



# PROPOSTE PER UN NUOVO CCNL DEL LAVORATORI DELLA SCUOLA





## INTRODUZIONE

Il testo, presentato in occasione del Consiglio Generale Cisl Scuola del 27 luglio 2016, costituisce una prima traccia di orientamento per la riflessione sui possibili obiettivi di una stagione contrattuale che, rinnovando intese ormai molto lontane nel tempo, obbliga a tenere in considerazione le numerose modifiche del quadro normativo di riferimento intervenute in una fase di intensa produzione legislativa in tema di lavoro pubblico, con riflessi non indifferenti sulle materie e le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali. A ciò si aggiunge un quadro economico finanziario segnato da perduranti difficoltà che incidono in modo evidente sulla determinazione delle risorse disponibili per il rinnovo del contratto.

Ciò premesso, il dibattito per la costruzione di una piattaforma contrattuale, pur senza farne un inutile libro dei sogni, deve tenere conto di alcuni obiettivi di fondo che appaiono del tutto irrinunciabili:

- ➔ recuperare al lavoro nella scuola un più alto riconoscimento anche in termini retributivi, riducendo il divario ancora troppo marcato con la media dei trattamenti economici erogati nel resto d'Europa
- ➔ ricondurre all'ambito della contrattazione tutte le questioni che attengono alla gestione del rapporto di lavoro

Il confronto che ad ogni livello dell'organizzazione dovrà essere attivato, ricercando il massimo di coinvolgimento anzitutto dei nostri associati, è il primo passo di un percorso che punta alla costruzione delle possibili intese unitarie, nella consapevolezza che un'ampia condivisione degli obiettivi sia la premessa indispensabile per rendere più forte e incisiva l'azione del sindacato al tavolo negoziale.

La Segreteria Nazionale



# PROPOSTE PER UN NUOVO CCNL DEL COMPARTO SCUOLA

## LE FINALITA' DELLA CONTRATTAZIONE

Un moderno sistema di relazioni industriali nell'ambito del pubblico impiego deve essere fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro.

**L'impianto concettuale di un progetto di relazioni industriali** - delineato nell'Accordo del 14 gennaio 2016 - in grado di affermare il ruolo delle parti sociali come elemento fondante di democrazia, di tutela e miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, oltre che di promozione della crescita economica e sociale, **non può che rivolgersi anche al sistema delle Pubbliche Amministrazioni**, componente essenziale dello sviluppo economico e sociale del Paese che, pur caratterizzata da specificità proprie, deve contribuire alla crescita attraverso la qualità e la quantità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

In considerazione di quanto detto, si ritiene che la contrattazione collettiva debba costituire un valore per la gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di determinare nei luoghi di lavoro condizioni di efficienza, innovazione e incremento della produttività dei servizi.

## IL RUOLO DELLA PARTECIPAZIONE

Il ruolo del contratto deve essere finalizzato a valorizzare l'esperienza e la competenza delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro che basa la qualità del suo "prodotto" sulla capacità di far diventare "il lavoro" e le persone che lo svolgono, strumento privilegiato di efficienza ed efficacia del servizio.

Contratto, dunque, come fattore di incremento del valore aggiunto dei servizi e del lavoro, di difesa e rafforzamento dei livelli salariali, di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

Elevare il profilo della contrattazione significa andare oltre l'impostazione delle scelte politiche degli ultimi 8 anni, tendenti a vanificare il ruolo della contrattazione, a partire dai contenuti delle leggi in materia di Pubblico impiego, là dove queste hanno indebolito le norme contrattuali.

**In particolare nella scuola**, la riforma Renzi ha mortificato la contrattazione intervenendo esclusivamente per legge su *"incentivi alla formazione del personale"* (card di 500 euro ai docenti) e *"valorizzazione professionale dei docenti"* (bonus annuale per il merito) senza prevedere un passaggio contrattuale per la condivisione dei criteri di destinazione e operando in tal modo, ingiustificate discriminazioni tra il personale, riservando gli incentivi ai solo docenti di ruolo e non anche a quelli con contratto a tempo determinato ancorché di durata annuale. A parità di finanziamenti la contrattazione consentirebbe di individuare soluzioni più eque.

Un nuovo modello di relazioni sindacali nel Pubblico impiego deve essere dunque l'occasione per un nuovo patto sociale che coniughi la qualità della Pubblica amministrazione in vista della crescita socio-economica del Paese, creando condizioni di verificabilità e incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni in modo da valorizzare le professionalità dei lavoratori attraverso parametri condivisi per le politiche premiali loro destinate.

