

SCUOLA
ISTITUZIONI SCOLASTICHE
E CULTURALI ALL'ESTERO
FORMAZIONE PROFESSIONALE

LA VOCE LIBERA DELLA SCUOLA

SCUOLA D'OGGI AGENZIA DI STAMPA DELLA



Le nostre scelte: confronto, condivisione, comunicazione, concertazione, flessibilità, programmazione

La scuola italiana vince in fiducia

Uil: servono investimenti e condivisione sulle cose da fare

IL PUNTO

Il ritorno al futuro

DI PINO TURI

In periodi di crisi economica e finanziaria, i valori positivi di solidarietà e di coesione, si attenuano per fare spazio agli egoismi e ad un lento ritirarsi nel privato, indebolendo i luoghi della convivenza civile. La scuola fa esattamente il contrario: accoglie e cerca di riconoscere anche al più debole le opportunità di cittadinanza attiva.

La scuola rappresenta il luogo e gli anticorpi di una società che tende all'individualismo e alla separazione, all'esclusione, per effetto di modelli neo liberisti che riconoscono solo al più forte il diritto di esistere. Per questo motivo, non ci stancheremo mai di chiedere e rivendicare investimenti sulla scuola che rappresenta quell'istituzione a cui gli italiani riconoscono la loro fiducia.

Gli investimenti nel settore vogliono dire sostanzialmente: rinnovare il contratto e riportare le retribuzioni al valore che meritano. L'idea di scuola pubblica funzione essenziale dello Stato, seria e rigorosa che deve formare cittadini istruiti e consapevoli, e non sudditi, fonda sugli antichi valori e sui principi costituzionali, un patrimonio su cui la Uil Scuola attiva i propri programmi di tutela del sistema scolastico e dei lavoratori che ne sono la parte costitutiva più importante. Le scelte che il nuovo corso di governo, a partire dalla legge di Bilancio, indicheranno la volontà politica di rilanciare il settore individuando finanziamenti necessari ad invertire la tendenza degli ultimi decenni di tagli e riduzioni di organico. Insieme a partecipazione e dialogo, occorre rendere strutturale il modello di relazioni sindacali della scuola comunità, sancito dal contratto.

In fase di predisposizione del Def, il governo gialloverde ha finanziato (in deficit) il suo contratto di governo ed impostato la legge di bilancio con una proiezione politica che prefigura azioni vere, destinate ad incidere nella vita di tutti i giorni, a partire da quelle che rivestono carattere di urgenza.

In un periodo di magra, caratterizzato da un alto debito pubblico, con un pil in discesa e lo spread in salita, il governo sembra indeciso tra investimenti e redistribuzione del reddito per abbattere i livelli di povertà del Paese.

Le crisi comportano l'aumento delle disuguaglianze sociali ed è giusto contrastarle con misure specifiche, al contempo, però, servono gli investimenti in infrastrutture, soprattutto in quelle immateriali del sapere.

Riteniamo che la scuola meriti attenzioni significati-



Pino Turi

ve e importanti: risorse finanziarie, che consentano l'apertura dei rinnovi contrattuali del settore pubblico, un nuovo sistema di relazioni, che deve essere completamente rilanciato in discontinuità rispetto alle scelte della 107, con il suo superamento, salvaguardando tutto ciò che c'è di buono.

Che si tratti del sistema

di reclutamento o della governance scolastica, non fa alcuna differenza. Serve un'analisi di merito seria, approfondita e, soprattutto, condivisa.

L'ostracismo nei confronti del sindacato ha prodotto l'interruzione di un riformismo virtuoso, attraverso lo strumento e la valorizzazione del contratto, come forza di regolazione flessibile, alternativa alla legge. Strumento che occorre assolutamente riprendere.

In questi anni i lavoratori pubblici sono stati penalizzati, dal blocco dei contratti e da una vera e propria opera di denigrazione del lavoro pubblico con l'obiettivo di depotenziare i comparti del lavoro pubblico, per ottenere risparmi e dare sostanza al teorema che pubblico è male e privato è bene. La scuola non ne è stata indenne.

Oggi, va risolto l'endemic

problema del precariato con l'eliminazione dell'organico di fatto, rivisitato il reclutamento del personale, docente e Ata, che non è stato possibile assumere pur in presenza di posti vacanti, indice di una programmazione inesistente.

Va ripresa tutta la parte relativa al trattamento giuridico ed economico del personale docente, sospeso ancora a metà tra il dirigismo ormai declinante della 107 e la ripresa di una governance scolastica affidata all'autonomia, all'autogoverno e alla contrattazione decentrata.

