

CGIL SCUOLA

CISL SCUOLA

UIL SCUOLA

UN CONTRATTO PER LA SCUOLA DELL'AUTONOMIA

Piattaforma

CONTRATTO 2002 – 2005

13 Giugno 2002

PREMESSA

I Sindacati scuola confederali hanno indirizzato, il 21 marzo scorso, al Presidente dell'ARAN ed ai Ministri Frattini e Moratti una piattaforma articolata per punti in cui venivano esposti gli obiettivi contrattuali e le linee rivendicative per l'apertura del negoziato contrattuale per il quadriennio 2002-2005.

In quell'occasione Cgil scuola, Cisl scuola e Uil scuola si riservarono di presentare un testo analitico, suddiviso per istituti, a specificazione delle richieste contrattuali già inviate.

Le ipotesi che seguono intendono rispondere a quell'impegno pur in un quadro di riferimento delle risorse economiche non ancora completamente definito.

Aprire subito la trattativa contrattuale.

La sottoscrizione dell'Intesa del 4 febbraio 2002 fra Governo e Confederazioni, che definisce ulteriori risorse per il recupero dell'inflazione programmata, consente l'avvio delle trattative per un Contratto scaduto il 31 dicembre 2001.

I Sindacati scuola ribadiscono la richiesta di immediata apertura del negoziato.

Contemporaneamente rivendicano, oltre a quanto previsto per l'inflazione programmata, risorse contrattuali certe nell'ambito del Piano pluriennale di investimenti.

Il quadro di riferimento.

L'indeterminatezza del processo riformatore e la mancanza di riferimenti certi, anche dal punto di vista gestionale, amministrativo ed organizzativo espongono lo sviluppo dell'autonomia delle scuole, da noi sostenuta come strumento di profonda innovazione del modello didattico ed organizzativo delle istituzioni scolastiche, ai rischi, da noi più volte denunciati, di aziendalizzazione.

Si compromette così quell'idea di scuola e di organizzazione del lavoro, e conseguentemente di relazioni sindacali, contrattuali e vertenziali, fondate sulla partecipazione, condivisione, collegialità e responsabilità che il sindacalismo confederale ha da sempre proposto e sostenuto.

La scuola dell'autonomia.

Alla base di questo rinnovo contrattuale poniamo il consolidamento del modello di scuola che abbiamo sempre sostenuto e contribuito ad affermare, quello dell'autonomia.

Questa scelta di campo è coerente con la recente riforma del Titolo V della Costituzione che ha elevato a rango costituzionale il principio dell'autonomia scolastica.

Nell'autonomia la progettazione dell'offerta formativa richiama, da un lato, la questione della professionalità docente, della sua valorizzazione e del suo pieno riconoscimento e, dall'altro, l'unità dei servizi ausiliari, tecnici ed amministrativi per garantire sinergicamente l'offerta stessa. L'efficacia di tale modello, teso all'innalzamento dei livelli qualitativi dell'apprendimento, all'integrazione mirata degli obiettivi formativi e alla sostanziale omogeneità degli esiti mira ad assicurare a tutti il successo formativo.

Ciò richiede un corpo professionale più motivato, pienamente coinvolto nelle scelte, protagonista dei processi e che veda riconosciuto il proprio ruolo sociale, affermato anche attraverso politiche retributive adeguate. E' inoltre necessaria un'attività organizzata su modelli di lavoro differenziati, professionalità articolate, itinerari di ricerca continui in un contesto relazionale che, oltre a valorizzare l'impegno individuale dell'insegnante, si connota con una dimensione cooperativa.

La cultura professionale della scuola dell'autonomia non può che essere quella della condivisione e della cooperazione.

La stagione contrattuale 2002 – 2005 deve perseguire l'obiettivo di valorizzare i lavori e le professioni nella scuola dell'autonomia.

Questo obiettivo è coerente con una dimensione dei processi di istruzione e formazione che guarda all'Europa dell'istruzione e della cultura, che deve realizzare l'obiettivo di innalzare i livelli di istruzione dei giovani e degli adulti, che deve essere di qualità per tutti.

Considerata la fase di cambiamenti ancora in atto, l'articolato del nuovo Contratto dovrà necessariamente prevedere una specifica clausola per riaprire, eventualmente, il confronto negoziale in ordine all'evoluzione delle riforme.

Infine, per evitare conflitti di competenze e contenzioso, è necessario prevedere una sede di armonizzazione fra il Contratto del personale docente ed ata e quello dei Dirigenti scolastici sugli aspetti di intersezione.

I servizi della scuola dell'autonomia.

In questo contesto contrassegnato da profonde incertezze e dall'inefficienza dell'amministrazione i lavoratori dei servizi ausiliari, tecnici ed amministrativi operano in condizione di profondo disagio.

Diventa, pertanto, forte l'esigenza di rivedere l'organizzazione scolastica per i servizi nell'ambito della riorganizzazione dell'amministrazione centrale e periferica del MIUR che non può essere intesa come trasferimento puro e semplice di incombenze e di adempimenti burocratici alle scuole.

In questi anni è aumentata considerevolmente la quantità e la qualità delle competenze passate alle istituzioni scolastiche senza che a ciò siano seguite iniziative di formazione e di supporto adeguate, sia in termini di strumenti informatici nonché di formazione specifica rivolta al personale ata della scuola.

Le conseguenze sono state un considerevole aumento dei carichi di lavoro che ha determinato confusione e difficoltà aggravate anche da una serie di interventi molto pesanti di riduzione degli organici.

Su questo versante, va ascritto esclusivamente all'iniziativa confederale il blocco delle esternalizzazioni introdotte con la Finanziaria per il 2002.

Questo rinnovo deve reperire le risorse aggiuntive al recupero dell'inflazione necessarie per riconoscere e valorizzare il lavoro del personale ata.

Pertanto, la definizione di un preciso Piano Pluriennale di Investimenti, all'interno del quale devono essere stanziati risorse dedicate ai lavoratori ata, diventa una precondizione per un rinnovo contrattuale in grado di riconoscere i cambiamenti in atto ed il ruolo del lavoro ata.

Le regole della contrattazione.

Confederazioni e Governo, il 4 febbraio scorso, hanno concordato le regole che attengono ai rinnovi contrattuali ed in particolar modo è stata confermata una chiara ripartizione di compiti tra legge, o altri atti dell'Amministrazione, e contrattazione collettiva.

