FLC CGIL federazione lavoratori della conoscenza
www.flcgil.it
e-mail: organizzazione@flcgil.it

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

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

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

LINEE COMUNI DI ORIENTAMENTO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DELLA SCUOLA

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.

Recupero del salario perduto

Il potere d'acquisto degli stipendi dei lavoratori del comparto scuola, dopo 6 anni di mancato rinnovo del Contratto, ha perso, rispetto all'inflazione, in termini nominali, 220 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 scuola risultano ridotti anche in termini reali, infatti, secondo il Conto Annuale, la retribuzione media annuale del comparto scuola del 2013 (ultimo dato disponibile) risulta ridotta di 1.100 euro rispetto al 2009.

Nella comparazione con le retribuzioni del personale degli altri Paesi dell'area Euro, gli stipendi sono tra i più bassi: dietro l'Italia solo la Grecia e l'Estonia.

Si tratta di una vera e propria emergenza stipendiale del personale della Scuola.

Da questi dati bisogna partire per avanzare una proposta di incremento salariale e per recuperare la perdita relativa.

È necessario dare a chi lavora nella scuola dignità sociale e retributiva; eventuali meccanismi volti a rinnovare e valorizzare le professionalità devono essere sostenuti da un ampio consenso anche per assicurarne la miglior efficacia. L'obiettivo di avvicinare i salari del personale della scuola italiana alla media dei colleghi europei potrebbe, tenuto conto dell'attuale situazione economica, essere conseguito progressivamente attraverso due contratti.

Va ribadita comunque la centralità della progressione salariale tramite gli scatti di anzianità, in quanto valore aggiunto professionale basato sull'esperienza maturata sul campo.

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 la regolazione delle condizioni di lavoro e l'esercizio della funzione docente, fatte impropriamente oggetto di interventi legislativi.

Ad esempio non è accettabile che ci siano norme come quella sul limite della durata dei contratti a termine introdotta dalla legge 107 al comma 131 che, anziché punire l'abuso del datore di lavoro, sanziona il lavoratore impedendogli di lavorare dopo 36 mesi di servizio. A ciò si aggiunga quanto statuito dalla Corte Costituzionale con la sentenza 178/2015 in materia di tutele e relazioni sindacali che la legge 107 sulla scuola vorrebbe annullare con il comma 196 (Deroghe).

L'invasività delle leggi degli ultimi 7 anni in materia di salario, contratto, profili, ha creato una tale sovrapposizione di istituti contrattuali e normativi che spesso è fonte di contenzioso e di disfunzionalità nelle scuole. 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 docente

Ogni discorso che si fa sulla professionalità docente deve partire da uno sguardo europeo che le OO.SS. condividono pienamente, con i normali adattamenti al contesto italiano.

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

Il tema da porre con gradualità e con coraggio è quello di una valutazione che escluda la competizione e valutazioni arbitrarie delle prestazioni. Noi chiediamo che la valutazione sia invece centrata sulla valorizzazione della collegialità e dell'impegno per il miglioramento della scuola. Valutazione, dunque, come certificazione di collegialità e di impegno, ad accesso universale, che abbia a riferimento la didattica e gli obiettivi formativi comportando non solo compensi a carattere accessorio ma progressioni accelerate da riconoscere oltre l'attuale progressione per sola anzianità; quest'ultima va mantenuta, come avviene nella quasi totalità dei Paesi Europei.

Occorre a tal fine fare riferimento a criteri nazionali, certificazione territoriale o di scuola fatta da organismi collegiali competenti (non genitori e studenti) a composizione mista (con membri interni alla scuola dove si presta servizio ed esterni ma provenienti dal mondo scolastico).

In ogni caso tale materia, con le risorse – necessariamente di carattere aggiuntivo - ad essa correlate, ivi compresi i 200 milioni di euro della legge 107/2015, va ricondotta interamente all'interno della contrattazione nazionale.

Carriera correlata alla funzione unica docente.

L'unicità della funzione docente è connessa alla funzione istituzionale della scuola nel quadro costituzionale del nostro Paese, che non può essere ridotta a un "semplice" servizio a domanda individuale.

La scuola, attraverso un'istruzione di qualità e la serietà degli studi, offre a tutti i giovani cittadini gli strumenti di accesso al sapere e riconosce il merito, l'impegno e le competenze acquisite, in tutti i livelli di istruzione, assolvendo a una precisa funzione dello Stato.