In coerenza con questa visione, la contrattazione a tutti i livelli dovrà esercitarsi lungo alcuni assi in grado di operare un salto di qualità nella capacità di intervento sindacale con l'obiettivo più volte richiamato di determinare nei luoghi del lavoro pubblico condizioni irrinunciabili di miglioramento dell'efficienza.

## I LIVELLI CONTRATTUALI

Coerentemente con gli obiettivi indicati, si ritiene che si debba procedere – nell’ottica di quanto indicato anche nelle recenti intese – alla conferma di una struttura contrattuale articolata nei suoi due attuali livelli:

- *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro*
- *Contratto di secondo livello*, articolato a sua volta, alternativamente, in:
  - aziendale
  - territoriale

## II CCNL

Alla contrattazione collettiva e al CCNL in particolare, va riconosciuto il ruolo di fonte deputata alla **determinazione dell’assetto retributivo fondamentale e accessorio** e a definire le **regole base del rapporto di lavoro**.

### QUALE MODELLO CONTRATTUALE

L’accordo del gennaio 2009, utilizzato finora per i rinnovi contrattuali del settore privato delle diverse categorie, pur essendo stato recepito anche per il Pubblico nell’intesa del 30 aprile 2009, non è mai stato applicato nel Pubblico impiego a causa del blocco del rinnovo operato dai vari Governi in carica dal 2008 ad oggi.

Sulla base della sentenza della Corte Costituzionale n. 178 del 24.6.2015, il nuovo CCNL dovrebbe decorrere da giugno 2015.

Riteniamo che possa essere proposta la durata triennale del contratto sia per la parte economica che per quella normativa; nessuna pregiudiziale tuttavia per un contratto di durata quadriennale, qualora una vigenza più lunga possa dimostrarsi più adeguata al reperimento delle risorse necessarie.

2

### SULLE RISORSE

Sette anni di blocco contrattuale e altrettanti di tagli lineari hanno comportato una drastica riduzione della spesa, che però non ha favorito il diffondersi di una ottimizzazione della gestione delle risorse secondo principi di efficacia, efficienza, economicità, trasparenza e legalità.

Definiti nell’accordo del 4 aprile 2016 i quattro comparti di contrattazione, tre sono sostanzialmente i temi cruciali dell’appuntamento per il rinnovo del contratto del P.I, corrispondenti ad altrettanti nodi da sciogliere:

#### 1) Le risorse disponibili

Il Governo ha stanziato 300 milioni di euro per il 2016 mentre non c’è alcuna copertura per il 2015. Attualmente i rinnovi contrattuali del settore privato prendono a riferimento l’indice IPCA. Analogamente dovrebbe fare il CCNL del pubblico in linea con la previsione ISTAT del 27 maggio 2016.

E’ bene inoltre avere chiaro l’ammontare della perdita delle retribuzioni pubbliche a causa dei sette anni di blocco del contratto.

#### **Le retribuzioni dopo la stipula dell’ultimo CCNL scuola**

Gli stipendi del personale della scuola, con riferimento specifico al personale docente e Ata, hanno perduto, nel periodo successivo al 2007 (anno di stipula dell’ultimo CCNL del comparto) una notevole parte del loro potere di acquisto. Anche dal rapporto che l’Aran stila ogni sei mesi sui

compensi dei pubblici impiegati, si evince la perdita almeno del 4,1 per cento del loro valore effettivo. A ciò va aggiunta la perdita salariale derivante dal mancato recupero dell'inflazione: – 0,7% nel 2009; – 1,6% nel 2010; -2,7% nel 2011; – 3% nel 2012; – 1,1 % nel 2013 e -0,2% nel 2014. In tutto, quindi, la perdita salariale lorda, legata all'andamento dell'inflazione, ammonta al 9,3%; dal computo va detratta l'indennità di vacanza contrattuale, il cui valore, tuttavia, è bloccato dal 2012.

Considerato che l'importo dell'indennità è pari al 50% del tasso di inflazione programmato, fino al 2012, si sarebbe dovuto recuperare la metà della perdita del potere di acquisto dei salari.