Tutto ciò rappresenta precisi vincoli.

Conseguentemente il Governo si è impegnato, anche nel rapporto con il Parlamento, ad evitare che si producano interventi di qualsiasi natura in ambiti di competenza della contrattazione.

Le materie oggetto di confronto politico con il Ministero.

Contemporaneamente alla trattativa devono essere affrontati, con il Governo e/o con il Ministro, diversi argomenti la cui soluzione ha incidenza sull'andamento complessivo della stagione contrattuale.

Indichiamo di seguito gli argomenti più rilevanti in un elenco che non è esaustivo.

Tavolo permanente di confronto: esso è stato definito tramite l'Intesa del 4 febbraio 2002 con " *riferimento al processo di riforme in atto nella scuola, il Governo, per il tramite del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, attiverà, altresì, un tavolo permanente di confronto sui seguenti punti: organici, sia del personale docente che ata; piano pluriennale di investimento; tutti gli aspetti di applicazione della riforma che hanno ricadute sul personale e sull'organizzazione del lavoro.*"

La sua gestione deve essere coerente con gli obblighi assunti dal Governo ai massimi livelli e produrre esiti rapidi e verificabili.

Piano pluriennale di investimenti: vogliamo avere certezza degli investimenti nel settore con una cadenza pluriennale, considerando non accettabile il limite rappresentato dalle singole Leggi Finanziarie. Il Piano Pluriennale dovrà indicare con precisione le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione da utilizzare già nell'ambito di questa trattativa. Fra i capitoli sui quali intervenire ci riferiamo, in particolar modo, al sostegno alle condizioni contrattuali e professionali dei docenti e del personale ata. Inoltre rivendichiamo la definizione di un rapporto crescente fra investimenti in istruzione e formazione e andamento progressivo del P.I.L.

Personale ata: il Ministero deve riconoscere ai lavoratori transitati dagli enti locali l'intera anzianità di servizio maturata nell'ente di provenienza e deve dare attuazione alla sequenza contrattuale firmata l'8 marzo 2002, portando a termine il percorso di riorganizzazione del sistema dei servizi scolastici.

Obiettivi contrattuali

Per tutti i lavoratori:

- tutela delle retribuzioni in relazione ai processi inflattivi;
- valorizzazione e sostegno delle professionalità;
- valorizzazione dello specifico professionale, nell'unicità del contratto di comparto, cogliendo l'articolazione per aree come un'opportunità per costruire le necessarie sinergie tra le diverse funzioni;
- miglioramento dell'organizzazione del lavoro;
- sviluppo e rafforzamento della contrattazione delle condizioni di lavoro a livello nazionale e di scuola.

Per gli insegnanti:

- prosecuzione del percorso di equiparazione con i parametri retributivi europei;
- assunzione degli obiettivi europei relativi alla riduzione della durata della progressione economica e alla valorizzazione della professionalità;
- definizione di miglioramenti nell'organizzazione del lavoro connessi ai nuovi compiti nella scuola dell'autonomia e alle peculiari caratteristiche del lavoro docente.

Per i lavoratori ata:

- riconoscimento in termini retributivi dell'aumento e della maggiore complessità dei carichi di lavoro;
- sostegno al lavoro ed ai nuovi compiti anche mediante una qualificata offerta di formazione in servizio;
- completamento dell'inquadramento dei Direttori dei servizi.

Le risorse disponibili per il Contratto 2002 – 2005

Tutela delle retribuzioni:

- Finanziaria 2002;
- Intesa del 4 febbraio 2002.

Aumento medio mensile atteso: incremento del 5,56% pro capite.

Valorizzazione delle professionalità:

- risorse definite nell'Intesa Governo Amato – sindacati scuola confederali, del dicembre 2000, e recepite nella Finanziaria per il 2001;
- risorse stanziata dalla Finanziaria per il 2002;
- risorse inserite nell'Intesa del 4 febbraio;
- eventuali risorse ulteriori stanziata con norme legislative;
- ulteriori risorse da destinare con il Piano pluriennale di investimenti, già oggetto di precise richieste dei Sindacati scuola confederali avanzate al Ministro Moratti e ribadito nell'Intesa siglata il 4 febbraio 2002 fra Governo e Confederazioni, da utilizzare già nell'ambito della prossima trattativa;
- utilizzazione di eventuali specifici stanziamenti aggiuntivi per istituti contrattuali integrati con il territorio (ad es.: scuole collocate in aree a rischio educativo).

Richieste:

Le risorse stanziata per l'anno 2003 dalla Finanziaria devono essere rese disponibili immediatamente per la contrattazione nel loro intero ammontare.

L'intesa politica con il Governo, relativa al Piano pluriennale di investimenti, dovrà indicare le quote destinate alla valorizzazione professionale del personale docente ed ata.

Effettuazione di una puntuale ricognizione di tutte le risorse disponibili e da destinare alla contrattazione, compresi eventuali residui non utilizzati derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali, e loro attribuzione alla contrattazione, così come chiaramente indicato nel precedente Contratto.

Compattamento di tutti i flussi finanziari sia in relazione alle diverse fonti di finanziamento che in relazione ai diversi tempi di attribuzione alle scuole.

Ampliamento della contrattazione su tutte le norme che attribuiscono in vario modo risorse (ad esempio: Legge 440/97) per renderne trasparente e condivisa la finalizzazione e per garantire alle scuole certezza e stabilità nel tempo dei finanziamenti.

PARTE ECONOMICA

Area docente *Progressione economica*

Il consolidamento dell'autonomia scolastica pone come fulcro della vertenza contrattuale il nodo del pieno riconoscimento della professionalità docente.

L'autonomia scolastica, per essere efficace, richiede un corpo professionale pienamente coinvolto nelle scelte, percepito e reso protagonista dei processi, con un ruolo sociale affermato anche attraverso politiche retributive adeguate che ne riconoscano lo status.

Deve essere perseguito l'obiettivo del pieno riconoscimento, in termini economici e nell'ottica dell'equiparazione alle retribuzioni europee, della complessità del profilo e delle prestazioni, anche in riferimento alle innovazioni in atto, perché la retribuzione degli insegnanti in Italia, nonostante le acquisizioni di specifiche risorse ottenute con le vertenze-scuola degli ultimi anni, non è ancora adeguata. Contemporaneamente deve essere data soluzione alla riduzione della durata della progressione economica.

