

Legge di Bilancio 2020: cosa manca, cosa chiediamo

L'esame della legge di bilancio per il 2020 ha preso avvio da pochi giorni in Senato, presso la 5ª Commissione (Bilancio - A.S. 1586). Si apre una fase nella quale, come di consueto, alla discussione si accompagna la messa a punto di proposte emendative, di cui è facile prevedere un numero piuttosto elevato, favorito anche dagli evidenti fattori di instabilità da cui è segnato l'attuale quadro politico. La CISL Scuola, con riferimento ai contenuti di più diretta pertinenza al proprio ambito di azione sindacale, ha condotto un'analisi del testo in discussione, alla luce degli obiettivi che con la propria iniziativa è impegnata a perseguire nell'immediato e in prospettiva. In quest'ottica vengono di seguito formulate osservazioni, valutazioni e proposte, su cui la CISL Scuola richiama l'attenzione dei decisori politici, sollecitandoli a tradurle, nell'esercizio delle proprie responsabilità e competenze, in puntuali richieste di emendamento.

Sul versante delle risorse economiche siamo ben lontani dalle attese e non ci sono ad oggi le condizioni per aprire il tavolo del rinnovo contrattuale per il 2019/2021.

Queste le principali criticità.

- Mancata garanzia della copertura corrispondente alla voce stipendiale denominata **“elemento perequativo”** che nel CCNL 2016/2018 è stata prevista fino al 31/12/2018 e confermata nella legge di bilancio 2019 solo per l'anno 2019 a valere però sulle risorse contrattuali per il 2019.
 - ✓ Senza una specifica copertura e una specifica misura, le retribuzioni di gennaio 2020 di quasi due terzi del personale del settore scuola subiranno una decurtazione.
 - ✓ Le risorse necessarie stimate per garantire il mantenimento dell'elemento perequativo in tutto il settore pubblico corrispondono a 540 milioni di euro (circa 260 milioni per la scuola). Di fatto, circa un miliardo delle risorse previste per il rinnovo del CCNL, è destinato alla sola conservazione dell'“elemento perequativo” (per coprire il fabbisogno degli anni 2019 e 2020).
- Non è ancora chiaro l'impatto delle misure sul taglio del cuneo fiscale rispetto all'attuale **beneficio** dei cosiddetti **80 euro** di cui all'articolo 1 D.L. 66 del 2014.
- Non è stato previsto l'incremento del **fondo per la valorizzazione dei docenti** istituito con legge di bilancio 2018 art.1 comma 592. L'impegno di 30 milioni di euro a regime erano un primo iniziale e assolutamente parziale impegno a favore della retribuzione accessoria dei docenti che va integrato con ulteriori risorse.
- Non è stato previsto il rifinanziamento delle risorse complessivamente previste per la **retribuzione accessoria** di tutto il personale docente, educativo ed ATA. Dal 2013 le disponibilità del cosiddetto MOF sono ferme alla somma di euro 658.060.000 nonostante il personale che ha accesso ai compensi a carico del Fondo sia cresciuto di circa 70.000 unità (55.000 posti di potenziamento, 15.000 ATA internalizzati).
- Stante la situazione descritta, gli aumenti medi del personale della scuola non raggiungerebbero i 65 euro mensili.
- Al momento, non ci sono quindi margini per avviare il tavolo del rinnovo del CCNL: siamo addirittura sotto l'entità degli aumenti retributivi medi, pari a 85 euro, con cui si sono chiusi i precedenti contratti nazionali del Pubblico Impiego.
- L'impegno del Presidente del Consiglio e del Ministro dell'Istruzione nell'intesa sottoscritta con i sindacati il 24 aprile 2019 prevede per il personale della scuola aumenti medi “a tre cifre”. Tale impegno può essere onorato solo in presenza di adeguate risorse nella Legge di Bilancio 2020. Al riguardo si possono ipotizzare alcune possibili soluzioni

- ✓ prevedere un'apposita **sezione con stanziamenti specifici** per la scuola per il triennio corrispondente al rinnovo del CCNL, come avvenne con l'art. 1 comma 591 della Legge 205/2017- rubricato "Adeguamento delle retribuzioni dei Dirigenti Scolastici"
- ✓ **incrementare con nuove risorse il fondo** già istituito all'articolo 1 commi 592 e 593 della legge 205/2017, che prevede risorse per la retribuzione accessoria del personale docente. **Analoga operazione deve essere prevista per il personale ATA.** In sede di CCNL tali risorse possono essere trasferite sulla RPD e CIA che, pur essendo retribuzione accessoria, compaiono in via continuativa nella busta paga.
- ✓ Alle risorse nuove da reperire si potrebbero aggiungere quelle già disponibili della Card docenti (finalizzate alla RPD e opportunamente detassate) di cui alla legge 107/2015.

