



Roma, 23 gennaio 2018

Rinnovare il contratto, questo il vero interesse di chi lavora.

È un preciso interesse di tutti che il contratto venga rinnovato: non c'è alcuna convenienza nel rinunciare alle risorse che la legge di bilancio mette a disposizione, né a favorire situazioni di incertezza e vuoto che sarebbero la condizione ideale per chi punta a governare l'organizzazione del lavoro con atti unilaterali.

Per quanto riguarda la parte economica: al tavolo negoziale stiamo mettendo a punto le modalità di erogazione delle risorse disponibili, in linea con quanto stabilito nell'accordo del 30 novembre 2017 (85 euro di aumento, tutela delle retribuzioni più basse, garanzia di mantenimento pieno del bonus fiscale di 80 euro). Stiamo anche riportando alla contrattazione altre risorse che non c'erano (30 milioni per il MOF) o non erano contrattabili (200 milioni del bonus premiale, 46 milioni per la formazione): abbiamo chiesto e ottenuto, al riguardo, un'integrazione dell'atto di indirizzo inviato all'ARAN dal MIUR a fine ottobre.

Questo è il modo vero e serio di fare sindacato: incalzare le controparti per ottenere il miglior contratto possibile. Lo stiamo facendo all'ARAN e anche con l'Amministrazione in un confronto incessante e che sta producendo frutti.

Abbiamo interesse a **chiudere presto e bene** questo rinnovo, sapendo che il triennio di vigenza del nuovo contratto scadrà a dicembre di quest'anno e occorre dunque già **raggiungere il triennio successivo**, nel quale il percorso di valorizzazione di tutte le professionalità andrà ripreso e continuato.

Questo rinnovo è solo il primo passo, ma un passo importante, un risultato costruito con fatica – lo dimostrano anche i tempi lunghi con cui sta procedendo il negoziato – al quale non avrebbe alcun senso rinunciare.

Sulla parte normativa circolano notizie false e tendenziose, nelle quali la realtà dei fatti è volutamente travisata e distorta. Non è una novità: da sempre ci tocca fare i conti con chi, incapace di lavorare in modo serio, intelligente e costruttivo, si dedica solo a sabotare il lavoro altrui. Un'operazione agevolata dal ricorso alle modalità di comunicazione rese disponibili dai social, con effetti

che non vanno sottovalutati, ma nemmeno enfatizzati oltre la loro effettiva consistenza. La minaccia di stracciare le tessere è una costante che dura da decenni, tanto quanto gli annunci di imminente scomparsa dei sindacati rappresentativi.

Nel merito delle tante “bufale” che stanno circolando, e premesso che qualunque proposta presentata al tavolo, com’è ovvio, è oggetto di discussione e confronto fra le parti, si riporta di seguito un sintetico resoconto della situazione in atto.

Orario di servizio: non è previsto, ma nemmeno è stato proposto, alcun aumento dell’orario di servizio per il personale ATA, né per il personale docente. Per quest’ultimo, sarà **confermata l’attuale consistenza degli orari c.d. “frontali”**. Nasce da parte sindacale la richiesta di precisare che rientrano a pieno titolo nell’orario legato alle attività di insegnamento anche le attività di “potenziamento”, del tutto assimilate dunque all’attività di docenza. Altri impegni derivanti da innovazioni normative, come ad esempio l’attività di tutor nell’alternanza scuola lavoro, se svolti in eccedenza all’orario di cattedra continueranno a essere oggetto di retribuzione a carico delle risorse disponibili per la contrattazione d’istituto.

Per le attività funzionali all’insegnamento, ed in particolare per quelle attualmente riconducibili alle 40 + 40 ore, si sta ragionando su una possibile rimodulazione, **fermo restando il carico orario complessivo (fino a 80 ore)**, che ne favorisca la programmazione e la gestione, da parte di ciascuna autonomia scolastica, in termini di trasparenza e riconoscimento degli effettivi carichi di lavoro legati ad attività (ad es. formazione) oggi non quantificabili quindi non controllabili. Non vengono introdotte nuove funzioni a carattere obbligatorio e deve restare del collegio dei docenti la competenza a deliberare il piano annuale delle attività. Anche a tal fine si prevede di inserire nel CCNL un capitolo dedicato alla “comunità educante”, proprio per **garantire una dimensione collegiale e partecipata** contro ogni tentazione di gestione dirigistica.

Assenze e permessi: rimangono invariate le attuali disposizioni contrattuali; eventuali condizioni di maggior favore, su cui si registra al momento una disponibilità dell’ARAN per l’area del personale ATA (monte ore annuale di permessi, senza recupero, per visite specialistiche), dovranno riguardare tutto il personale, compresi i docenti.

Relazioni sindacali: si lavora all’introduzione di una nuova modalità di relazione fra le parti, definita “partecipazione”, da realizzarsi con l’istituzione di un organismo paritetico - da noi richiesto anche a livello di istituzione scolastica - finalizzato a garantire un confronto sistematico volto a promuovere condizioni che favoriscano il “benessere” organizzativo prevenendo il disagio diffuso e lo stress lavoro correlato. Resta per noi prioritario l’obiettivo di riportare pienamente alla disciplina per via negoziale le materie che la legge ha escluso dalla contrattazione (articolazione dell’orario di lavoro e modalità di utilizzo del personale).

Sanzioni disciplinari: il nostro obiettivo è evitare una rigida applicazione del rinnovato Testo Unico sul Lavoro Pubblico (d.lgs. 165/2001) che impone l'adozione di un codice disciplinare all'interno dei CCNL. L'adempimento non è derogabile, ma si tratta di declinarlo con modalità che, da un lato possono valere a rendere meno generica (quindi meno esposta ad arbitrarità) l'elencazione delle condotte sanzionabili oggi previste nel Testo Unico della Scuola (d.lvo. 297/94), dall'altro non si traducano in un ingiustificato e incontrollato inasprimento delle stesse, in assenza peraltro di sedi di garanzia oggi non più previste nel quadro normativo vigente e che puntiamo in qualche modo a ricostituire.

Profili e struttura delle carriere: nessuna proposta al riguardo è attualmente sul tavolo, anche perché non vi è alcuna disponibilità di risorse aggiuntive da destinare a tal fine. Per quanto ci riguarda resta confermata la linea che vincola la disponibilità a ragionare di questi temi solo in presenza di adeguate e specifiche risorse.

Nessuna modifica viene pertanto ipotizzata all'attuale sistema di progressione e peranzianità.

Al riguardo, è il caso di precisare – prima che diventi pretesto per ulteriori *fake news* - che la mancata corresponsione degli scatti spettanti con lo stipendio di gennaio è dovuta solo ed esclusivamente a disguidi tecnici nella gestione informatica di NoiPa.

In conclusione, fatte queste precisazioni riguardo alle problematiche fin qui oggetto di discussione al tavolo ARAN, va detto che **siamo ancora ben lontani dalla valutazione di un impianto complessivo del contratto**, la cui redazione è certamente ancora in corso, tanto che al momento non vi è al riguardo alcuna programmazione di incontri.

Stando così le cose, non si capisce quale fondamento possano avere le voci di un'imminente firma del contratto, mentre la preoccupazione vera dovrebbe essere quella di un eccessivo allungamento dei tempi, su cui non vi è da parte nostra, ma soprattutto dei lavoratori, alcun interesse né alcuna convenienza.

LA SEGRETERIA NAZIONALE CISL SCUOLA

DA AFFIGGERE A TUTTI GLI ALBI SINDACALI SIA CARTACEI CHE INFORMATICI A NORMA DI LEGGE