



...verso

il CONTRATTO

Ottobre 2017

Rinnovo contrattuale 2016-18 settore scuola

1. Contratto di lavoro. Lo strumento utile

Dopo circa 10 anni di assenza di Contratto, sia il mutato contesto sociale ed economico nel quale ci si trova ad operare sia le nuove e diversificate richieste di formazione provenienti dalla società e dalle famiglie impongono di orientare ogni nostra azione verso una migliore qualità dell'offerta formativa, attraverso il rilancio della centralità del patto educativo tra scuola e società

La leva contrattuale è l'unico strumento per superare i problemi creati alle scuole da interventi legislativi impropri nel corso dell'ultimo decennio e da ultimo aggravati dalla legge 107/2015, connotata da tratti dirigistici, del tutto estranei alla tradizione culturale, partecipativa e democratica della scuola italiana dell'autonomia

Oggi l'accordo politico di palazzo Vidoni e la conseguente modifica del Testo Unico sul Pubblico Impiego permettono di riprendere quel percorso di riconduzione delle norme legislative inerenti la gestione dei rapporti di lavoro a trasparenti istituti contrattuali, percorso iniziato nel 1992 (legge delega 421) con la piena contrattualizzazione del pubblico impiego.

2. Il nostro orizzonte, sul piano professionale e sul piano retributivo, è l'Europa

Con stipendi fermi al 2009, con perdita di forti quote di retribuzione, la prima richiesta è il ripristino per tutto il personale del potere d'acquisto.

Alla politica, che per bocca di esponenti di diverso segno ammette l'esistenza del problema, chiediamo di investire adeguate risorse per la scuola al fine di superare un'emergenza retributiva che colpisce tutto il personale.

Ciò deve avvenire nel quadro di un investimento straordinario per l'istruzione volto ad allineare progressivamente la spesa alla media dei Paesi OCSE.

Il divario a danno del personale scolastico italiano non ha giustificazioni, essendo i suoi carichi di lavoro in linea con gli orari di servizio dei colleghi europei.

Il punto di riferimento essenziale per il nuovo contratto è l'Accordo di Palazzo Vidoni, da cui partire avendo come obiettivo il riequilibrio delle retribuzioni del personale della scuola. E' necessario a tal fine costruire nuove forme di tutela, con un'attenzione alle fasce *più deboli*, senza naturalmente perdere o ridurre i benefici del cosiddetto "bonus fiscale degli 80 euro".

Va salvaguardato il meccanismo degli scatti di anzianità come valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita.

Eventuali accelerazioni della progressione economica potranno essere previste se in presenza di risorse aggiuntive, avendo come riferimento i sistemi retributivi vigenti in ambito europeo, caratterizzati da carriere basate sull'anzianità con percorrenze che consentono di raggiungere in minor tempo le fasce stipendiali più alte.

3. Autonomia scolastica e libertà di insegnamento

Si ribadisce l'impegno delle Organizzazioni Sindacali Confederali per una piena salvaguardia della libertà d'insegnamento sancita dalla Costituzione, libertà che è fondamento per la stessa autonomia scolastica insieme agli indispensabili presidi di tutela e garanzia nell'esercizio dei diritti di per tutto il personale della scuola.

In tale contesto si inquadra la necessità di garantire l'autonomia del Dirigente scolastico liberandolo dall'invasività burocratica propria di logiche di tipo centralistico.

Nel contempo è necessario riequilibrare i rapporti decisionali dei diversi organi di autogoverno della scuola, garantendo a tutto il personale docente, educativo e Ata la possibilità di partecipare democraticamente alla costruzione e alla realizzazione delle scelte della singola Istituzione scolastica.

Per quanto attiene la gestione del personale, occorre seguire il sistema già utilizzato per l'accordo sulla mobilità del personale docente, ivi compresa la regolazione dei passaggi degli insegnanti dagli ambiti alle scuole, affinché sia riconosciuta con certezza di regole e totale trasparenza la mobilità di tutto il personale. La scelta diretta non può funzionare né per i docenti che vedrebbero condizionata la loro libertà d'insegnamento, ma neanche per il personale ATA e per i DS che subirebbero un'inaccettabile mortificazione professionale.

4. Autonomia Scolastica e contrattazione

Autonomia delle scuole e autogoverno delle istituzioni scolastiche sono punti di riferimento ineludibili, da cui consegue l'obiettivo di potenziare la contrattazione di II livello consolidando, in sede di negoziato, i diversi livelli di contrattazione, in particolare per quanto demandato alle singole Istituzioni Scolastiche.