### **Cosa si può attendere dall'utilizzazione dell'indice IPCA per il rinnovo dei contratti**

L'inflazione IPCA per il possibile periodo contrattuale risulta, dalle previsioni dell'ISTAT, la seguente:

2016: **0,5%** - 2017: **1,0%** - 2018: **1,2%** - 2019: **1,4%**

### **ALCUNI RAFFRONTI**

#### **Retribuzioni di fatto in termini reali per unità di lavoro 2009-2015**

(Euro a prezzi correnti- dati ISTAT)

Settori di attività economica	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale attività economica	27.433	28.131	28.468	28.627	29.024	29.086	29.267
Industria in senso stretto	29.916	31.227	32.127	32.986	33.871	34.592	35.181
Chimiche	39.528	40.529	41.887	43.563	44.189	45.536	46.109
Metalmeccanica	32.412	34.048	34.979	35.687	37.074	37.624	38.333
Trasporti terrestri	29.580	29.762	29.744	29.037	28.915	-	-
Credito	53.866	55.651	56.194	56.439	54.843	-	-
Pa, Istruzione, Sanità, Terzo settore	31.376	31.780	31.595	31.578	31.514	31.286	30.967
Pa, settore istituzionale	34.217	34.662	34.371	34.212	34.273	34.105	33.863

**Retribuzioni in termini reali**  
(variazioni % medie annue – dati ISTAT)

settori di attività economica	2009-2015	2001-2015
totale attività economica	- 0,5	0,3
industria in senso stretto	1,2	1,1
chimica	1,0	0,9
metalmeccanica	1,3	0,9
trasporti terrestri	-2,2	-0,6
credito	-1,2	-0,3
pa, istruzione, terzo settore	-1,8	0,0
<b>istruzione</b>	<b>-1,2</b>	<b>-0,5</b>

### Le risorse disponibili e la loro finalizzazione

Anche se la sentenza della Corte Costituzionale esclude che la sua applicazione possa produrre effetti retroattivi, non consentendo quindi il recupero della perdita salariale subita negli anni precedenti, è bene che di questa si abbia piena consapevolezza, per comprendere come le risorse rese disponibili dal Governo (pari, come detto, a 300 milioni per tutti i lavoratori pubblici) costituiscano in tutta evidenza uno stanziamento a dir poco mortificante.

4

### 2) La perequazione retributiva

Risorse così scarse possono essere **finalizzate ad una perequazione**, a partire ovviamente dalle retribuzioni più basse, solo a **due condizioni**:

- 1- Si provveda, nell'ambito della vigenza del contratto, a un incremento retributivo a regime per tutti
- 2- Si riutilizzino per il rinnovo economico altre eventuali economie, ad esempio i risparmi derivanti dalla riduzione dei costi del bonus fiscale conseguente alla perdita/riduzione degli "80 euro" legata agli effetti degli incrementi sui redditi entro i 1.500 euro.

Anche l'accessorio parte fissa (RPD docenti e CIA del personale ATA) va conservato per tutti.

### 3) Gli scatti di anzianità

In tema di struttura delle retribuzioni, nel settore scuola, siamo fermamente convinti della necessità di mantenere l'attuale progressione per anzianità (già attenuata per i nuovi assunti a partire dal 2011 e "sterilizzata" per quanto riguarda il 2013, essendo stato possibile sottoscrivere intese solo per il recupero degli scatti 2010, 2011 e 2012). L'anzianità resta ad oggi, oltre all'unico fattore di tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni, il solo strumento significativo di valorizzazione dell'esperienza lavorativa, in attesa che si definisca un solido e strutturale sistema



di carriera, che potrà riguardare i futuri nuovi assunti e chiare forme di transizione per il personale già di ruolo.

Ineludibile il ***riconoscimento della progressione per anzianità al personale a tempo determinato*** in linea con la normativa europea e con le pronunce della Corte di Giustizia.

## **CCNL E FORMAZIONE**

La professionalità degli operatori della scuola, in particolare dei docenti, richiede una “manutenzione” continua, perché gli studenti cambiano e bisogna affinare gli strumenti per osservarli, conoscerli, capirli, per partire dai loro “stili” di apprendimento e dalle loro motivazioni, che spesso vanno ri-costruite; cambiano anche i saperi da proporre, cambiano le tecniche della comunicazione e della mediazione didattica, occorre quindi attivare funzioni di sostegno personalizzato, di tutoring, di orientamento, non solo per i ragazzi in difficoltà, ma per trasformare la scuola in un “ambiente” di produzione culturale e costruzione delle competenze. Questi sono i bisogni che costantemente vengono rilevati nelle diverse esperienze e contesti della nostra scuola.

Occorre allora, in primo luogo, rifondare il sistema dell’aggiornamento professionale degli insegnanti, certamente non solo attraverso una “rivisitazione” dei luoghi e delle modalità formative, ma ripensando profondamente lo stesso concetto di formazione permanente. Non è più tempo di “aggiornamento”, infatti, semmai di “formazione in servizio” o, ancora meglio, di “sviluppo professionale” dei docenti. La “formazione continua” per gli insegnanti non deve più considerarsi come “diritto-dovere”, ma come “diritto ad un personale progetto di crescita professionale”, da “esigere” e da costruire attraverso l’elaborazione di un proprio profilo professionale da espandere e perfezionare.