L'elenco è lunghissimo e serve stabilire metodi e programmi di lavoro: confronto, condivisione, comunicazione ampia e trasparente, concertazione sulle scelte da effettuare, clima di fiducia in coerenza con quello che i cittadini mostrano sempre più di avere nella scuola.

Oggi a Roma l'attivo dei quadri e dei delegati del Pubblico impiego

Si riparte dalla contrattazione

Saranno fondamentali le nuove relazioni sindacali

DI ANTONIO FOCILLO

L'impianto generale dei contratti 2016/2018 si ispira complessivamente ai contenuti dell'accordo del 30 novembre che hanno ridato slancio al concetto secondo cui il contratto è l'unica fonte normativa e regolamentare, seppure nelle riserve di legge esistenti, del rapporto di lavoro alle dipendenze della P.a.

Un passaggio significativo di questo cambiamento sono le nuove relazioni sindacali.

Difatti il sistema dell'organizzazione del lavoro, pur non compiutamente realizzato nell'ambito contrattuale, ha fatto notevoli passi in avanti assegnandosi all'informazione, al confronto e alla contrattazione di secondo livello moltissime materie prima escluse.

Riteniamo, infatti, di aver firmato dei buoni contratti utilizzando tutti i margini possibili. All'esiguità delle risorse previste dalle varie leggi economiche, abbiamo controbattuto sbloccando, dopo l'immobilismo degli ultimi anni, la contrattazione di secondo livello e promuovendo il welfare aziendale.

Si continua a sostenere che la macchina pubblica costa troppo e a

ipotizzare ennesimi tagli. Eppure ancora una volta ribadiamo che non si può ottenere una migliore produttività ed efficienza senza un adeguato meccanismo di incentivazione, retto su nuovi e necessari investimenti, che stimoli il lavoro dei dipendenti.

Per questo la revisione dei processi lavorativi e dei modelli organizzativi delle amministrazioni pubbliche si deve passare, soprattutto dopo la Brunetta, da un'organizzazione gerarchizzata e autoreferente che non si è più confrontata con le organizzazioni sindacali ad una in cui prevalga il contenuto funzionale e professionale dei lavoratori.

Il rapporto negoziale deve riacquisire tutta la sua potenzialità e per farlo dobbiamo rivendicare il ritorno al contratto di tutte le materie, sia normative che salariali, superando i vincoli e le riserve su quelle competenze che oggi sono ancora lasciate alla legge. Non ci devono più essere tabù ma solo la contrattazione dovrà regolare i rapporti fra le parti.

E a chi osserverà che questo potrebbe significare la volontà di ripristinare il vecchio modello consociativo, voglio obiettare che quel modello, in una società democratica, dove ognuno trova il suo ruolo e il suo spazio di rappresentanza, era una formula

che tendeva a mediare interessi contrapposti con l'obiettivo di trovare la sintesi.

La contrattazione è ricerca dell'accordo fra esigenze diverse rappresentate dalle parti, che solo quando si raggiunge l'accordo esplica tutto il suo valore. In tal senso la contrattazione non limita, da un lato, l'autonomia del potere decisionale delle parti, dall'altro, implicitamente conviene che l'accordo raggiunto resta il momento più significativo del riconoscimento del ruolo, della dignità e della funzione dei soggetti negoziali.

Infine, particolare attenzione va rivolta alla contrattazione di secondo livello che potrà produrre un cambiamento sostanziale nel potenziare l'autonomia di gestione a livello periferico e, nel contempo, col ridurre la discrezionalità delle controparti.

Il nuovo anno parte con il contratto in tasca

All'interno l'inserito da staccare conservare

Mattarella: la scuola italiana ha grandi qualità e insegnanti valorosi che non si risparmiano

Scuola, un'istituzione fondamentale

L'istruzione deve tornare a essere ascensore sociale

DI NOEMI RANIERI

La riapertura delle scuole è appuntamento su cui famiglie, studenti, istituzioni fanno base. Anche quest'anno, alla ripresa, è stato accompagnato da situazioni dovute alla cattiva programmazione: supplenti nominati da graduatorie non definitive; mancanza di titolari, nonostante fossero stati autorizzati quasi 57 mila posti, coperti solo per la metà, di abilitati e specializzati; 2.400 scuole senza dirigente scolastico, affidate in reggenza, migliaia di altre senza un direttore generale dei servizi amministrativi; il 60% degli edifici scolastici non è a norma.

Ciononostante gli italiani continuano ad avere fiducia nella scuola, anzi ne hanno sempre di più: la mettono al secondo posto, dopo le forze dell'ordine, tra le istituzioni a cui affidare con speranza e fiducia i propri figli, in un trend positivo che la antepone anche alla Chiesa. Non è certo un caso. La scuola italiana se lo è meritato grazie alla passione dei docenti e di tutto

il personale. Questo dovrebbe indicare la strada da seguire ai politici vecchi e nuovi.