Si tratta di rendere più chiaro e puntualmente definito, nel CCNL (norma di ordine superiore), il quadro delle materie e delle attribuzioni afferenti ai diversi livelli di contrattazione, e delle relazioni che tra i diversi livelli sussistono, ai fini di una piena esigibilità dei contratti sottoscritti. A livello di istituto va riaffermato il valore della contrattazione e del ruolo delle RSU il cui carattere elettivo rafforza la dimensione di partecipazione e di autogoverno della comunità professionale.

Vanno pertanto ricondotte pienamente alla contrattazione a livello d'istituto:

- le modalità di utilizzazione del personale in rapporto alle attività previste dal piano dell'offerta formativa;
- i criteri riguardanti le assegnazioni del personale ai plessi e alle sedi distaccate;
- i criteri e le modalità relativi all'organizzazione del lavoro, nonché i criteri inerenti l'articolazione dell'orario e l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto e per le attività comunque finanziate;
- i criteri di utilizzo di ogni elemento retributivo accessorio, con particolare riferimento alle risorse destinate alla valorizzazione del merito

5. Autonomia, responsabilità e norme disciplinari

È necessario ribadire nel contratto una gradualità delle sanzioni, comunque armonizzate con il dettato del T.U. della Scuola; vanno nel contempo definite sedi di garanzia a tutela della libertà di insegnamento, riconosciuta al singolo docente per garantire complessivamente una reale autonomia dell'istituzione scolastica.

Ancor più, nel mondo della Scuola, sarà indispensabile ripristinare un organismo di deflazione del contenzioso, la cui tendenziale crescita evidenzia le conseguenze e i limiti di norme non sostenute da un necessario e adeguato livello di condivisione.



www.flcgil.it
e-mail: organizzazione@flcgil.it



www.cislscuola.it
e-mail: cisl.scuola@cisl.it



www.uilscuola.it
e-mail: uilscuola@uilscuola.it



www.snals.it
e-mail: info@snals.it

SETTORE SCUOLA NEL CONTRATTO “ISTRUZIONE E RICERCA”

ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA NAZIONALE DI FLC CGIL, CISL SCUOLA, Federazione UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFSAI

Contratto settore scuola 2016/2018 *“Per la qualità dell'offerta formativa, per la partecipazione, la tutela e lo sviluppo professionale del personale scolastico”*

L'Assemblea Nazionale

riunitasi a Roma il 4 ottobre 2017 presso il centro congressi Frentani, via dei Frentani 4, Roma, ascoltate le relazioni dei Segretari Generali arricchite dai contributi dei delegati e delle delegate provenienti dai luoghi di lavoro, dopo ampia discussione, assume il documento predisposto dalle segreterie nazionali per il rinnovo del CCNL nel settore scuola 2016/2018, che ne delinea il percorso politico e le finalità:

- la piena attuazione dell'accordo politico di palazzo Vidoni sia per gli aumenti minimi salariali sia per la riconquista degli spazi di democrazia pesantemente ridotti da ricorrenti interventi di natura legislativa, da ultimo la legge 107;
- il ripristino del potere d'acquisto dei salari dopo 8 anni di blocco contrattuale;
- il mantenimento degli attuali scatti di anzianità;
- la destinazione dell'incremento non inferiore a 85 euro interamente su tabellare;
- lo stanziamento di risorse aggiuntive finalizzate alla valorizzazione dell'esperienza professionale, avendo come riferimento i sistemi retributivi vigenti in ambito europeo;
- la difesa della libertà di insegnamento come principio costituzionale intangibile e come fondamento dell'autonomia scolastica;
- la partecipazione piena ai processi di sviluppo della progettualità delle istituzioni scolastiche da parte di tutto il personale ata e educativo;
- la restituzione alla contrattazione integrativa di istituto di tutte le materie fatte impropriamente oggetto di incursioni legislative: dall'utilizzazione del personale all'attribuzione del salario accessorio al bonus, dall'orario all'organizzazione del lavoro, alla mobilità;
- la riaffermazione e il rafforzamento del sistema di relazioni sindacali basato sulle RSU.



www.flcgil.it
e-mail: organizzazione@flcgil.it



www.cislscuola.it
e-mail: cisl.scuola@cisl.it



www.uilscuola.it
e-mail: uilscuola@uilscuola.it



www.snals.it
e-mail: info@snals.it

Nel quadro attuale è necessario riaprire un ampio dibattito nel Paese e con la categoria su un modello di scuola che, fondando il suo principio educativo nei valori costituzionali, assicuri a tutti un adeguato livello di istruzione come condizione di pieno esercizio della cittadinanza e promuova equità e giustizia, concorrendo a superare le barriere socio-economiche.