Il Contratto 2002 – 2005, fermo restando che l'attuale progressione per gradoni deve essere confermata, dovrà perseguire l'equiparazione retributiva in riferimento ai parametri europei, obiettivo già oggetto di Intese con il precedente Governo e rispetto al quale il biennio economico 2000 - 2001 ha iniziato un avvicinamento.

Il Contratto relativo al biennio economico 2000 – 2001 ha istituito, all'art.7, la Retribuzione Professionale Docenti

Rivendichiamo il rifinanziamento della Retribuzione Professionale Docenti agli step già individuati: 0, 15, 28.

Essa deve diventare lo strumento per valorizzare il lavoro d'aula, per ridurre la forbice retributiva con gli altri Paesi europei, per segnare l'obiettivo della riduzione della durata della progressione economica riconoscendo, altresì, la professionalità docente.

Il rinnovo contrattuale dovrà realizzare il riconoscimento, nella retribuzione utile per il calcolo della base pensionabile di riferimento, dell'indennità integrativa speciale e di alcune voci dell'accessorio che hanno carattere fisso e continuativo.

Rivendichiamo la necessità di procedere ad una ricognizione puntuale di tutte le voci che riguardano la retribuzione, al fine di una loro piena contrattualizzazione, di tutte le specifiche modalità retributive, con particolare riferimento a quelle derivanti da interventi legislativi o da interventi dell'amministrazione (es.: indennità di missione; compensi per esami; ecc.).

Le relative risorse dovranno essere trasferite alla contrattazione.

Il Contratto 2002-2005 deve definire l'utilizzo di specifiche risorse per compensare il lavoro svolto in condizioni particolarmente disagiate.

Area ata *Compenso Individuale Accessorio*

Il contratto dovrà realizzare l'aumento delle retribuzioni di tutti i lavoratori in considerazione:

- a) del forte aumento dei carichi di lavoro nelle scuole conseguente alle rilevanti modifiche apportate all'organizzazione materiale del lavoro a seguito del trasferimento di competenze alle scuole;
- b) dell'aumento delle competenze e delle responsabilità dei lavoratori impegnati nelle diverse attività e servizi.

Il Contratto dovrà acquisire la rivalutazione del CIA e dovrà prevedere l'assorbimento nella retribuzione base dell'indennità integrativa speciale e di alcune voci dell'accessorio a carattere fisso e continuativo.

Fondo dell'istituzione scolastica

Il fondo dell'istituzione scolastica deve:

- a) Sostenere e retribuire adeguatamente l'impegno professionale per l'ampliamento e la qualificazione dell'offerta formativa all'interno della scuola dell'autonomia
- a) Dare certezza di risorse alla programmazione dell'offerta formativa prevista dal POF, riconoscendo gli impegni aggiuntivi dei docenti nelle attività di insegnamento e nelle attività funzionali all'insegnamento stesso.

L'unità dei servizi ata deve essere garantita dalla sufficienza delle risorse messe a disposizione per l'effettuazione delle attività aggiuntive necessarie ad assicurare le prestazioni straordinarie e le attività più importanti necessarie al modello organizzativo, come gli incarichi organizzativi ed i servizi alla persona.

Occorre incrementare il fondo delle istituzioni scolastiche e rideterminare dei parametri per l'attribuzione del Fondo alle scuole.

Il Contratto definirà le ulteriori competenze contrattuali affidate alla contrattazione integrativa d'istituto, previa revisione delle tabelle dei compensi orari.

Deve essere semplificata l'articolazione del Fondo unificando le voci e superando una iniziale rigida assegnazione di risorse fra le stesse.

L'effettuazione della contrattazione integrativa fra RSU e Dirigente è obbligatoria, ferme restando le attuali prerogative del Collegio in ordine alle decisioni sulle attività.

La contrattazione integrativa deve definire le *quote minime* per un'equa ripartizione fra le diverse professionalità presenti nella scuola (docenti ed ata) e per il riconoscimento di determinate specificità (es.: eda, ospedaliera, serali).

Semplificare la gestione del Fondo relativamente alla sua attribuzione ed erogazione.

Deve essere data certezza al pagamento delle prestazioni retribuite con il Fondo e, pertanto, si rivendica l'effettiva erogazione di tutti i compensi entro la fine dell'a.s. in cui si sono svolte le attività.

Devono essere pienamente contrattualizzate tutte le procedure che riguardano i pagamenti derivanti dall'utilizzo di risorse europee.

Le risorse rese disponibili dagli enti locali per lo svolgimento di alcuni servizi come, ad esempio: le mense, i servizi di pre-post scuola, ecc., devono entrare nel Fondo.

Area docente

Riconoscimento delle spese per l'esercizio della professione

Gli insegnanti devono poter contare:

- sulla defiscalizzazione delle spese connesse all'esercizio della professione, quali, ad esempio: acquisto di libri e strumenti tecnologici, partecipazione ad attività di formazione;
- sulla copertura assicurativa rispetto ad infortuni, rischi professionali e responsabilità civile per incidenti derivanti dallo svolgimento dell'attività;
- sulla corresponsione dei buoni pasto, in relazione al protrarsi del servizio in orario pomeridiano;
- sull'ingresso gratuito ai siti culturali, archeologici ed ai musei;
- sul rimborso delle spese per l'autoaggiornamento.

Occorre, infatti, sostenere i costi affrontati individualmente per mantenere alta la qualità professionale della propria prestazione.

Area ata

Copertura e tutela degli impegni e delle responsabilità lavorative

Va tutelato il maggiore impegno ed il lavoro prestato in ragione della diversa organizzazione del servizio scolastico.

Vanno quindi perseguiti gli obiettivi di:

- a) attribuzione del buono pasto in relazione alle condizioni di lavoro e al loro protrarsi che verranno definite in sede di contrattazione.
- b) Tutela assicurativa per i Direttori e gli assistenti e copertura della responsabilità civile per tutto il personale.

LA DIMENSIONE PROFESSIONALE

Area docente *Carriera*

Su questo argomento la consultazione sull'ipotesi di piattaforma contrattuale ha registrato un dibattito nel quale è emersa con chiarezza la necessità, comunque, di un ulteriore approfondimento e quindi di una consultazione specifica sulla base di un documento.

Precondizione per avviare un percorso negoziale sulla carriera professionale resta comunque la definizione di risorse aggiuntive alle attuali disponibilità, finalizzate ad avviare in modo significativo questo percorso.

