



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



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



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



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

LINEE COMUNI DI ORIENTAMENTO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA

Per la piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro. Il Contratto come diritto dei lavoratori riconosciuto dalla Costituzione.

Riaffermiamo il valore del Contratto Collettivo come strumento essenziale di riconoscimento e tutela dei diritti dei lavoratori.

Il Contratto consente fra l'altro al lavoratore di esercitare concretamente il diritto "a una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa" (art 36 Cost.).

Occorre pertanto confermare la contrattualizzazione piena del rapporto di lavoro e procedere subito al rinnovo dei contratti di lavoro nel settore pubblico, come impone anche il recente pronunciamento della Corte Costituzionale.

La retribuzione dei dirigenti scolastici

Siamo di fronte ad una vera e propria emergenza salariale.

Da questa situazione bisogna partire per avanzare una proposta di incremento salariale e per recuperare le perdite di retribuzione che hanno colpito la dirigenza scolastica negli ultimi anni.

Recupero del salario perduto a causa dell'inflazione

Il potere d'acquisto degli stipendi dei dirigenti scolastici, dopo 6 anni di mancato rinnovo del Contratto, ha perso, rispetto all'inflazione, in termini nominali, 440 euro su base mensile, quindi per recuperare la perdita per il periodo 2010-2015 occorrerebbe un aumento retributivo medio mensile di pari entità. Gli stipendi del comparto della dirigenza scolastica risultano ridotti anche in termini reali, infatti, secondo il Conto Annuale, la retribuzione media annuale del comparto della dirigenza scolastica del 2013 (ultimo dato disponibile) risulta ridotta di 3.500 euro rispetto al 2009.

Superamento della differenziazione salariale all'interno della categoria

Fra il 2010 e il 2015 i dirigenti scolastici sono fortemente diminuiti (- 22,3 %), sono aumentate le dimensioni e la complessità delle scuole dirette, sono andati in pensione migliaia di dirigenti che percepivano una retribuzione più alta perché con la RIA (Retribuzione Individuale di Anzianità) e sono stati sostituiti da dirigenti che fanno lo stesso lavoro, in condizioni di crescenti responsabilità e carichi di lavoro, che però

sono pagati di meno con la conseguente significativa diminuzione della retribuzione professionale media, in dispregio proprio dell'art. 36 della Costituzione per il quale non è accettabile che per lo stesso lavoro ci siano lavoratori che, nell'ambito della stessa categoria, percepiscano retribuzioni diversificate in modo penalizzante.

Superamento della differenziazione salariale rispetto al resto della dirigenza pubblica e nel confronto con l'Europa.

Nella comparazione con le retribuzioni del personale che svolge le stesse funzioni negli altri Paesi dell'area Euro, gli stipendi dei dirigenti scolastici italiani sono tra i più bassi. Quando invece la complessità degli incarichi dirigenziali, per le dimensioni e la difficoltà di gestione delle istituzioni scolastiche italiane, è più alto.

L'inaccettabile differenziazione salariale, rispetto al resto della dirigenza pubblica, inoltre, è cresciuta invece di diminuire.

Il decreto Tremonti del 2010, interpretato e applicato dal MEF in maniera illegittima e penalizzante, ha ulteriormente colpito i dirigenti scolastici sottraendo ai contratti integrativi regionali ingenti risorse che saranno restituite solo parzialmente dalla legge 107/2015.

Il Contratto e le leggi già approvate

Il nuovo Contratto non può non fare i conti con ciò che è già avvenuto con gli interventi legislativi degli ultimi Governi, che si sono succeduti dal 2009, e che hanno sottratto alla contrattazione contenuti che necessariamente sono da recuperare, riportando alla negoziazione temi importanti fatti oggetto di norme di legge.

L'obiettivo è ripristinare il primato del Contratto, relativamente alle materie attinenti alla regolazione delle condizioni di lavoro e all'esercizio della funzione dirigente, fatte impropriamente oggetto di interventi legislativi che lasciano più soli i dirigenti scolastici in un ruolo che la legge 107/2015 ha reso più carico di contraddizioni e ambiguità.

Non è accettabile che ci siano norme come quella contenuta nel comma 196 (Deroghe) della legge 107 che vorrebbe considerare inefficaci tutte le norme e le procedure contrattuali contrastanti con la legge. La genericità dell'affermazione ha evidenti profili di incostituzionalità non consentendo, in maniera oggettiva e certa, di individuare il soggetto che stabilisce l'inefficacia, quali sono gli articoli del contratto in contrasto con la legge, per quali ragioni e in quali commi – visto che si tratta di un solo articolo - la legge verrebbe contrastata dal contratto.

L'invasività delle leggi degli ultimi 7 anni in materia di salario, incarichi dirigenziali, mobilità dei dirigenti, formazione e valutazione è causa di scarsa trasparenza, arbitrio e discriminazione dei dirigenti ed è fonte di contenzioso. E' necessaria una corposa revisione normativa in modo che la fonte contrattuale sia un punto di riferimento chiaro per il personale in tema di doveri, opportunità e diritti, affinché questi ultimi siano pienamente esigibili.