A tale proposito l'Assemblea Nazionale condivide l'esigenza di un'iniziativa pubblica da effettuare il giorno 18 novembre che rilanci l'idea di una scuola di tutti e per tutti, laica, partecipativa e democratica, quale è quella delineata dalla nostra Costituzione, rendendo anche omaggio in tale occasione, nel 50° anniversario della morte, alla figura di don Lorenzo Milani e alla sua straordinaria testimonianza educativa, fondata sull'importanza della cultura e sull'inclusione.

Fic Cgil, Cisl Scuola, Federazione Uil Scuola Rua e Snals Confasal

- impegnano le proprie strutture a favorire in questa fase il più ampio coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici, tramite una campagna di assemblee in tutte le scuole, sul rinnovo del contratto;
- danno mandato alle Segreterie Nazionali di attivare tutte le iniziative nei confronti delle controparti al fine di un'apertura rapida del confronto negoziale e di avviare le procedure di raffreddamento dei conflitti, qualora dovesse permanere l'attuale fase di stallo sull'emanazione dell'atto di indirizzo del comparto "Istruzione e Ricerca" e nello stanziamento certo delle risorse;
- impegnano le segreterie nazionali a predisporre materiali e schede tematiche da mettere a disposizione delle strutture territoriali e delle RSU in occasione delle assemblee e del confronto con la categoria e a promuovere un'iniziativa pubblica finalizzata a riportare al centro del dibattito la scuola pubblica e il suo ruolo fondamentale per il futuro del paese.

Roma, 4 ottobre 2017

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

Ottobre 2017



INCLUSIVITÀ ED EQUIPARAZIONE DEI DIRITTI

Il Contratto è lo strumento per ricomporre le varie tipologie lavorative, per riconoscere, includere e tutelare, a partire dalla parificazione di diritti e regole retributive fra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato.

In coerenza con quanto stabilito dalla Corte di Giustizia europea al personale precario spetta il riconoscimento dei seguenti diritti:

- diritto alla retribuzione in base all'anzianità di servizio
- diritto alla formazione ovvero estensione della card docente come al personale a tempo indeterminato
- diritto alla stabilità per i lavoratori con contratto a tempo determinato per più di 36 mesi di servizio
- diritto allo studio, in particolare per partecipazione a percorsi abilitanti (vedi FIT)

Il Contratto deve regolamentare anche i diritti del personale tirocinante in formazione (FIT).

Va prevista, per via contrattuale, l'istituzione dei CUG, comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

FORMAZIONE

Il tema della formazione, parte integrante del tema sulla valorizzazione dei docenti anche per i possibili riflessi che può avere su un nuovo sistema di carriera che sarà una delle sfide del prossimo rinnovo contrattuale.

È necessario istituire un sistema nazionale di formazione in servizio capace di mettere in moto meccanismi virtuosi e di costante miglioramento della dinamica tra insegnamento e apprendimento, ricerca e sviluppo della professionalità, prestazione lavorativa e qualità dei servizi erogati.

La formazione in servizio rappresenta un obbligo per l'amministrazione e un dovere per l'insegnante, fondamento su cui incentrare lo sviluppo professionale dell'intera vita lavorativa. Tale principio ha pieno valore anche per il personale Ata ed educativo. Il sindacato ha da sempre accettato questa sfida declinandola nei contratti a partire dal 1999. Fino ad oggi si è sempre arenata per esclusiva responsabilità del Governo che non ha mai investito risorse su questo tema.

Risorse finalizzate, estensione della card ai precari, al personale educativo ed Ata, sono tra i punti principali delle linee unitarie per il rinnovo del CCNL.

Tutta la materia della formazione deve tornare in sede di confronto negoziale. Tramite la contrattazione nazionale, vanno regolati diritti, doveri e opportunità formative del docente. La formazione deve essere esigibile entro l'orario di lavoro.

La partecipazione alle iniziative di formazione nell'ambito del piano deliberato dal collegio docenti va riconosciuto ed incentivato anche con un compenso economico o con esonero dal servizio.

Le risorse per la formazione, comprese quelle della card docenti, vanno ricondotte alla contrattazione integrativa nazionale.

SPECIFICITÀ DELLA PROFESSIONALITÀ DOCENTE

La funzione docente si fonda su principi di libertà e autonomia professionale necessarie ad una istruzione di qualità quale funzione inalienabile dello Stato a favore dello sviluppo di ogni singola persona e della collettività. Da ciò discende un profilo professionale accreditato scientificamente e socialmente in grado di esprimersi con autonomia operativa e organizzativa senza gerarchie interne, fatti salvi eventuali incarichi “di gestione e responsabilità delegata” che la scuola dell’autonomia legittima.