Ulteriori misure da prevedere in legge di bilancio

DdL collegato alla legge di bilancio sui percorsi abilitanti

Avviare al più presto la discussione prevista nell'Intesa 1° ottobre per definire in via strutturale nuovi percorsi per il conseguimento dell'abilitazione all'insegnamento.

Misure in tema di reclutamento dei docenti

Alla luce di quanto sarà previsto in sede di conversione del D.L. 126/2019, si dovrà dare seguito alla seconda parte dell'intesa 18 ottobre sui diplomati magistrali, prevedendo le modalità di assunzione in ruolo dei docenti già utilmente collocati a titolo definitivo nelle graduatorie a esaurimento. Va inoltre risolto il problema dei posti liberatisi "tardivamente" a seguito dei pensionamenti per quota 100, che non sono stati resi disponibili né per le assunzioni né per la mobilità relativamente all'anno scolastico 2019/20. Va prevista la possibilità di riconoscere una decorrenza giuridica dal 1° settembre 2019 per quanti avessero già da allora titolo all'assunzione in ruolo su tali posti.

Piano straordinario assunzioni in ruolo ATA

È necessario riconoscere anche per i posti dell'organico ATA la possibilità di coprire tutti i posti vacanti e disponibili con assunzioni a tempo indeterminato, come già avviene per gli organici del personale docente. A tal fine si può prevedere, se necessario, con gradualità anche attraverso un piano pluriennale.

Reclutamento docenti di Religione Cattolica

Anche tra gli Insegnanti di religione cattolica il numero dei precari è altissimo e attualmente sopravanza nettamente quello del personale di ruolo (15.218 incaricati a fronte di 12.114 con contratto a tempo indeterminato). Fra gli incaricati, il 90% ha totalizzato più di 36 mesi di servizio. Limitare l'utilizzo dei contratti di lavoro precario, in ossequio alle sentenze della Corte di Giustizia Europea, è un obiettivo da assumere anche nel settore dell'insegnamento della R.C.. Occorrono quindi misure per la stabilizzazione, sia con lo scorrimento della graduatoria di merito (ove esistente) del concorso ordinario 2004, sia attraverso una procedura di reclutamento straordinaria, rivolta ai docenti con almeno tre anni di servizio a tempo determinato, con modalità analoghe a quelle dei concorsi straordinari 2018 banditi sia per infanzia e primaria che per la secondaria.

Interventi in tema di graduatorie per le supplenze

È necessario trasformare le Graduatorie di II e III fascia d'Istituto in Graduatorie provinciali per la copertura delle supplenze fino al 30 giugno o al 31 agosto. Tale soluzione ne renderebbe sicuramente più efficiente e funzionale la gestione, favorendo l'assunzione degli aspiranti con

maggior punteggio e sollevando inoltre le scuole dal conferimento di supplenze che sarebbero gestite dagli uffici scolastici.

Indennità DSGA incaricati su scuole sottodimensionate

Con la legge di assestamento del bilancio 2019 è stato istituito un apposito capitolo a copertura, fino all'anno scolastico 2017/2018, della spesa per l'indennità di cui all'articolo 39 del CCNL 2016/2018. Tale copertura economica deve essere garantita anche per gli anni successivi e assumere carattere permanente.

Organici ATA

Occorre prevedere un incremento degli organici, recuperando almeno il taglio di 2.020 posti previsto dal comma 334 della legge 190/2014 (legge di bilancio 2015).

Disposizioni in materia di supplenze ATA

Si chiede l'abrogazione del comma 332 della legge 190/2014 (legge di bilancio 2015), che vieta la sostituzione del personale assente se non per assenze di durata molto lunga. La parziale attenuazione del divieto introdotta con il comma 602 della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018) non si è rivelata sufficiente rispetto alle esigenze di servizio concretamente riscontrate nelle Istituzioni Scolastiche.

Organici di sostegno

Il rapporto tra l'organico di diritto e i posti attivati anche in forza delle deroghe autorizzate dagli uffici scolastici è tornato a scendere sensibilmente sotto il 60%. Ciò dimostra che l'organico di diritto è largamente insufficiente; nel contempo appare indispensabile la programmazione di un numero adeguato percorsi formativi per corrispondere alle effettive esigenze con personale in possesso del prescritto titolo di specializzazione.

Organico di potenziamento scuola dell'infanzia

Rispetto a quella attualmente prevista, davvero esigua, occorre incrementare la quota di posti di potenziamento per la scuola dell'infanzia, anche per sostenere la messa a regime del sistema integrato 0-6 e di quanto previsto dal D.L.vo 65/2017.