Specificità della professionalità dei dirigenti scolastici.

La scuola ha bisogno di una dirigenza scolastica autorevole e riconosciuta nelle sue funzioni di guida della comunità scolastica. Non aiutano il dirigente scolastico nel suo lavoro le contraddizioni normative e l'estensione dei suoi compiti contenuti nelle confuse norme, come la 107/2015, che continuano ad essere prodotte.

Occorre quindi definire i limiti delle responsabilità del dirigente nel contesto dei poteri all'interno della scuola autonoma e in rapporto a quelle di tutti gli altri soggetti e degli Organi Collegiali, a partire dal corpo docente che deve esercitare tutte le funzioni tecnico professionali che i principi costituzionali e la legge gli attribuiscono.

Altrettanto importante è ridefinire le responsabilità del dirigente scolastico sul versante della sicurezza, limitandole alla gestione del servizio ed escludendo quelle derivanti dall'adeguatezza delle strutture edilizie e dei servizi.

La dirigenza scolastica deve poter condurre la scuola e rappresentare le prerogative e le esigenze nel rapporto con gli altri soggetti dell'Amministrazione scolastica e con gli Enti Locali. La sua autonomia e indipendenza deve poter essere esercitata senza timori di assoggettamento da parte del MIUR e dei Direttori Generali Regionali. Per questo i dirigenti scolastici debbono essere messi al riparo da unilaterali e arbitrarie applicazioni del contratto nel quale debbono tornare ad essere definiti i criteri per la mobilità e per la formazione. Per assicurare trasparenza, equità e oggettività alle condizioni e ai carichi di lavoro dei dirigenti scolastici debbono essere ricondotti alla contrattazione nazionale e integrativa regionale i criteri per il conferimento e il mutamento di incarichi e per gli incarichi aggiunti obbligatori.

Ogni discorso che si fa sulla valutazione dei dirigenti scolastici deve partire da uno sguardo europeo che le OO.SS. condividono pienamente, con gli opportuni adattamenti al contesto italiano.

Gli elaborati, infatti, congiunti delle parti sindacali e imprenditoriali europee parlano di valutazione del sistema e del personale, inclusa la dirigenza, sulla base di criteri assai convincenti: condivisione, trasparenza, progressività, inclusività, coerenza.

Una buona valutazione deve escludere la competizione fra i dirigenti, non deve consentire valutazioni arbitrarie delle prestazioni e deve assicurare la certezza dei criteri di erogazione della retribuzione di risultato. È necessario quindi riprendere le numerose sperimentazioni fatte negli anni passati, che sono state partecipate e condivise dai dirigenti ed hanno dato indicazioni preziose. Noi riteniamo che la valutazione, così come previsto dall'articolo 20 del CCNL, debba essere centrata sulla partecipazione del valutato, sulla presenza di dirigenti scolastici nel nucleo di valutazione, sulla oggettività dei criteri, sull'indipendenza dei valutatori e debba essere respinta l'intenzione di valutare i dirigenti sulla "reputazione" di cui gode e sui risultati degli alunni.

Formazione e aggiornamento

Sulla formazione e l'aggiornamento che costituiscono una leva essenziale per lo sviluppo professionale occorre acquisire l'incremento e la certezza delle risorse, non

riducibili a discrezione dell'Amministrazione, come è avvenuto in questi anni, e tornare a contrattare i criteri e le modalità di svolgimento dell'attività formativa a livello nazionale e regionale. L'utilizzo da parte dell'Amministrazione di tutte le poche risorse disponibili ha impedito, negli ultimi anni, di riconoscere tutte le esigenze formative dei dirigenti ed escluso ogni autonomia degli stessi nella individuazione dei bisogni formativi e nella progettazione e nella scelta delle attività.

I dirigenti scolastici, specialmente quelli di nuova nomina, per seguire le attività di formazione hanno dovuto subire disagi e sostenere spese a proprio carico a causa delle scelte unilaterali dell'amministrazione.

Reclutamento dei dirigenti scolastici

La gestione delle ultime procedure di reclutamento sono state causa di contenziosi diffusissimi e di sperpero di risorse, hanno causato disagi a chi ha avuto la sventura di riporre la propria fiducia nell'Amministrazione e hanno lasciato migliaia di scuole senza dirigente, moltiplicando le reggenze e causando discontinuità nella conduzione delle scuole.

Il confronto sindacale è stato considerato alla stregua di un inutile fastidio dal quale liberarsi in fretta con incontri di informazione, fatti mentre si stavano inviando le norme e le direttive organizzative.

Sulla materia va riconosciuto e rafforzato il contributo che deriva dal confronto sindacale per rendere efficienti ed efficaci le procedure di reclutamento.

Relazioni sindacali

Si deve riaffermare la funzione equilibratrice e di garanzia in tutto il territorio del Contratto Nazionale di Lavoro, in coerenza con la difesa dei due livelli contrattuali, nazionale e integrativo regionale che deve operare nel quadro delle linee definite a livello nazionale.

Roma, 26 novembre 2015