

Proposte per un nuovo Ccnl del comparto scuola

LE FINALITÀ 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 – *non può che rivolgersi anche al sistema delle Pubbliche Amministrazioni*, componente essenziale dello sviluppo economico e sociale del Paese. Per 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 dei lavoratori nell'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro, fattore di incremento del valore aggiunto dei servizi, 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.

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. 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 rinnovato patto sociale che coniughi la qualità della pubblica amministrazione con la crescita socio-economica del Paese e 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: 1) *contratto collettivo nazionale di lavoro*; 2) *contratto di secondo livello*, articolato a sua volta, alternativamente, in a) aziendale e b) territoriale.

IL CCNL

Alla contrattazione collettiva e al Ccnl in particolare, deve essere riconosciuto il ruolo di fonte deputata alla *determinazione dell'assetto retributivo fondamentale e*

accessorio e alla definizione delle regole base del rapporto di lavoro.

Quale modello contrattuale

Sulla base dell'intesa quadro del 30 novembre 2016, il periodo di vigenza del nuovo contratto è rappresentato dal triennio 2016-2018.

Sulle risorse

Con la stessa intesa quadro del 30 novembre 2016 sono definiti i parametri essenziali di riferimento per le risorse a disposizione. I 1.900 milioni di euro stanziati con la legge di bilancio per il 2017 (ma una parte di essi è a copertura dello sblocco delle assunzioni nei settori pubblici) diventeranno, considerando complessivamente il triennio di vigenza contrattuale e ulteriori stanziamenti con le prossime leggi di bilancio, all'incirca 5 miliardi. Tradotti in importi individuali mensili, sono gli 85 euro che l'intesa individua come media per l'insieme dei comparti pubblici. Tra i criteri di cui dovranno tenere conto i contratti di comparto nel definire puntualmente i benefici economici, sono indicati la tutela delle situazioni retributive più basse e l'esigenza di evitare effetti di penalizzazione individuale derivanti dall'intreccio con preesistenti norme di beneficio fiscale (80 euro).

1) La perequazione retributiva.

Le risorse a disposizione saranno finalizzate ad una rivalutazione retributiva necessaria per tutti, a partire ovviamente dalle retribuzioni più basse, fermo

Proposte per un nuovo ccnl del comparto scuola

restando il mantenimento per tutti delle attuali voci di salario accessorio a carattere strutturale (Rpd docenti e Cia del personale Ata).

- 2) **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 che 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.

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; cambiano anche i saperi da proporre e le tecniche comunicative e della mediazione didattica. Occorre attivare funzioni di sostegno personalizzato, orientamento, tutoring, non solo per i ragazzi in difficoltà, ma per trasformare la scuola in un "ambiente" di produzione culturale e costruzione delle competenze.

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", 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 costruire attraverso l'elaborazione di un proprio profilo professionale.

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; 10-12 ore di *networking*, documentazione, *project work*, restituzione). Da considerare utile anche la validazione esterna, che dà consistenza alla rielaborazione personale del corsista.

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 esiste, infatti, un sistema di certificazione di "crediti formativi" per gli insegnanti.

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; 2) 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) formazione di secondo livello, opzionale, attraverso percorsi più articolati, ricchi, impegnativi (Bes, Integrazione, Clil, digitale, stage).

Gli istituti giuridici nel Ccnl

Un'armonizzazione tra i comparti sugli istituti di ferie, permessi e assenze sarà richiesta al tavolo, come preannunciato nella discussione già avvenuta all'Aran tra il 2014 e 2015 in occasione del tentativo di definire con un accordo-quadro l'insieme delle materie in questione.

Si rende inoltre necessario definire contrattualmente alcune materie, che risultano ancora disciplinate da norme di legge (d.l.vo 297/1994) a) periodo di prova; b) riconoscimento dei servizi ai fini di carriera; c) 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 un'ulteriore articolazione in ambito nazionale e regionale.*

LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Il livello aziendale deve collocarsi presso ogni Istituzione scolastica, sede di ufficio dirigenziale. È 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 fonte normativa primaria e di centro regolatore dei rapporti di lavoro, comune per tutti i lavoratori del settore di riferimento, puntando al contempo 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.

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, tuttavia, deve essere 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. Per la scuola deve essere ricondotta alle sedi di partecipazione (organi collegiali *in primis*) l'individuazione dei criteri per la premialità sulla base dei Piani di Miglioramento.