L'individuazione degli strumenti idonei che rappresentino un'opportunità per tutti devono restare circoscritti all'ambito contrattuale in modo da evitare interventi legislativi unilaterali.

Condizione imprescindibile per la definizione di qualsiasi proposta è la condivisione dei lavoratori, che nella consultazione hanno rappresentato, in particolare, l'esigenza che sia valorizzata e riconosciuta l'attività svolta in aula, intesa nel senso più ampio del termine cioè come risultato di formazione, ricerca, lavoro collegiale, ecc.

I sindacati scuola Cgil, Cisl e Uil decidono di aprire tempestivamente una consultazione specifica allo scopo di definire una proposta compiuta su questa materia che tenga conto degli esiti della consultazione e degli elementi contenuti nella specifica scheda predisposta con le linee guida.

Area docente *Articolazioni della funzione docente. Figure di sistema.*

Va perseguito l'obiettivo di valorizzare contrattualmente il lavoro e le prestazioni professionali nella scuola dell'autonomia.

Istituti del precedente Contratto andranno verificati, ed eventualmente modificati, rendendoli immediatamente disponibili per la scuola dell'autonomia e per sostenere le scelte relative al suo modello organizzativo.

Fermo restando il ruolo del Collegio docenti sulle scelte di carattere professionale, deve essere valorizzata la funzione contrattuale delle RSU.

Individuazione di soluzioni che riconoscano lo specifico impegno nella didattica nonché quello nella ricerca, nella gestione e realizzazione dei Piani dell'Offerta Formativa.

Le risorse vanno attribuite direttamente alle scuole per la individuazione e la gestione delle funzioni obiettivo al fine di valorizzare e sostenere la flessibilità progettuale delle scuole, anche nella determinazione delle aree e degli ambiti di intervento delle stesse, sulla base di scelte correlate al POF. In tal modo, in un quadro di certezza, ogni scuola potrà definire le soluzioni più coerenti con il proprio modello organizzativo e progettare specifici percorsi di formazione.

Il Contratto nazionale ha compiti di delineazione generale dell'istituto contrattuale, dei parametri per la distribuzione delle risorse alle scuole e per l'entità dei compensi. Profili, competenze, modalità di individuazione, numero di funzioni, designazioni, prestazioni aggiuntive, valutazioni sono quindi definiti a livello di scuola dal Collegio dei docenti, per quanto riguarda gli aspetti relativi al POF, e dalla contrattazione con le RSU per quanto riguarda gli altri aspetti (es.: ricadute sull'organizzazione del lavoro).

Nell'attribuzione alle scuole deve essere garantita la certezza e la tempestività, in coerenza con le fasi decisionali del POF, e devono essere escluse successive attribuzioni di risorse ad anno scolastico iniziato.

Per quanto riguarda, invece, le figure di sistema:

uno specifico intervento legislativo dovrà prevedere la loro istituzione, le modalità di selezione, il reclutamento e la dotazione organica.

Solo successivamente il contratto potrà definirne i regimi orari e gli inquadramenti.

Area docente
Orario

Il contratto dovrà definire in maniera certa gli obblighi individuali di servizio.

Allo stato attuale va confermato il modello articolato tra "attività di insegnamento" e "attività funzionali alla prestazione dell'insegnamento".

In relazione all'evoluzione di processi di riforma del sistema scolastico e formativo che garantiscano la qualità dell'offerta e valorizzino le significative esperienze di contemporaneità docente, va perseguita una graduale omogeneizzazione degli orari di insegnamento nei vari ordini e gradi di scuola a partire da quello della scuola dell'infanzia per la quale va previsto uno scorporo di due ore dall'attività frontale da destinare alla programmazione settimanale.

Per il regime orario potenziato, ferma restando una sua definizione nel contratto nazionale, va prevista una possibile attuazione sulla base di quanto deliberato dal POF e secondo modalità da definire in sede di contrattazione integrativa di scuola.

Il regime orario potenziato è finalizzato ad un ampliamento e ad una qualificazione dell'offerta d'istruzione e formazione e/o alla possibilità di gestire modelli organizzativi diversi, tenuto conto degli specifici regimi orari nei diversi ordini e gradi di scuola.

Ferma restando la disponibilità volontaria del personale in relazione alla definizione dell'offerta formativa è possibile prevedere che impegni orari aggiuntivi siano recuperabili con permessi.

IL LAVORO NELLA SCUOLA DELL'AUTONOMIA

Area ata

Applicazione sequenza contrattuale del marzo 2002

L'8 marzo 2002 è stata sottoscritta definitivamente all'Aran la sequenza contrattuale prevista dall'accordo contrattuale sul biennio 2000 – 2001 relativa all'introduzione di due nuovi profili professionali.

La sequenza ha consentito di affrontare i problemi relativi al completamento dell'assetto delle qualifiche professionali nella scuola dell'autonomia, mediante l'istituzione dell'area C), e alla definitiva collocazione professionale del personale transitato dagli enti locali.

Occorre:

- realizzare i contenuti della sequenza per tutto il personale;
- portare a termine il percorso di riorganizzazione del sistema dei servizi scolastici per la scuola dell'autonomia avviato con il Contratto 1998 – 2001, rafforzando l'unità dei servizi generali ed amministrativi;
- definire una sessione straordinaria di formazione per l'accesso alle funzioni superiori (corso - concorso) in funzione dei nuovi organici previsti per l'a.s. 2003/2004;
- garantire l'accesso a tutto il personale amministrativo, tecnico e ausiliario per i passaggi dall'area A) alla B), dall'area B alla C) e dall'area C) alla D);
- avviare immediatamente il percorso ordinario di formazione dei corsi-concorsi;
- assicurare la determinazione degli organici amministrativi e tecnici di area C) dal 1/9/2003;
- garantire l'inquadramento economico di area C) al personale proveniente dagli enti locali di VI e VII qualifica.

Area ata

*Un sistema dei servizi per la scuola dell'autonomia.
La nuova classificazione professionale.*

Obiettivo contrattuale è il rafforzamento, in ogni scuola, dell'unità dei servizi per una nuova funzionalità dell'organizzazione dei servizi scolastici, per garantire efficienza ed un'offerta formativa adeguata ai bisogni dell'utenza e dei cittadini.