La funzione docente si articola in attività di insegnamento e impegno individuale; la sua valorizzazione si esplica in una dimensione collegiale finalizzata al miglioramento della scuola. Tale materia va affrontata con risorse aggiuntive, comprese quelle destinate a vario titolo alla dalla L. 107/2015 (i 200 milioni di euro del bonus premiale e i 387 milioni della card docenti) e va ricondotta interamente all’interno della contrattazione nazionale ed integrativa di scuola. La nostra proposta si fonda sull’unicità della funzione docente, anche nella prospettiva dell’omogeneità di inquadramento, sul mantenimento della progressione per fasce di anzianità, con meccanismi di accelerazione, provvedendo anche al recupero del 2013.

La valorizzazione professionale deve essere legata al riconoscimento del lavoro d’aula, ad impegni aggiuntivi, al contesto lavorativo.

La valorizzazione, collegata ad aspetti economici, deve essere su base volontaria e a carattere universale, e deve prevedere criteri e parametri qualitativi/quantitativi, in funzione degli obiettivi definiti nel PTOF.

A questo fine va prevista la definizione dei compensi in sede di contrattazione integrativa nazionale, nel rispetto delle delibere del collegio dei docenti e in coerenza con il progetto d’istituto.

Resta esclusa qualsiasi valutazione diretta sul sapere e sulla prestazione individuale.

Orario

Il Contratto nazionale è la sede per definire gli orari di lavoro tra quelli destinati all’insegnamento e quelli destinati alle funzioni connesse alla funzione docente, fermi restando gli obblighi d’insegnamento attuali, rispettivamente di 25 ore frontali nell’Infanzia, di 22 ore frontali nella Primaria e di 18 ore frontali nella Secondaria, cui continua ad essere legato il salario fondamentale.

Vanno inoltre distintamente definiti e quantificati gli impegni relativi a:

- attività collegiali di programmazione e valutazione
- rapporti con le famiglie e gli alunni
- attività individuali funzionali al lavoro d’aula.

SPECIFICITÀ DELLA PROFESSIONE ATA

L'offerta formativa nella scuola della autonomia chiama in causa l'organizzazione complessiva e tutte le componenti dell'istituto.

È necessario rivendicare la specificità delle funzioni Ata che si svolgono sia nelle segreterie, sia nei laboratori, sia negli spazi della scuola a contatto diretto con i minori in formazione in collaborazione con la docenza, ivi compresa la condivisione dei profili di responsabilità nella vigilanza sugli alunni.

Le nostre proposte:

- Prevedere il coinvolgimento delle figure Ata alle commissioni PTOF, sicurezza, viaggi di istruzione, programmazione attività laboratoriali, piani educativi alunni con disabilità, ecc.
- Prevedere che nel formulare il Piano delle attività sia acquisito il parere del personale ATA
- Rivedere i profili professionali anche alla luce delle innovazioni tecnologiche (es. profilo assistente tecnico scuola primo ciclo e licei musicali)
- Inglobare le posizioni economiche nei profili professionali per favorire con gradualità, attraverso percorsi di formazione, l'inquadramento nell'area As e C del personale appartenente rispettivamente all'area A e B. Il sistema deve garantire l'universalità del riconoscimento
- Riattivare la mobilità professionale tra aree
- Trovare una soluzione contrattuale per gli Assistenti Amministrativi che svolgono funzioni superiori da più anni
- Semplificare e regolamentare gli istituti contrattuali per la sostituzione dei Dsga distinguendo chiaramente i casi delle sostituzioni saltuarie dall'incarico da conferire su posti liberi
- Inquadrare pienamente nell'area D e rivalutare il sistema delle indennità di parte fissa e variabile
- Prevedere e rendere certi i finanziamenti per le indennità di turno notturno e festivo del personale ATA dei convitti ed educandati
- Eliminare i minimi di servizio durante le assemblee sindacali
- Regolare la formazione iniziale per collaboratori scolastici, assistenti amministrativi e tecnici e l'aggiornamento continuo in servizio
- Riconoscere, regolare e quantificare nel salario prestazioni aggiuntive previste dalle nuove normative.

PROFESSIONALITÀ PERSONALE EDUCATIVO

In relazione ai processi innovativi in atto nella scuola, la funzione educativa del profilo professionale del personale educativo va rafforzata nella direzione di una stretta analogia col personale docente.

