OBIETTIVI E PROPOSTE PER IL CONTRATTO DELL'AREA V

Parte normativa

QUESTE IN SINTESI LE PROPOSTE CHE LA FLC PRESENTERÀ ALLA CONTROPARTE.

Il contratto dovrà definire con più precisione i limiti delle responsabilità del dirigente nel contesto dei poteri all'interno della scuola autonoma. Questo per evitare unilaterali e arbitrarie interpretazioni del MIUR e dei Direttori Generali Regionali.

Anche per l'area V va sviluppato un sistema di relazioni sindacali consolidando il primo livello e l'ambito regionale del secondo livello di contrattazione. È fondamentale l'informazione sindacale sull'utilizzo dei dirigenti scolastici.

Alla contrattazione spetta definire i criteri generali per la gestione del rapporto di lavoro, in particolare su incarichi dirigenziali, reggenze, incarichi aggiuntivi per:

- garantire il diritto alla mobilità interregionale e assicurare il diritto all'incarico nella provincia di residenza;

- assicurare la possibilità del mutamento di incarico in pendenza di incarico triennale, in presenza di motivazioni personali;

- definire i criteri generali per il conferimento e il mutamento dell'incarico dirigenziale.

Deve essere la contrattazione regionale a definire i criteri per l'attribuzione delle reggenze.

FORMAZIONE IN SERVIZIO

È elemento fondamentale della professione, ma occorre incrementare e rendere certe le risorse, senza lasciarle, come è avvenuto in questi anni, a discrezione dell'Amministrazione.

I criteri e le modalità di svolgimento dell'attività formativa vanno contrattate a livello nazionale e regionale. In sede negoziale è infatti possibile fare emerge-

re tutte le esigenze formative dei dirigenti, valorizzando la loro autonomia anche nella scelta delle attività formative. In questo campo i dirigenti vanno protetti dalle "molestie" dell'amministrazione (procedimenti conseguenti alla formazione, distanza, rimborso dei costi sostenuti, non-obbligo per i neo assunti).

VALUTAZIONE

L'articolo 20 dell'attuale CCNL descrive con chiarezza le modalità di valutazione della dirigenza scolastica. Va applicato perché promuove la partecipazione e le responsabilità dei dirigenti in materia di valutazione contro qualsiasi ingerenza dell'Amministrazione che sottragga prerogative contrattuali e protagonismo.

Significa dare certezza della partecipazione dei dirigenti ai procedimenti valutativi che li riguardano e, nella valutazione, definire le modalità di individua-

zione dei soggetti coinvolti nei procedimenti valutativi, che debbono essere qualificati e scelti in maniera trasparente.

RECLUTAMENTO

Il contratto deve confermare l'istituto dell'informazione preventiva sulle procedure e sui contenuti delle prove; sulle procedure, sullo sviluppo dei percorsi concorsuali e sui contenziosi.

PROVEDIMENTI DISCIPLINARI

Bisogna incrementare le garanzie per i dirigenti nei procedimenti disciplinari e ricondurre al solo contratto la tipizzazione dei comportamenti e delle sanzioni correlate.

RECESSO

Va regolato nel contratto il diritto del dirigente al rientro nel ruolo dei docenti a conclusione dell'anno di prova.

Parte economica

Va superato il disposto del decreto Tremonti sul blocco delle retribuzioni individuali e sull'adeguamento del fondo nazionale alla riduzione di dirigenti scolastici e recuperata integralmente al fondo nazionale la RIA dei dirigenti cessati. Va affrontata la questione della consistenza nazionale e regionale degli organici dei dirigenti.

TUTELA DELLE RETRIBUZIONI

Vanno applicati ai dirigenti scolastici gli incrementi previsti dalle intese sindacali confederali a tutela delle retribuzioni contro l'inflazione.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Va assicurata la copertura delle retribuzioni nei periodi di vacanza contrattuale.

EQUIPARAZIONE RETRIBUTIVA ALLE ALTRE DIRIGENZE DI STATO

È necessario recuperare il divario retributivo con le altre dirigenze di Stato di seconda fascia.

Ma anche andare a una equiparazione retributiva interna: si deve trovare soluzione alla inaccettabile differenza retributiva fra dirigenti assunti con diverse procedure concorsuali.

INCARICHI AGGIUNTIVI E REGGENZE

Andrà verificata la congruità e la esigibilità delle remunerazioni e degli incarichi aggiuntivi. In questo ambito va affrontata la questione delle reggenze la cui remunerazione deve essere incrementata e non deve gravare sulle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

STABILITÀ TRIENNALE DELLA RETRIBUZIONE

Va assicurata nell'ambito del triennio dell'incarico la stabilità della retribuzione parte variabile

della posizione e risultato prevista dai contratti regionali.