Gli attuali profili vanno integrati con incarichi organizzativi che rispondano meglio alla funzionalità della scuola autonoma, all'organizzazione del lavoro basata su progetti e obiettivi, alle attività di laboratorio, all'uso delle nuove tecnologie, alla conservazione e gestione del patrimonio librario.

Partendo dal nuovo sistema di classificazione basato su quattro aree, vanno definiti incarichi organizzativi retribuiti e un sistema di aggiornamento e formazione ricorrente per realizzare una nuova organizzazione del lavoro nella scuola dell'autonomia basata su progetti ed obiettivi, attività di laboratorio, uso delle nuove tecnologie.

La contrattazione integrativa di scuola del salario accessorio è leva strategica del nuovo modello organizzativo.

Le attuali funzioni aggiuntive caratterizzate da eccessive rigidità vanno superate attribuendo le risorse alle singole istituzioni scolastiche, secondo criteri definiti dalla contrattazione regionale. Gli incarichi organizzativi e la retribuzione accessoria sono attribuiti tramite la contrattazione di scuola che definisce i criteri, le modalità di svolgimento, la durata, le competenze professionali.

Direttore dei servizi

Vanno armonizzate le competenze e le responsabilità in materia di gestione dell'unità dei servizi e del relativo personale tra Direttore dei servizi e Dirigente scolastico.

Vanno definite puntualmente le competenze del Direttore dei servizi nella predisposizione del Piano annuale delle attività della scuola.

All'inizio dell'anno scolastico il personale ATA è convocato,, mediante apposita riunione plenaria, per l'illustrazione delle esigenze organizzative della scuola al fine della realizzazione del piano annuale dei servizi in funzione del POF.

Area c)

Va definito l'ambito di esercizio del profilo di coordinatore amministrativo e tecnico e del relativo accesso attraverso la formazione.

Assistenti amministrativi

Il nuovo modello organizzativo richiede, oltre alle funzioni attribuite all'area c), una forte valorizzazione del lavoro di tutti gli assistenti amministrativi attraverso: attribuzione di incarichi, ricorso a funzioni superiori, responsabilità di progetto, formazione.

Assistenti tecnici

Vanno valorizzate con incarichi e responsabilità di progetto tutte le competenze necessarie alla gestione, al supporto alla didattica e alla manutenzione dei servizi informatici e dei laboratori.

Va affrontato il problema della gestione dei laboratori e dell'utilizzo delle tecnologie informatiche nella scuola elementare, media e negli istituti comprensivi.

Collaboratori scolastici

La contrattazione integrativa definirà le modalità ed i criteri per riconoscere economicamente prestazioni che richiedono particolare impegno, competenze o che comportano disagio.

Particolare attenzione va rivolta ai servizi alla persona, come l'assistenza agli alunni in situazione di handicap o l'assistenza ai bambini della scuola materna, ecc.. Per questa prestazione, che comporta un livello elevato di responsabilità per l'affermazione di diritti inalienabili e che richiede una risposta necessariamente generalizzata di tutti gli operatori, deve essere previsto uno specifico riconoscimento economico .

Va ridefinita l'intesa nazionale tra Organizzazioni sindacali, MIUR e associazioni dei Comuni e delle Province relativa allo svolgimento delle funzioni miste nella scuola dell'autonomia.

In tale ambito vanno regolamentate anche attività quali, ad esempio, il supporto alla mensa, la vigilanza e l'accompagnamento degli alunni, ecc. per le quali deve essere previsto uno specifico finanziamento, con risorse apposite da parte degli Enti locali, e il consenso dei lavoratori coinvolti.

Nell'attribuzione di tali incarichi dovranno essere previste adeguate retribuzioni e dovranno essere coperte le responsabilità civili derivanti dall'esercizio delle attività.

Incarichi organizzativi

Gli incarichi organizzativi rispondono alla realizzazione di un'organizzazione del lavoro più flessibile e rispondente alle esigenze della scuola autonoma.

Gli incarichi organizzativi sono proposti dal Direttore dei servizi con il piano organizzativo dei servizi recepito nel piano annuale delle attività definito dal Dirigente scolastico.

La contrattazione definisce i criteri, le modalità di svolgimento e le competenze professionali e la relativa retribuzione accessoria.

Varie

All'unità dei servizi della scuola autonoma deve essere assegnato un organico necessario alla realizzazione del Piano delle attività.

Devono essere individuati finanziamenti adeguati per retribuire le attività aggiuntive del personale in maniera da rispondere alla domanda specifica ed ai bisogni territoriali.

Va attuata la sperimentazione del telelavoro da parte di personale amministrativo con riferimento all'Accordo stipulato nell'ottobre 2001 individuandone i settori di attività.

Area ata *Orario di lavoro*

Il contratto dovrà definire in maniera certa gli impegni individuali di servizio.

L'articolazione oraria, in coerenza con il POF, sarà definita mediante la contrattazione di scuola. Le modalità di flessibilità oraria vanno contrattate a livello di scuola in modo da renderla trasparente e funzionali.

Va portata a regime l'applicazione delle 35 ore settimanali.

Occorre precisare e disciplinare la gestione dell'organizzazione del lavoro nei giorni prefestivi.

LA FORMAZIONE

Area docente *Formazione in servizio*

La formazione in servizio, liberata da vincoli e procedure rigide, deve valorizzare il ruolo delle scuole e degli insegnanti.

Deve essere superato un sistema nel quale il ruolo dell'amministrazione è sovrapposto a quello delle scuole se non, in diverse occasioni, in contrasto con esso.

Le risorse per l'aggiornamento devono essere collocate ai livelli regionali e di scuola lasciando sul livello nazionale funzioni di osservatorio, monitoraggio, verifica e di formazione su riforme di sistema con utilizzo di specifiche risorse economiche aggiuntive.

Deve essere destinato l'1% del monte salari alla formazione del personale, gestita dalle scuole.

Il personale deve avere diritto, oltre ai permessi retribuiti che devono essere esigibili, a periodi sabatici per motivi di studio e di ricerca.

Nell'ambito di quanto rivendicato con le richieste contrattuali relative al "*Riconoscimento delle spese per l'esercizio della professione*" si rivendica la conferma e l'incremento del fondo istituito per sostenere le spese rispetto all'autoaggiornamento.