Vanno regolamentati:

- le specifiche funzioni degli educatori nell'ambito delle attività funzionali collegiali ed educative e il loro pieno coinvolgimento nei percorsi decisionali del PTOF
- la figura dell'educatore di sostegno specializzato (da introdurre in sede ordinamentale), con competenze e formazione specifiche, in risposta ai bisogni personalizzati degli alunni disabili che frequentano il semiconvitto e il convitto, per promuovere processi di inclusione, socializzazione, integrazione, crescita umana, civile e culturale dell'alunno, in modo da garantire il supporto adeguato a ciascuna fase delle attività curriculari
- l'orario di lavoro (oggi fissato a 24+6). Le 6 ore di completamento orario vanno riferite non solo alle turnazioni notturne e attività collegiali, ma anche ad altre attività previste dal PTOF.

NORME DISCIPLINARI

Deve essere definito contrattualmente un sistema di procedure chiare e trasparenti, che contengano i fondamentali elementi di garanzia per chi è oggetto di procedimento disciplinare.

Particolare attenzione va riservata al principio costituzionale della libertà di insegnamento da porre al riparo da ogni possibile condizionamento. A questo fine occorre individuare specifiche sedi di garanzia e tutela della libertà di insegnamento.

Deve essere altresì riconfermato, con riferimento al personale docente, un impianto fondato sulla gradualità delle sanzioni, nonché sulla competenza all'erogazione delle sanzioni, armonizzate con le disposizioni del T.U. della Scuola.

Occorre ripristinare contrattualmente sedi e procedure di raffreddamento del contenzioso, anche al fine di deflazionare il ricorso alle procedure giurisdizionali, superando il divieto imposto dall'articolo 55, comma 3, del d.l.vo 165/2001.

ISTRUZIONE DEGLI ADULTI

Le emergenze occupazionali, l'innalzamento della vita media, la diffusione delle nuove tecnologie l'integrazione di giovani e adulti provenienti da diversi Paesi, le esigenze di riqualificazione professionale pongono al rinnovo contrattuale la necessità di un supporto sempre più strutturato al personale impegnato nell'apprendimento permanente nei cui processi rivestono sempre maggiore importanza i centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA) e nei percorsi di istruzione degli adulti di secondo livello.

I centri, sottoposti ad una radicale riorganizzazione per via legislativa, devono vedere regolamentate in modo adeguato le attività collegiali, funzionali all'insegnamento e didattiche per offrire risposte conformi alla complessità delle richieste, nel solco del principio di valorizzazione degli istituti contrattuali, orientati al riconoscimento delle professionalità in essi operanti.

Il personale costituisce la risorsa fondamentale per la reale collocazione dei CPIA in posizione strategica all'interno delle reti territoriali nel contesto più generale dell'apprendimento permanente.

Particolare attenzione va rivolta alla professionalità specifica del docente, che superi la distinzione tra docente alfabetizzatore e docente di secondaria di primo grado, nonché alle funzioni organizzative del sistema, a partire da chi assume incarico di valutatore dei crediti e di accoglienza/sportello.

È necessario dare certezza di stabilità, anche nella prospettiva del crescente bisogno della domanda formativa specifica.

SPECIFICITÀ DEL LAVORO ALL'ESTERO

L'offerta formativa nella scuola e nei corsi all'estero deve essere organizzata in base agli stessi principi che la regolano in Italia. Le attività didattiche e le funzioni della docenza debbono essere individuate, organizzate ed esercitate collegialmente dai docenti nel rispetto delle regole contrattuali che stabiliscono diritti e doveri. La contrattazione integrativa di scuola e di sede deve stabilire le modalità ed i criteri per l'adattamento dell'organizzazione del lavoro alle esigenze dell'offerta formativa assicurando trasparenza nelle scelte ed equità nel trattamento del personale.

È necessario affermare che il mandato all'estero è una delle modalità di mobilità professionale e quindi deve essere regolata contrattualmente superando le interpretazioni unilaterali del MAECI senza alcuno effettivo coordinamento col MIUR. Va assicurato e regolato l'utilizzo di docenti italiani nelle attività con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato limitando ai casi eccezionali il ricorso a contratti locali che debbono comunque assicurare la parità dei diritti dei lavoratori.

In particolare nel contratto vanno regolamentati:

- la contrattazione integrativa nazionale per la distribuzione alle scuole e ai corsi delle risorse contrattuali destinate al personale docente e ATA
- la contrattazione integrativa di scuola e di circoscrizione consolare di tutte le risorse destinate alla retribuzione del personale docente e ATA e sull'organizzazione del lavoro
- la modalità ed i criteri di selezione del personale, le modalità di assegnazione del mandato, la durata del mandato, l'intervallo fra i mandati, il limite massimo complessivo di durata di più mandati in quanto materia rientrante nella mobilità professionale
- l'utilizzo delle graduatorie di supplenza con l'esclusione del ricorso a ore eccedenti al personale in servizio e a contratti locali per gli spezzoni orari e per la sostituzione degli assenti
- la parità di trattamento economico e di diritti con il personale del MAECI.