ASSEGNO AD PERSONAM

Occorre superare la provvisorietà della misura dell'assegno *ad personam* dei dirigenti ex presidi incaricati.

Personale all'estero

Vanno applicati ad esso tutti gli istituti del contratto, riconoscendo la parte variabile della retribuzione di posizione e l'indennità integrativa speciale, e va ridiscussa la questione dell'adeguamento dell'indennità di sede. ■



Abbonamento annuale: 50,00 euro
Per gli iscritti alla Cgil: 30,00 euro
Abbonamento online: 30,00 euro
Sconti speciali per le Rsu e gli studenti

Ci si può abbonare direttamente sul sito oppure tramite c/c postale n.63611008 intestato a

Valore Scuola coop a r.l.
Via Leopoldo Serra, 37 - 00153 Roma
Puoi chiamarci:
Tel. 06.5813173 - Fax 06.5813118
Puoi scriverci una mail a:
- commerciale@edizioniconoscenza.it
- redazione@edizioniconoscenza.it

3-4-5 marzo 2015 - ELEZIONI RSU nella scuola, nell'università, nella ricerca, nell'alta formazione artistica e musicale

Edizioni Conoscenza sta curando la stampa dei manuali, uno per comparto, che spiegano ruoli e competenze dei rappresentanti sindacali e della contrattazione di luogo di lavoro. Saranno disponibili dalla metà di gennaio. Si tratta di agili libriccini di formato tascabile (cm. 12 x 19,5). La **biblioteca RSU** è ricca anche di altri titoli.



Antonio Luongo

CONOSCERE PER FARE. MANUALE SUI DIRITTI SINDACALI DELLE RSU

Questo libro tratta di diritti e libertà sindacali, quelle cose che permettono alle organizzazioni sindacali di svolgere la loro funzione di tutela e di rappresentanza del lavoratore e del lavoro, secondo moderni principi di civiltà nelle relazioni sociali. Conoscere i diritti sindacali nell'ambito della propria attività lavorativa e saperli esercitare è fondamentale per chi è stato eletto nelle RSU.



Francesco D'Assisi Cormino

DIMMI PURE... TI ASCOLTO. PER UNA COMUNICAZIONE RESPONSABILE

In ogni passaggio del suo lavoro, il sindacalista fa i conti con l'arte del comunicare. Il volume è corredato da un DVD che esemplifica dal vivo le varie forme di dialogo e conversazione responsabile. Il libro spiega in modo serio e divertente i vari modi per convincere un lavoratore a candidarsi nelle nostre liste.



Massimo Mari, Sergio Salerno

A SCUOLA SICURI. VADEMECUM PER LA SICUREZZA NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

Danilo Chiocchini, Massimo Mari, Sergio Salerno (solo in versione e.book)

ALL'UNIVERSITÀ SICURI. VADEMECUM PER LA SICUREZZA NELLE ISTITUZIONI UNIVERSITARIE

La sicurezza sui luoghi di lavoro e la funzione degli RLS è argomento di grande importanza e attualità non solo per lo stato di molti edifici scolastici. I comparti della conoscenza ospitano ogni giorno migliaia e migliaia di persone, tra lavoratori e giovani in formazione. Inoltre vi si svolgono alcune attività a rischio, come quelle nei laboratori. La sicurezza e la salubrità vanno quindi garantite e tutelate. Secondo la legge. Questi due libri aiutano a capire come vanno applicate le norme e gli strumenti per farle rispettare.

Quello che un rappresentante dei lavoratori deve sempre sapere...

Americo Campanari,

PERMESSI, ASSENZE E ASPETTATIVE DEI LAVORATORI DELLA SCUOLA

Un libro arrivato all'11ª edizione.

Antonio Valentino

GLI INSEGNANTI NELL'ORGANIZZAZIONE SCOLASTICA. CONSAPEVOLEZZE E COMPETENZE DI UNA PROFESSIONE CHE CAMBIA

Essere insegnanti oggi significa fare i conti con competenze anche nuove, sapersi muovere all'interno dell'organizzazione scolastica e non solo dentro l'aula, avere consapevolezza dei cambiamenti del mondo e della propria professionalità.

LE PROFESSIONI ATA

Conoscere il lavoro delle persone che si rappresentano è fondamentale per capire i loro bisogni professionali e farsene portavoce ai tavoli negoziali.

Per maggiori informazioni sui libri >>> www.edizioniconoscenza.it

Per tutte le altre informazioni sulle Rsu >>> www.flcgil.it