Area docente *Rapporti con l'università*

Il tema è per i sindacati confederali molto rilevante e riguarda più aspetti, da declinare compiutamente: dall'arricchimento della professionalità docente al rapporto sinergico fra scuola ed università.

Il rinnovo contrattuale dovrà individuare un legame effettivo, non più rinviabile, sia sul versante istituzionale che su quello dell'utilizzazione del personale concretizzando il fatto che la formazione dei docenti si realizza con una effettiva sinergia tra scuola ed università.

Obiettivi contrattuali sono:

- possibilità di accedere a periodi di formazione, anche lunga, presso le università, con riconoscimento dei contributi figurativi nel caso di utilizzo di periodi di aspettativa non retribuita.
- definizione di percorsi specifici per l'acquisizione di titoli di studio superiori, o diversi da quelli posseduti, di specializzazioni, di perfezionamento e di dottorati di ricerca riconoscendo come servizio effettivo i periodi di frequenza necessari per l'acquisizione di titoli.
- attribuzione di permessi, aspettative, periodi sabatici, prestiti d'onore.
- definizione di soluzioni articolate e flessibili per garantire la frequenza universitaria anche al personale che non trovi istituzioni universitarie nel proprio territorio.
- forme specifiche di retribuzione per il personale della scuola che collabora con l'università con l'individuazione delle risorse anche a carico dell'università e riconoscimento e valorizzazione dell'esperienza svolta.
- utilizzazione anche di specifici percorsi universitari per arricchire il profilo professionale dei docenti.

- utilizzo qualificato di docenti presso l'università, mediante convenzione, compresa la formazione iniziale.

Area ata *Formazione in servizio*

La complessità nuova del lavoro va sostenuta con una formazione esigibile, sistematica e concreta e da una politica di aggiornamento/formazione del personale rispetto alle nuove responsabilità professionali e all'introduzione delle nuove tecnologie.

La formazione deve sostenere adeguatamente i livelli organizzativi della scuola autonoma secondo il principio che ogni trasferimento di competenze deve essere preceduto da una adeguata formazione.

La formazione del personale deve essere ricorrente.

L'organizzazione della formazione va decentrata per garantirne qualità e tempestività.

Le risorse disponibili devono essere aumentate e devono essere collocate ai livelli regionali, sui quali si situerà la contrattazione, lasciando sul livello nazionale esclusivamente funzioni di monitoraggio e valutazione.

L'amministrazione regionale deve garantire alla scuola autonoma interventi di formazione che rispondano alle esigenze innovative dei processi informatici, delle tecnologie e dei progetti territoriali nei quali sono impegnate le singole scuole e/o le reti di scuole.

Le attività di formazione devono essere destinate prioritariamente verso direzioni individuate come strategiche: aggiornamento da realizzare anche con modello a rete; formazione finalizzata alla mobilità professionale all'interno della stessa area; formazione finalizzata alla riconversione del personale verso utilizzazioni più qualificate; formazione per i passaggi ad area superiore.

Il conferimento della qualifica di Direttivo dei Servizi richiede l'obbligatorietà della formazione.

Devono essere garantiti interventi specifici di formazione nei confronti del personale che svolge attività di assistenza alla persona.

ALTRI ISTITUTI *Particolari situazioni di impegno professionale*

Il rinnovo contrattuale deve misurarsi con le specifiche situazioni di esercizio del lavoro perché vi sono condizioni che cambiano l'attività in termini di impegno, di responsabilità e di tempo di lavoro.

La presenza di scuole in aree a forte rischio educativo deve essere considerata dal punto di vista dell'impegno a ridurre disagio e dispersione e del sostegno alle condizioni professionali del personale.

Devono essere fortemente sostenuti qualificati processi di inserimento degli alunni extracomunitari nelle scuole italiane che riguardano un numero considerevole di realtà scolastiche.

Gli istituti contrattuali che si riferiscono a specifiche condizioni di esercizio dell'impegno professionale devono essere oggetto di contrattazione integrativa a livello regionale per meglio corrispondere alle esigenze del territorio, per responsabilizzare realmente l'intero contesto ambientale, per una effettiva trasparenza e verifica dell'attività e dei risultati.

Per quanto riguarda le scuole collocate in aree a rischio educativo va favorito il coinvolgimento di tutte le scuole per dare risposte a tutti, definendo un tempo massimo oltre il quale una scuola non può essere ulteriormente coinvolta nel progetto (es.: non più di tre anni).

Il progetto dovrà definire un ampliamento dell'offerta formativa e dell'apertura del servizio.

Deve essere reso vincolante il coinvolgimento di altre istituzioni in termini di collaborazioni e di interventi aggiuntivi.

Per quanto riguarda il sostegno ad un qualificato processo di accoglienza degli alunni extracomunitari la competenza contrattuale deve essere attribuita al livello regionale.

Vanno aumentati i fondi specifici attualmente a disposizione e vanno integrati con risorse della Presidenza del Consiglio dei Ministri al fine di realizzare le migliori condizioni di servizio (organici, n. alunni per classe, ecc.).

Doveri dell'amministrazione scolastica

Il Contratto 1998 – 2001 stabilisce che l'Amministrazione scolastica è tenuta:

- a fornire al personale la formazione continua, iniziale e in servizio e l'equa fruizione delle opportunità formative;
- ad attuare integralmente le norme sulla semplificazione e sulla trasparenza amministrativa;
- a privilegiare la comunicazione verbale nell'ambito delle riunioni degli organi collegiali, limitando la verbalizzazione nei limiti strettamente indispensabili.

Deve essere quindi modificata l'azione amministrativa che spesso scarica contraddizioni sulle singole istituzioni e sui lavoratori (si veda il persistente ritardo nei pagamenti delle retribuzioni, il forte numero di disposizioni emesse centralmente, ecc.).

Per migliorare l'efficienza e l'efficacia del servizio e per aumentare la trasparenza amministrativa, occorre stabilire nuove e diverse procedure e verifiche.

Vanno definiti termini perentori entro i quali l'amministrazione deve dare applicazione ai singoli istituti contrattuali in corso di vigenza.

Deve essere obbligatorio attivare la contrattazione integrativa per utilizzare il Fondo di scuola e per tutte le materie previste anche indicando una specifica tempistica entro cui attuare la contrattazione.

Vanno modificate le attuali misure amministrative che impediscono di dare certezza e tempestività nel pagamento delle retribuzioni e delle prestazioni effettuate a scuola utilizzando le risorse del Fondo.