Sicurezza negli edifici scolastici

In attesa di una generale revisione del D.lgs. 81/2008 in riferimento alle responsabilità dei Dirigenti scolastici e alla sicurezza dei luoghi di lavoro e nell'intento di garantire condizioni di piena sicurezza agli studenti e ai lavoratori si rende necessario e urgente prevedere una destinazione specifica per la messa in sicurezza delle scuole di quota parte delle risorse indicate dall'art. 8 del disegno di legge S.1586 (legge di bilancio per il 2020).

Fondo Unico Nazionale (FUN) Dirigenti scolastici

L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al FUN dei Dirigenti Scolastici da prendere a riferimento ai sensi dell'art.23 comma 2 del D.L.vo 75/2017 corrisponde all'importo certificato per l'anno 2016/17. A tale criterio occorre attenersi, onde evitare che il FUN, a partire dall'anno scolastico successivo e in quelli a seguire, non subisca decurtazioni a causa di modifiche della base di calcolo assunta a riferimento per determinarne l'ammontare.

Dimensionamento scolastico

Il sempre più esteso disagio determinato dalla diffusione di istituzioni scolastiche con elevato numero di alunni e conseguentemente di operatori scolastici, sollecita un intervento di modifica dei parametri vigenti. Vanno a tal fine modificate le disposizioni contenute nella Legge 183/2011 (Legge di bilancio 2012) al fine di individuare nuovi criteri per la definizione delle dimensioni delle istituzioni autonome, prevedendo la non derogabilità al numero massimo di alunni consentito. Per ragioni legate alla specificità della loro offerta formativa, per i CPIA va invece ridotto a 500 il numero minimo di alunni richiesto per l'attribuzione dell'autonomia, come già previsto anche per le scuole operanti in particolari contesti.

Se veramente s'intende rilanciare un'azione di forte investimento nei settori della conoscenza, la legge di bilancio rappresenta al tempo stesso un'opportunità e una stringente verifica politica, un test di attendibilità per le tante e ricorrenti dichiarazioni di attenzione e di impegno anche in direzione di un più adeguato riconoscimento delle professionalità operanti in tali settori. Alla luce di quanto prevede il testo di legge attualmente all'esame delle Camere, è del tutto evidente che solo la disponibilità di ulteriori risorse specifiche potrà consentire politiche di significativo rilancio dell'intero sistema dell'istruzione e della ricerca. Solo così si potrà avviare il percorso di recupero delle distanze, da tempo consolidate, rispetto agli standard europei, sia per quanto riguarda il volume di spesa in rapporto al PIL, sia per quanto concerne la valorizzazione delle professionalità di tutto il personale. Tali obiettivi, oltre ad essere rispondenti alle attese da chi lavora nel settore, vanno perseguiti come condizione indispensabile per dare un vigoroso impulso alla crescita del paese.

In questa ottica restano di grande attualità i principi ispiratori dell'Accordo del 30 novembre 2016, che ha posto le premesse per la stipula del contratto 2016-18. È auspicabile quindi che si pervenga a un nuovo Accordo fra il Governo, le Confederazioni e le categorie del lavoro pubblico per programmare interventi a breve, medio e lungo termine con riferimento ai quali avviare la nuova stagione contrattuale in direzione di una significativa valorizzazione economica e dando continuità al percorso di pieno riconoscimento delle relazioni sindacali e della contrattazione come fonti di disciplina del rapporto di lavoro nel settore pubblico.

Attuazione piena degli accordi col MIUR, attraverso la conversione definitiva del decreto legge 126/2019, integrandone le più evidenti lacune; modifiche al disegno di legge di bilancio per il 2020, a partire dalla necessaria implementazione delle risorse per il rinnovo del contratto e l'avvio di una stagione di consistente investimento nei settori della conoscenza; definizione di un nuovo sistema di formazione e reclutamento del personale docente, che garantisca al sistema di istruzione qualità e stabilità del lavoro; su questi temi, molti dei quali sono stati più in dettaglio prima richiamati, si concentrano oggi in modo prioritario l'attenzione e l'impegno della CISL Scuola, raccogliendo le attese di lavoratrici e lavoratori nei cui confronti non sono mancate attestazioni e riconoscimenti cui tuttavia devono seguire precise e concrete decisioni. Governo e Parlamento sono chiamati, ciascuno per le sue competenze, ad assumersi la responsabilità di atti politici coerenti e conseguenti: a ciò sarà indirizzata l'azione del sindacato, in termini di confronto e di sollecitazione, sostenuta con le iniziative di mobilitazione che si renderanno eventualmente necessarie, a partire da quella in programma a Roma al teatro Quirino il prossimo 20 novembre, con la presenza unitaria dei direttivi delle cinque sigle sindacali maggiormente rappresentative.

Roma, 14 novembre 2019