Misure incentivanti l'impegno per il contrasto alla dispersione, per le periferie, per il recupero del disagio, devono essere definite a livello integrativo riconducendo a sistema le diverse fonti di finanziamento e prevedendo non solo riconoscimenti economici per particolari progetti, ma anche l'in-

troduzione 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; 2) il coordinamento didattico (Ptof, Bes, Dsa, Pdm, alternanza scuola lavoro, innovazione e ricerca metodologica); 3) il coordinamento organizzativo.

Personale Ata

Le progressioni orizzontali e la mobilità professionale devono costituire gli strumenti per la valorizzazione di questo personale, attraverso: a) l'individuazione di una chiara prospettiva per l'area C di amministrativi e tecnici; b) la ricontrattazione dei passaggi di profilo con procedura selettiva, formazione sul campo e valutazione finale, salvaguardando la quota di posti per le assunzioni a tempo indeterminato; c) la riproposizione del passaggio da amministrativo a direttore dei servizi, in linea con il d.lvo 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 cosiddetto "*welfare contrattuale*" (possibilità per il lavoratore di fruire, in tutto o in parte, di benefici consistenti in prestazioni di welfare anziché in denaro) possano realizzarsi anche nel "*Comparto Scuola*".

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

- prestazioni, opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria;

- somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione;
- somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti.

LINEE DI ORIENTAMENTO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA **Il contratto come diritto dei lavoratori riconosciuto dalla Costituzione**

Si riafferma 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.).

La retribuzione dei dirigenti scolastici

Siamo di fronte ad una vera e propria emergenza salariale. Da ciò occorre partire per avanzare una proposta di incremento salariale e per recuperare le perdite di retribuzione degli 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 subito un forte ridimensionamento, con una riduzione della retribuzione media su base annua del comparto che il Conto annuale stima alla data del 2013 (ultimo dato disponibile) pari a 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

Proposte per un nuovo ccnl del comparto scuola

le dimensioni e la complessità delle scuole dirette; sono andati in pensione migliaia di dirigenti che percepivano una retribuzione più alta (considerata la Ria, la Retribuzione individuale di anzianità); questi ultimi sono stati sostituiti da dirigenti che fanno lo stesso lavoro, in condizioni di crescenti responsabilità e carichi di lavoro, pagati però di meno: non è accettabile che per lo stesso lavoro ci siano lavoratori che percepiscano retribuzioni diversificate in modo così 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 è più alto. 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.

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 hanno sottratto alla contrattazione contenuti necessariamente da recuperare. L'obiettivo è ripristi-

nare – relativamente alle materie attinenti alla regolazione delle condizioni di lavoro e all'esercizio della funzione dirigente – il primato del contratto rispetto alla legge dopo le incursioni legislative degli ultimi anni (da ultimo, la legge 107/2015).

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. 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.

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, con autonomia e indipendenza, senza timori di assoggettamento da parte del Miur e dei direttori generali regionali, al riparo da unilaterali e arbitrarie applicazioni del contratto.

Sulla valutazione

Come più volte dichiarato, la Cisl Scuola ritiene non più difendibile il concreto avvio di una procedura valutativa dei dirigenti scolastici, all'interno del Sistema nazionale di valutazione definito dal dpr 80/2013 che abbia come finalità la valorizzazione e il miglioramento professionale del dirigenti, nella prospettiva del progressivo incremento della qualità del servizio scolastico;

nel contempo si deve costituire il presupposto per l'adozione del criterio della differenziazione ai fini della retribuzione di risultato che 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. Deve, inoltre, essere centrata sulla partecipazione del valutato, sulla presenza di dirigenti scolastici nel nucleo di valutazione, sulla oggettività dei criteri e sull'indipendenza dei valutatori, su procedure snelle.

Formazione e aggiornamento

Su formazione e aggiornamento, che costituiscono una leva essenziale per lo sviluppo professionale, occorre acquisire l'incremento e la certezza delle risorse e tornare a contrattare i criteri e le modalità di svolgimento dell'attività formativa a livello nazionale e regionale.

Reclutamento dei dirigenti scolastici

La gestione delle ultime procedure di reclutamento è stata causa di contenziosi e disagi diffusissimi, lasciando migliaia di scuole senza dirigente e moltiplicando le reggenze con conseguente discontinuità nella conduzione delle scuole. In materia, deve essere riconosciuto e rafforzato il contributo derivante dal confronto sindacale per rendere tali procedure efficienti ed efficaci.

Relazioni sindacali

Si deve riaffermare la funzione equilibratrice e di garanzia del contratto nazionale di lavoro, in coerenza con la difesa dei due livelli contrattuali, nazionale e integrativo regionale.