Per questo la funzione docente va intesa sia nell'accezione di una sola figura professionale accreditata scientificamente e socialmente, svolta nella scuola dell'infanzia, nella scuola primaria, nella scuola secondaria, sia nell'accezione di un ruolo senza gerarchie interne, che può prevedere incarichi "di compito" che la scuola dell'autonomia alla luce dei contratti e delle leggi, si dà.

Trasparenza sui carichi e sull'orario di lavoro C'è un aggravio di lavoro, non riconosciuto, a causa degli interventi normativi e ordinamentali che hanno contribuito a rendere più pesante e complesso il lavoro nella scuola . L' emersione dell'orario di lavoro e la sua codificazione è questione cruciale per dimostrare in maniera trasparente quanto affermano i dati Ocse: le ore annualmente lavorate dai docenti italiani sono nella media dei paesi Ocse e comunque in Italia si fanno più ore che in Finlandia e in Francia.

Specificità della professione Ata

L'offerta formativa nella scuola della autonomia non riguarda solo la didattica, ma coinvolge e chiama in causa l'organizzazione complessiva della scuola e tutte le componenti dell'istituto. Per questo va richiesta, tramite il contratto, la partecipazione di queste figure, già oggi a pieno titolo rappresentate nei Consigli di Istituto, in tutti i momenti in cui si decide l'organizzazione della scuola (commissioni pof, sicurezza, viaggi di istruzione, ecc).

E' necessario far emergere 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 (caso unico nella PA) in collaborazione con la docenza e la dirigenza

scolastica, ivi compresa la condivisione dei profili di responsabilità nella vigilanza sugli alunni.

Per questo riteniamo significativo avanzare la richiesta di retribuzioni adeguate alla specificità del lavoro scolastico e all'accresciuta professionalità di Dsga, Assistenti amministravi e tecnici e collaboratori scolastici.

Vanno inoltre riattivati attraverso il contratto i canali di mobilità professionale tra aree e profili.

Relazioni sindacali. La contrattazione decentrata e le funzioni delle RSU

Si deve riaffermare la funzione equilibratrice e di garanzia in tutto il territorio nazionale del Contratto Nazionale di Lavoro.

Ciò è in coerenza con la difesa dei due livelli contrattuali attraverso l' estensione della contrattazione decentrata e il rafforzamento, in particolare, della funzione contrattuale delle Rsu.

In questo quadro va ribadito che deve essere materia di contrattazione di livello scolastico l'intera materia dell'organizzazione del lavoro, soprattutto alla luce della gestione dell'organico potenziato introdotto dalla legge 107. Come, con tutta evidenza, è sempre il Contratto la sede più idonea a trattare e a regolare i processi di formazione del personale, in quanto connessi ai mutamenti legislativi, di ordinamento e di innovazione organizzativa e didattica e pertanto legati alla dimensione collegiale del lavoro nel contesto di ogni singola scuola autonoma.

Da ciò la necessità di ridefinire regole certe nelle relazioni sindacali integrative, sia a livello ministeriale (centrale e periferico), sia a livello di istituzione scolastica.

Inclusività e equiparazione dei diritti

Il tema dell'equiparazione dei diritti del personale precario non è rinviabile. La Sentenza della Corte di Giustizia Europea ha messo un punto fermo sull'equità della retribuzione a parità di prestazione laddove si afferma che se il datore di lavoro impegna un lavoratore con un contratto a carattere temporaneo per più di 36 mesi è segno che le sue esigenze sono stabili. Pertanto il cosiddetto lavoratore precario ha diritto alla stabilità.

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 tale prospettiva si colloca la richiesta di estensione della Card anche al personale con contratto a T.D.

Formazione

E' 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, prestazione lavorativa e qualità dei servizi erogati. La formazione in servizio deve rappresentare un obbligo per l'amministrazione e un dovere per l'insegnante in modo da diventare il fondamento su cui incentrare lo sviluppo professionale dell'intera vita lavorativa. Principio che vale anche per gli Ata.

Il valore della condivisione

Considerata la natura peculiare di un servizio la cui miglior efficacia è assicurata dal concorso di tutte le professionalità in esso operanti, nel contesto di una comune e condivisa assunzione di responsabilità nella progettazione del lavoro, nella sua gestione e nella sua valutazione, qualsiasi decisione che comporti implicazioni su questi versanti (progressione della carriera, valutazione certificata del lavoro e dell'impegno) dovrà fondarsi su processi di attivo coinvolgimento della categoria.

Roma, 16 novembre 2015