RELAZIONI SINDACALI. LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA E LE FUNZIONI DELLE RSU

La contrattazione si svolge a livello nazionale e a livello decentrato, regionale e di scuola.

A livello nazionale il contratto ha la funzione di equilibrio e garanzia del lavoro sull'intero territorio nazionale.

A livello decentrato va estesa e rafforzata la funzione contrattuale della RSU, superando i limiti introdotti dalla legge.

Alla contrattazione di istituto devono essere ricondotte tutte le materie in questi anni sottratte da diversi interventi normativi.

La contrattazione determina diritti e obblighi di natura lavorativa individuale e collegiale.

In particolare vanno confermate e ampliate le materie di contrattazione a livello scolastico:

- l'organizzazione del lavoro, compresa la gestione dell'organico potenziato: modalità di utilizzazione del personale in rapporto alle attività previste dal PTOF; criteri riguardanti le assegnazioni del personale ai plessi e alle sedi; criteri inerenti l'articolazione dell'orario di lavoro e l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto;
- i criteri per l'utilizzo delle risorse per la formazione e la valorizzazione del personale;
- i criteri per l'utilizzo delle risorse a qualunque titolo erogate, sia da fonti contrattuali che da altri soggetti pubblici e privati.

Inoltre, nel rispetto del principio alla trasparenza, occorre garantire al sindacato e alle RSU il diritto alla informativa su tutti i dati pertinenti il rapporto di lavoro (compensi, attività svolte, nominativi)

Occorrono regole certe nelle relazioni sindacali, sia a livello nazionale e regionale che a livello di istituzione scolastica.

È necessario pertanto definire:

- tempi certi della negoziazione, ivi compresa l'informazione preventiva e successiva;
- l'estensione del sistema delle relazioni sindacali ad ogni livello di amministrazione ;

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO VERSO IL CONTRATTO

- la disciplina della validazione del contratto, ivi compreso quello d'istituto, delimitando agli aspetti finanziari, in particolare, gli ambiti di intervento dei revisori.

Infine è necessario rafforzare e rendere esigibili i diritti sindacali tramite la sede di raffreddamento dei conflitti e prevedere sanzioni, ovvero incentivi per il funzionamento delle relazioni sindacali di istituto.



RINNOVO CONTRATTO - SETTORE SCUOLA 2016/2018

***Per la qualità dell'offerta formativa,
per la partecipazione, la tutela e lo sviluppo professionale
del personale scolastico***

Ottobre 2017

CONTRATTO DI LAVORO: LO STRUMENTO UTILE

Dopo quasi 10 anni di blocco, la leva contrattuale è l'unico strumento per superare i problemi creati alle scuole da interventi legislativi impropri, in particolare dalla legge 107/2015 fortemente connotata da negativi tratti dirigistici, del tutto estranei alla tradizione culturale, partecipativa e democratica della scuola italiana dell'autonomia.

L'accordo politico del 30 novembre 2016 e la conseguente modifica del Testo Unico sul Pubblico Impiego pongono le basi per ricondurre agli istituti contrattuali, le norme legislative inerenti la gestione dei rapporti di lavoro.

Ottobre 2017

IL NOSTRO ORIZZONTE, SUL PIANO PROFESSIONALE E RETRIBUTIVO, È L'EUROPA

Con stipendi fermi al 2009 e la perdita di forti quote di retribuzione, la prima richiesta è il ripristino del potere d'acquisto per tutto il personale.

Ciò deve avvenire nel quadro di un investimento straordinario per l'istruzione volto ad allineare progressivamente la spesa alla media dei Paesi OCSE.

Il divario a danno del personale scolastico italiano non ha giustificazioni, essendo i suoi carichi di lavoro in linea con gli orari di servizio dei colleghi europei.

Ottobre 2017

RICHIESTE RETRIBUTIVE

A partire dall'aumento medio mensile di 85 euro (accordo del 30 nov.16) è necessario costruire nuove forme di tutela, con un'attenzione alle fasce più deboli, senza naturalmente perdere o ridurre i benefici del cosiddetto *"bonus fiscale degli 80 euro"*.

Va salvaguardato il meccanismo degli scatti di anzianità come valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita.

Eventuali accelerazioni della progressione economica potranno essere previste solo in presenza di risorse aggiuntive.

Ottobre 2017

AUTONOMIA SCOLASTICA E LIBERTÀ DI INSEGNAMENTO

Piena salvaguardia della libertà d'insegnamento sancita dalla Costituzione, che è fondamento della stessa autonomia scolastica, nonché tutela e garanzia dell'esercizio dei diritti per tutto il personale.