Vanno verificate le procedure esecutive relative al monitoraggio dei flussi di cassa allo scopo di evitare qualsiasi ritardo nel pagamento delle retribuzioni al personale.

Deve essere data piena applicazione alle norme contrattuali sulla semplificazione amministrativa e sulla riduzione delle incombenze burocratiche e ripetitive.

Deve essere sottoposta a verifica l'efficienza dell'informatizzazione in relazione all'attività delle singole istituzioni.

Contrattazione integrativa

Va previsto il trasferimento di competenze sui livelli regionali e di scuola in relazione alle diverse materie e va superata la contrattazione integrativa nazionale.

A livello di scuola dovranno collocarsi relazioni sindacali ed opportunità contrattuali che favoriscano lo sviluppo dell'autonomia decisionale delle singole scuole, la specificità dei POF, la valorizzazione delle sedi di programmazione, la trasparenza ed il controllo nell'uso delle risorse.

Va reso più efficiente ed efficace il funzionamento dei servizi scolastici ata nell'ambito dello specifico piano organizzativo annuale.

Va ampliata e rafforzata della contrattazione di scuola.

La contrattazione integrativa del quadriennio deve collocarsi ai livelli regionali e di scuola a seconda delle materie.

Occorre definire le prerogative del livello regionale relativamente alla gestione delle risorse e del personale.

Devono essere semplificati i passaggi contrattuali evitando ripetizioni e passaggi preliminari all'esercizio delle prerogative delle scuole autonome. In particolare devono essere definiti – a livello nazionale- materie, tempi e procedure (ivi compresa la validazione dell'accordo) della contrattazione a livello di istituzione scolastica.

Deve essere valorizzato il livello contrattuale di scuola e, fatte salve le competenze del Collegio dei docenti, prevedere:

- la completa contrattazione di tutte le attività che comportano una retribuzione per il personale e delle modalità di accesso;
- la definizione dei criteri per l'attribuzione dei permessi retribuiti per la partecipazione ad iniziative di aggiornamento;
- la contrattualizzazione di tutte le materie che riguardano l'organizzazione del lavoro anche in riferimento alle nuove modalità previste dall'autonomia scolastica;
- spazi contrattuali per tutte le tipologie di lavoro (es.: collaborazioni coordinate e continuative; telelavoro) eventualmente attivate.

Deve essere disciplinato l'utilizzo della rete informatica sia per ricevere le disposizioni che il Ministero invia alle scuole che per l'attività sindacale delle RSU.

I compensi devono essere rivalutati attraverso la ricognizione, l'unificazione degli importi retributivi e la ricontrattualizzazione delle retribuzioni per le attività che riguardano il Fondo e le diverse prestazioni orarie.

In sede di contratto quadro sui diritti sindacali devono essere specificamente affrontati i seguenti punti:

- definizione di un monte ore specifico per assemblee su materie di contrattazione di istituto;
- aumento delle ore di permesso per l'esercizio della funzione di RSU.
- tutele sindacali per le RSU.

Tutele contrattuali

Di seguito indichiamo alcuni istituti per i quali il rinnovo contrattuale dovrà apportare necessarie modifiche applicative.

a) Contrattualizzazione delle norme.

Deve essere offerto al personale della scuola un quadro contrattuale di riferimento compiuto e snello.

A tutela dei diritti dei lavoratori, il contratto deve diventare l'unico riferimento per la disciplina del rapporto di lavoro.

Tutte le disposizioni riferite alla parte contrattualizzata del rapporto di lavoro regolate con provvedimenti legislativi od amministrativi ancora in vigore vanno disapplicate.

L'assunzione di queste norme nel contratto dovrà avvenire attraverso riconferma ovvero trasformazione.

Vanno chiarite tutte le disposizioni che hanno dato luogo ad interpretazioni difformi e a contenzioso.

Considerato che le proposte riguardanti gli istituti normativi, relativi alla regolamentazione del rapporto di lavoro, rappresentano esigenze diffuse del personale a tempo indeterminato e determinato, occorre acquisire, con gli interventi di delegificazione, una migliore e più chiara specificazione delle disposizioni.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla condizione normativa del personale a tempo determinato.

b) Testo unico delle norme contrattuali.

Vanno coordinate l'insieme delle norme oggi raccolte in testi diversi.

Dopo la sottoscrizione definitiva del Contratto dovrà essere redatto un testo unificato di tutte le norme contrattuali.

c) Permessi per aggiornamento e formazione.

Devono essere affrontate tutte quelle condizioni che rendono incerto l'utilizzo di questo istituto.

Devono essere disciplinati i congedi formativi previsti dalla Legge 53/00.

d) Ricostruzione di carriera

Si rivendica:

- una equiparazione fra servizi a tempo determinato e servizi a tempo indeterminato ai fini del riconoscimento integrale dei servizi per la ricostruzione di carriera;
- riconoscimento di tutto il servizio svolto, anche in diversi ordini e gradi di scuola, ai fini della mobilità professionale.

e) Sanzioni disciplinari del personale docente.

Deve essere attuata la specifica previsione di legge che attribuisce questa materia alla definizione contrattuale fra le parti anche per evitare interventi unilaterali dell'amministrazione. Al riguardo, nel pieno rispetto del principio della libertà di insegnamento, dovrà essere definito il contenuto delle sanzioni, le competenze, le procedure, il contenzioso.

Personale a tempo determinato

Devono essere ampliate e migliorate le condizioni di esercizio dell'attività del personale assunto a tempo determinato.

Fermo restando che la formazione delle graduatorie è materia che compete all'amministrazione, il reclutamento deve essere pienamente contrattualizzato con l'obiettivo di realizzare trasparenza, efficienza, controllo.

Vanno migliorate ed estese le tutele contrattuali per quanto riguarda aspettative, assenze, congedi (a puro titolo esemplificativo, permessi, congedi parentali, gravi patologie e malattie esantematiche).

Il contratto deve disciplinare i diversi rapporti di lavoro fermo restando che le prestazioni che ricadono nella realizzazione del POF sono assimilabili al rapporto di lavoro dipendente.

SPECIFICHE TIPOLOGIE

Educazione degli adulti ed altre tipologie di attività didattica

Le richieste presentate riguardano, ovviamente, anche il personale che opera nei settori dell'educazione degli adulti, nelle scuole ospedaliere e nelle carceri, negli Educandati femminili e nei Convitti nazionali. La loro specificazione nel Contratto dovrà guardare con attenzione alle specifiche condizioni professionali allo scopo di riconoscerle e di valorizzarle al meglio.