Una questione da affrontare nell’ambito del Piano Nazionale di Formazione, richiesto dalla legge 107/2015 (comma 124), è senz’altro la certificazione della formazione: profili di attività, tempo, metodi, documentazione prodotta, verifiche. Nella fase contrattuale si potrebbe “profilare” anche il riconoscimento di un’unità di misura base, valida come credito formativo, pari a 25 ore riconosciute, come all’Università, di cui prevedere anche una possibile articolazione (ad esempio 6-8 ore di attività in presenza, 6-8 ore di ricerca, studio personale, ricerca in classe, ecc. 10-12 ore di networking, documentazione, project work, restituzione). Da considerare utile anche la validazione esterna, che dà consistenza alla rielaborazione personale del corsista. Occorre inoltre superare la logica del consueto “attestato finale”, assumendo quella di una “certificazione” delle competenze realmente acquisite.

Preliminare a questa prospettiva potrà essere utile la costruzione di alcuni standard di qualità che possono “marcare” il valore di determinate attività di formazione. Oggi non abbiamo un sistema di certificazione di “crediti formativi” per gli insegnanti che possa essere paragonato a quanto, invece, accade nel sistema sanitario o per gli studenti che frequentano le Università.

Con l’entrata in vigore della Legge 107/2015, la scuola definisce, attraverso il PTOF, il proprio Piano di Formazione d’Istituto; parallelamente, il docente può scegliere in autonomia il proprio personale utilizzo della *card* e impegnarsi, per libera scelta, in azioni intensive per approfondire le proprie competenze.

Si possono individuare tre possibili livelli di impegno:

- 1) formazione personale, libera, anche con utilizzo della *Card* di 500 euro, legata a interessi culturali “forti”, prevedendo anche eventuali forme di autogestione collettiva cui destinare una quota del *bonus* individuale

- 2) una formazione a livello di scuola, a partire dalle esigenze rilevate nei piani di miglioramento o di sviluppo dell'autonomia curricolare ed organizzativa, in sinergia con il PTFI (Piano Triennale di Formazione d'Istituto)
- 3) una formazione di secondo livello, opzionale, attraverso percorsi più articolati, ricchi, impegnativi (Bes, Integrazione H, CLIL, digitale, competenze per funzioni intermedie, stage, ecc.). Questi percorsi dovrebbero essere incentivati, riconosciuti, certificati, inseriti nel portfolio in forma di crediti formativi.

## GLI ISTITUTI GIURIDICI NEL CCNL

Un'armonizzazione tra i comparti sugli istituti di ferie, permessi, assenze, ecc. sarà richiesta al tavolo, come preannunciato nella discussione già avvenuta all'Aran tra il 2014 e 2015 in occasione di un tentativo per definire con un accordo quadro l'insieme delle materie in questione anche alla luce di normative comunitarie da recepire.

Si rende inoltre necessario definire contrattualmente le seguenti materie, che risultano ancora disciplinate da norme di legge (d.l.vo 297/1994):

- Periodo di prova del personale docente
- Riconoscimento dei servizi ai fini di carriera
- Procedure disciplinari del personale docente

## LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

Per il settore scuola, considerata la particolare struttura dell'amministrazione del MIUR con riferimento alle competenze gestionali, **il livello territoriale deve trovare una ulteriore articolazione in ambito nazionale e regionale.**

## LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Il **livello aziendale** deve collocarsi presso ogni Istituzione scolastica, sede di ufficio dirigenziale. E' bene infine prevedere, nella prospettiva delle costituende Reti di scuola, **un nuovo livello di contrattazione di rete**, da affidare alle strutture territoriali.

Il CCNL deve mantenere la sua funzione di primaria fonte normativa e di centro regolatore dei rapporti di lavoro, comune per tutti i lavoratori del settore di riferimento. Contemporaneamente, in linea con l'obiettivo di Cgil, Cisl e Uil assunto nell'Accordo del 14 gennaio 2016, si punta a **rafforzare, quantitativamente**, attraverso una sua maggiore estensione, e **qualitativamente**, attraverso un regolato trasferimento di competenze, **la contrattazione di secondo livello**, con l'obiettivo di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita della produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In questa direzione, lo sviluppo della contrattazione di secondo livello si caratterizza come fattore di competitività e volano di sviluppo economico e sociale, in quanto solo attraverso la partecipazione dei lavoratori è possibile cogliere gli obiettivi condivisi di cui sopra.

## LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE (ovvero compensi accessori legati a risultati)

Le risorse finalizzate alla retribuzione accessoria devono essere destinate a riconoscere e retribuire particolari funzioni, impegni, qualità delle prestazioni, competenza professionale, capacità di risoluzione dei problemi organizzativi sulla base delle performance individuali.

A monte va tuttavia realizzata, anche tramite il ruolo della contrattazione, la valutazione della *performance* organizzativa e del servizio, cui va assegnato un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenendo conto dei diversi livelli di responsabilità e inquadramento del personale e sulla base delle peculiarità dei comparti e dei settori.

Per la scuola va ricondotta alle sedi di partecipazione (organi collegiali *in primis*) l'individuazione dei criteri per la premialità sulla base dei Piani di Miglioramento previsti per l'intera Istituzione scolastica dal Sistema Nazionale di Valutazione.

Misure incentivanti l'impegno per il contrasto alla dispersione, per le periferie, per il recupero del disagio, vanno definite a livello integrativo riconducendo a sistema le diverse fonti di finanziamento e prevedendo non solo riconoscimenti economici per particolari progetti, ma anche l'introduzione di figure professionali specifiche, formate e motivate per operare nelle situazioni a rischio socio-educativo.

Funzioni e compiti di sistema sono indispensabili ormai in tutte le scuole.

Tre su tutti:

- 1- Il tutor per la formazione e l'accompagnamento dei nuovi assunti (sostegno alla didattica non solo in ingresso ma in itinere)
- 2- Il coordinamento didattico ( PTOF, BES, DSA, PdM, alternanza scuola lavoro, innovazione e ricerca metodologica)
- 3- Il coordinamento organizzativo

Le progressioni orizzontali e la mobilità professionale devono costituire gli strumenti per la valorizzazione del personale ATA.

Va individuata con chiarezza una prospettiva per l'area C di amministrativi e tecnici.

7

Vanno ricontrattati i passaggi di profilo con procedura selettiva, formazione sul campo e valutazione finale, salvaguardando la quota di posti per le assunzioni a tempo in determinato del personale in graduatoria.

Va riproposto il passaggio da amministrativo a direttore dei servizi, in linea con il Dlvo 165/2001, per chi ha svolto funzioni superiori in sostituzione del DSGA assente.

## **WELFARE CONTRATTUALE**

Occorre creare le condizioni affinché le opportunità connesse a forme di cd welfare contrattuale (possibilità per il lavoratore di fruire, in tutto o in parte, di benefici consistenti in prestazioni di welfare anziché in denaro) possano rendersi disponibili anche nel settore della scuola.

Anche se l'agevolazione fiscale prevista per i premi di risultato erogati per il tramite dei contratti di secondo livello si applica esclusivamente al settore privato, nulla osta alla possibilità dei contratti e accordi collettivi di prevedere, anche nel settore pubblico, l'erogazione di prestazioni di welfare. Queste non concorrono comunque alla formazione del reddito (quindi non sono assoggettabili a tassazione e a contribuzione previdenziale), determinando dunque ulteriori benefici per i lavoratori.

Fra le prestazioni di welfare che possono maggiormente contribuire a rispondere ai bisogni personali dei lavoratori e delle lavoratrici vanno valorizzate:

- le prestazioni, opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria;
- le somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, e per borse di studio;
- le somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti.

# LINEE 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.

### **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 e le deleghe della Legge 124/2015, 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.

### **Sulla valutazione**

Come abbiamo avuto modo più volte di dichiarare, la CISL Scuola ritiene non più differibile il concreto avvio di una procedura valutativa dei dirigenti scolastici, all'interno del Sistema Nazionale di Valutazione definito dal d.P.R. 80/2013, che ne ha dettagliatamente declinati finalità, obiettivi, modalità e tempi.

Riteniamo che la finalità del processo di valutazione sia la valorizzazione e il miglioramento professionale dei Dirigenti, nella prospettiva del progressivo incremento della qualità del servizio scolastico, e nel contempo debba costituire il presupposto per l'adozione del criterio della differenziazione ai fini della retribuzione di risultato, la cui determinazione deve rimanere di competenza della contrattazione integrativa regionale.

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.

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.

### **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, 8 luglio 2016





Segreteria Nazionale Cisl Scuola Via A. Bargoni 8 00185 Roma  
[cisl.scuola@cisl.it](mailto:cisl.scuola@cisl.it) [www.cislscuola.it](http://www.cislscuola.it)