In questa ottica, l'utilizzo del personale deve basarsi su procedure certe e totale trasparenza. Nessuna scelta diretta, ma processi regolati per contratto (*vedi CCNI mobilità e passaggio dagli ambiti alle scuole*).

Riequilibrio nei rapporti decisionali dei diversi organi di autogoverno della scuola, per garantire a tutto il personale la possibilità di partecipare democraticamente alla costruzione e alla realizzazione di scelte condivise.

Ottobre 2017

AUTONOMIA SCOLASTICA E CONTRATTAZIONE

Autonomia delle scuole e autogoverno delle istituzioni scolastiche sono punti di riferimento ineludibili, da cui consegue l'obiettivo di potenziare la contrattazione di II° livello.

Occorre rendere più chiaro e definito nel CCNL il quadro delle materie e delle attribuzioni sui diversi livelli di contrattazione, ai fini di una piena esigibilità.

A livello di istituto va riaffermato il valore della contrattazione e del ruolo delle RSU come elementi di partecipazione e di autogoverno della comunità professionale.

Ottobre 2017

CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

Materie da ricondurre a contrattazione con le RSU:

- le modalità di utilizzazione del personale in rapporto alle attività previste dal piano dell'offerta formativa;
- i criteri riguardanti le assegnazioni del personale ai plessi e alle sedi distaccate;
- i criteri e le modalità relativi all'organizzazione del lavoro, nonché i criteri inerenti l'articolazione dell'orario e l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto e per le attività comunque finanziate;
- i criteri di utilizzo di ogni elemento retributivo accessorio, con particolare riferimento alle risorse destinate alla valorizzazione del merito.

Ottobre 2017



SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

Verso il contratto

Ottobre 2017

INCLUSIVITÀ ED EQUIPARAZIONE DEI DIRITTI

Il Contratto è lo strumento per riconoscere, includere e tutelare anche il personale a tempo determinato, a partire dalla parificazione di diritti e regole retributive come il personale a tempo indeterminato.

Quindi:

- *diritto alla retribuzione in base all'anzianità di servizio*
- *diritto alla formazione ovvero estensione della card docente come al personale a tempo indeterminato*
- *diritto alla stabilità per i lavoratori con contratto a tempo determinato per più di 36 mesi di servizio*
- *diritto allo studio, in particolare per partecipazione a percorsi abilitanti (vedi FIT)*

Il Contratto deve regolamentare anche i diritti del personale tirocinante in formazione (FIT).

Ottobre 2017

FORMAZIONE

La formazione in servizio rappresenta un obbligo per l'amministrazione e un dovere per l'insegnante; tale principio ha pieno valore anche per il personale Ata ed educativo.

Tutta la materia della formazione deve tornare in sede di confronto negoziale: vanno regolati diritti, doveri e opportunità formative del docente. Deve essere esigibile entro l'orario di lavoro.

La partecipazione alle iniziative di formazione nell'ambito del piano deliberato dal collegio docenti va riconosciuto ed incentivato anche con un compenso economico o con esonero dal servizio.

Le risorse per la formazione, comprese quelle della card docenti, vanno ricondotte alla contrattazione integrativa nazionale.

Ottobre 2017

SPECIFICITÀ DELLA PROFESSIONALITÀ DOCENTE

La funzione docente si fonda su principi di libertà e autonomia professionale. La funzione docente si articola in attività di insegnamento e impegno individuale; la sua valorizzazione si esplica in una dimensione collegiale finalizzata al miglioramento della scuola.

La materia va affrontata con risorse aggiuntive, comprese quelle destinate dalla L. 107/2015 (*i 200 milioni di euro del bonus premiale e i 387 milioni della card docenti*) e ricondotta interamente alla contrattazione nazionale ed integrativa di scuola.

La valorizzazione professionale (legata al riconoscimento del lavoro d'aula, ad impegni aggiuntivi, al contesto lavorativo) deve prevedere criteri e parametri qualitativi/quantitativi, in funzione degli obiettivi definiti nel PTOF.

Ottobre 2017

SPECIFICITÀ DELLA PROFESSIONALITÀ ATA

L'offerta formativa nella scuola della autonomia chiama in causa tutte le componenti dell'istituto.