Considerata la specificità di tali settori, Cgil, Cisl e Uil scuola decidono di svolgere, nel mese di settembre, incontri e riunioni con il personale interessato per meglio precisare rivendicazioni contrattuali che tengano conto anche delle esperienze professionali e dei processi di riforma in atto che coinvolgono gli stessi settori.

Analogamente dovrà realizzarsi l'approfondimento delle problematiche relative al:

- personale comandato/utilizzato presso IRRE, INDIRE, INVALSI, amministrazione;
- personale ex 113 e collocato permanentemente fuori ruolo;
- presidi incaricati, con riferimento alla garanzia, nella attuale fase di transizione, degli istituti contrattuali che disciplinano il loro trattamento;
- personale che opera in territori con presenza di minoranze linguistiche.

ALLEGATO

Le risorse del biennio economico (vedi scheda)

PERSONALE IN SERVIZIO ALL'ESTERO

L'obiettivo prioritario del rinnovo è rappresentato dalla piena attuazione degli impegni assunti in sede negoziale dal MAE e dal MIUR per la realizzazione dell'autonomia scolastica nelle istituzioni all'estero e del ruolo della contrattazione di scuola ai vari livelli.

In tale contesto va data piena valorizzazione al ruolo e alla professionalità del personale docente e al lavoro del personale ata impegnato nell'unità dei servizi al fine di garantire l'offerta formativa e il perseguimento degli obiettivi istituzionali.

A tal fine è indispensabile che nell'ambito del piano pluriennale di investimenti per la scuola siano acquisite le risorse necessarie per conseguire gli obiettivi della piena attuazione dell'autonomia.

Il MAE deve, analogamente, individuare apposite risorse per il mantenimento ed il potenziamento delle istituzioni scolastiche e accademiche all'estero e per realizzare un sistema "scolastico – culturale" equilibrato.

In questo ambito deve essere data piena attuazione alla legge di parità per quanto riguarda la parte delle istituzioni scolastiche non statali.

Autonomia scolastica

In analogia a quanto previsto per le scuole dell'area metropolitana va definito contrattualmente il "fondo dell'istituzione scolastica" per retribuire tutte le attività aggiuntive svolte dal personale docente e ATA finalizzate al miglioramento dell'offerta formativa.

Vanno indicati gli strumenti e le relative risorse e va attivata la contrattazione, ai vari livelli, per l'utilizzazione del fondo medesimo.

Destinazione all'estero

Vanno omogeneizzate le norme di riferimento per la destinazione valorizzando le norme contrattuali per la selezione previste dal precedente contratto.

Va prevista la stipula di un contratto individuale specifico per il periodo di destinazione all'estero.

Tutele contrattuali

Va regolamentato contrattualmente la corresponsione dell'assegno di sede in rapporto alla fruizione dei diritti previsti dalla normativa generale.

Personale a tempo determinato

Va realizzata la piena contrattualizzazione delle norme relative al reclutamento ivi compreso il trattamento economico anche in relazione all'adeguamento dell'assegno di sede e va estesa all'estero con gli opportuni adeguamenti la disciplina metropolitana in materia di costituzione e gestione delle graduatorie.

Formazione e aggiornamento

Va definito un sistema di opportunità formative articolato e di qualità, con forme di autoaggiornamento professionale.

Va garantita la fruizione del diritto all'aggiornamento e alla formazione, con contrattualizzazione dell'utilizzo delle risorse ai vari livelli.

Sanzioni disciplinari

Vanno definite le procedure e le garanzie con la relativa individuazione delle competenze e delle sedi.

Conciliazione ed arbitrato

L'accordo sulla conciliazione e sull'arbitrato va esteso all'estero con gli opportuni adeguamenti ed adattamenti in relazione alle sedi e alle competenze.

Le risorse del biennio economico

La Legge finanziaria 2002 ha definito, per tutti i pubblici dipendenti contrattualizzati, una dinamica retributiva procapite pari al 4,5% a regime, di cui circa il 2,5% erogabile nel 2002. Essa non consentiva il riconoscimento dell'intero divario tra inflazione reale e programmata.

Solo con l'Intesa del 4 febbraio 2002 sono state rideterminate (cfr. punto 11 dell'Intesa) le risorse finanziarie per i rinnovi contrattuali in modo da garantire miglioramenti economici medi complessivi della dinamica retributiva dal 4,5% al 5,6% (5,56%).

Quadro delle disponibilità

Disponibilità per rinnovi contrattuali a regime (inflazione e integrativo) per dipendenti pubblici contrattualizzati	2003	
	£ miliardi	€ milioni
Per copertura inflazione e recupero differenziale (5,56% a regime)	2.743	1.417
<i>Quota prevista in finanziaria 2002 per inflazione, recupero differenziale e integrativo</i>	2.230	1.152
<i>Quota necessaria (da aggiungere) per realizzare accordo del 4 febbraio 2002</i>	513	265

Note: la quota per il comparto scuola va determinata in relazione al numero dei dipendenti e alla massa salariale complessiva.

Oltre alle risorse comuni ai diversi comparti, la Legge finanziaria 2002 contiene alcune disposizioni specifiche per il comparto scuola in prosecuzione degli accordi volti alla valorizzazione professionale del personale docente.

L'art. 16, al comma 3, rfinanzia il Fondo costituito dalla Legge finanziaria 2001 (L.388/2000, art.50, c.3).

Risorse per il comparto scuola				
Fondo per la valorizzazione del personale docente	2002		2003	
	£ miliardi	€ milioni	£ miliardi	€ milioni
Dotazione (art. 50 - comma 3 Finanziaria 2001)	400	207	600	310
Incremento (art. 16 - comma 3 Finanziaria 2002)	210	108	210	108
Incremento previo risparmio da realizzare			738	381
Totale fondo con la realizzazione dei risparmi	610	315	1.548	800
Totale fondo senza la realizzazione dei risparmi	610	315	810	418

Altre risorse per il comparto scuola				
Rimborso delle spese di autoaggiornamento	68	35		
<i>Finanziamento Piano per personale docente</i>			Da definire	Da definire
<i>Finanziamento Piano per personale ATA</i>			Da definire	Da definire