- Rivendicare la specificità delle funzioni Ata che si svolgono nelle segreterie, nei laboratori, negli spazi della scuola a contatto diretto con i minori in formazione.
- Prevedere il coinvolgimento delle figure Ata alle commissioni del PTOF
- Rivedere i profili professionali anche alla luce delle innovazioni tecnologiche
- Inglobare le posizioni economiche nei profili professionali per favorire con gradualità, attraverso percorsi di formazione, l'inquadramento nell'area As e C
- Semplificare e regolamentare gli istituti contrattuali per la sostituzione dei Dsga
- Inquadrare pienamente il Dsga nell'area D e rivalutare il sistema delle indennità di parte fissa e variabile.
- Eliminare i minimi di servizio durante le assemblee sindacali
- Regolare la formazione iniziale e l'aggiornamento continuo in servizio

Ottobre 2017

PROFESSIONALITÀ PERSONALE EDUCATIVO

La funzione di educatore del profilo professionale del personale educativo va rafforzata nella direzione di una stretta analogia col personale docente.

Vanno regolamentati:

- le specifiche funzioni nell'ambito delle attività funzionali collegiali con il loro pieno coinvolgimento nei percorsi decisionali del PTOF;
- la figura dell'educatore di sostegno specializzato (da introdurre in sede ordinamentale), con competenze e formazione specifiche;
- l'orario di lavoro (oggi fissato a 24+6). Le 6 ore di completamento orario vanno riferite non solo alle turnazioni notturne e attività collegiali, ma anche ad altre attività previste dal PTOF.

Ottobre 2017

NORME DISCIPLINARI

Definire contrattualmente un sistema di procedure chiare e trasparenti, che contengano i fondamentali elementi di garanzia per chi è oggetto di procedimento disciplinare.

Riservare particolare attenzione al principio costituzionale della libertà di insegnamento da porre al riparo da ogni possibile condizionamento.

Riconfermare (per i docenti) un impianto fondato sulla gradualità delle sanzioni, nonché sulla competenza all'erogazione delle sanzioni.

Ripristinare contrattualmente sedi e procedure di raffreddamento del contenzioso.

Ottobre 2017

ISTRUZIONE PER GLI ADULTI

I CPIA e i percorsi di istruzione degli adulti di secondo livello, riorganizzati per via legislativa, devono vedere regolamentate in modo adeguato le attività collegiali, funzionali all'insegnamento e didattiche per offrire risposte conformi alla complessità imposta dalle richieste della prospettiva dell'apprendimento permanente.

Particolare attenzione va rivolta alla professionalità specifica del docente, che superi la distinzione tra docente alfabetizzatore e docente di secondaria di primo grado, nonché alle funzioni organizzative del sistema, a partire da chi assume incarico di valutatore dei crediti e di accoglienza/sportello.

È necessario dare certezza di stabilità, anche nella prospettiva del crescente bisogno della domanda formativa specifica.

Ottobre 2017

SPECIFICITÀ DEL LAVORO ALL'ESTERO

L'offerta formativa nella scuola e nei corsi italiani all'estero deve essere organizzata in base agli stessi principi che la regolano in Italia.

La contrattazione integrativa di scuola/di sede deve stabilire le modalità ed i criteri per l'adattamento dell'organizzazione del lavoro alle esigenze dell'offerta formativa.

Il mandato all'estero è una delle modalità di mobilità professionale e quindi deve essere regolata contrattualmente superando le interpretazioni unilaterali del MAECI senza alcun effettivo coordinamento col MIUR.

Va assicurato e regolato l'utilizzo di docenti italiani nelle attività con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato limitando a casi eccezionali il ricorso a contratti locali che debbono comunque assicurare la parità dei diritti dei lavoratori.

Ottobre 2017

RELAZIONI SINDACALI. LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA E LE FUNZIONI DELLE RSU

La contrattazione si svolge a livello nazionale e a livello decentrato.

Alla contrattazione di istituto devono essere ricondotte tutte le materie in questi anni sottratte da diversi interventi normativi.

Nel rispetto del principio di trasparenza, occorre garantire al sindacato e alle RSU il diritto alla informativa su tutti i dati pertinenti il rapporto di lavoro (compensi, attività svolte, nominativi).

In particolare occorre definire:

- *tempi certi della negoziazione*
- *la disciplina della validazione del contratto, ivi compreso quello d'istituto, delimitando, in particolare, gli ambiti di intervento dei revisori.*

Ottobre 2017

I PROSSIMI IMPEGNI UNITARI

Attuare una campagna di assemblee in tutte le scuole sul rinnovo del contratto con ampio coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Attivare tutte le iniziative che si riterranno necessarie nei confronti delle controparti al fine di un'apertura rapida del confronto negoziale.

Promuovere il 18 novembre un'iniziativa pubblica, nel ricordo di Don Milani, per riportare al centro del dibattito la scuola di tutti e per tutti, laica partecipativa e democratica così come delineata dalla Costituzione.

Ottobre 2017



...verso il CONTRATTO

Segreterie Nazionali

Comparto Scuola