Come affronteranno i lavoratori della scuola il nuovo anno scolastico? Con un nuovo contratto collettivo che ha recuperato istituti e valori di grandissimo impatto: la scuola come comunità educante e con più forti tutele dei diritti (su questo si veda l'insero centrale di questo numero di giornale). Al loro fianco ci saranno Rsu, pronte a difendere i lavoratori nei loro diritti, con più esplicita esigibilità, con le flessibilità necessarie a declinare, ad esempio, il diritto alla disconnessione, la contrattualizzazione del bonus docenti, l'uso del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, il coinvolgimento del personale Ata nella definizione dei piani di questa offerta.

Docenti e Ata lavoreranno affinché allievi, bulli e genitori bulli lascino fuori dalle aule, aggressività e maleducazione, ispi-

rati dalle parole del presidente Mattarella. I precari, con prospettive differenti, saranno impegnati in concorsi riservati per chi ha anni di servizio alle spalle. Gli assistenti amministrativi, utilizzati come Dsga, avranno

minato. Quando arriveranno al ruolo si sarà realizzata per via legislativa la cancellazione definitiva della chiamata diretta? Noi lo speriamo di cuore, dopo averla surclassata con ponderati accordi tra governo e sindacati.

Qualche migliaio di docenti sarà impegnato nel concorso a dirigente scolastico per coprire i posti delle sedi vacanti. Per i dirigenti c'è attesa per il nuovo contratto. Gli studenti hanno maggiori certezze che la maturità cambierà, ma l'alternanza scuola-lavoro e le prove Invalsi non ne condizioneranno lo

svolgimento.

Il quadro appena tracciato segnala la complessità dei problemi che il buon funzionamento della scuola comporta e l'investimento sociale ed economico di cui necessita. Governi di turno ne hanno troppo spesso ignorato il ruolo trattandola come bacino di consensi, nel migliore dei casi, se non come settore su

cui fare cassa, riducendo ancora gli investimenti in istruzione, con esiti drammatici come la ripresa della dispersione scolastica ci dimostra. Eppure, è ormai noto a tutti che più alti livelli di istruzione corrispondono ad una migliore qualità della vita, più bassi tassi di criminalità, stili di vita più sani, livelli culturali più evoluti.

Più alti livelli di istruzione, conseguiti nella scuola pubblica, sono sempre più sacrificati alle logiche del profitto. Il dio mercato vuole la sua parte, ed è certamente più facile consegnargliela quando si propagandano ansia, paura, preoccupazione e triste rassegnazione verso la possibilità di cambiare e migliorarsi, valori che ognuno potrebbe trovare dentro di sé grazie allo studio, al senso critico, alla consapevolezza, alla responsabilità e all'impegno, individuale e sociale. Valori che proprio la scuola insegna.

@ON LINE:

Il discorso integrale del Presidente Mattarella è pubblicato sul sito Uil Scuola

«La scuola è un'istituzione cardine dello Stato democratico, ma è anche una comunità educante, che muove dalla vita, dai problemi di ogni giorno, per formare persone libere. La scuola è oggi che prepara il domani. È anche una cartina al tornasole, un barometro della nostra concreta condizione di giustizia, di libertà, di uguaglianza tra le persone».

Sergio Mattarella

come punto di riferimento il riconoscimento della esperienza e della disponibilità.

Molti giovani laureati attendevano concorsi ordinari per insegnare, una parte sceglierà di andare all'estero, non trovando altra possibilità di impiego. Chi supererà il concorso lavorerà ancora tre anni in prova prima di un contratto a tempo indeter-

Delle 57.322 possibili ne sono andate in porto solo 25.105

Immissioni in ruolo, un vero e proprio flop

DI PASQUALE PROIETTI

Tanto tuonò che non piovve. Così potremmo sintetizzare il flop registrato nella gestione delle nomine in ruolo di quest'anno da parte del Miur. Delle 57.322 possibili nomine sbandierate dall'amministrazione quelle effettivamente andate in porto sono state appena 25.105, pari al 43,8% del totale, molte di meno della metà. Nella secondaria addirittura la percentuale si riduce a un misero 33%. Un vero e proprio flop.

Quella che sembrava solo una previsione pessimistica è diventata realtà, un dato oggettivo e inconfutabile. I numeri non sono opinioni, sono dati di fatto e in quanto tali non si possono smentire. Le responsabilità maggiori sono da attribuire all'inadempimento di alcune Direzioni regionali che, anche in presenza di procedure completate, non hanno pubblicato in tempo utile, entro il 31 agosto, le graduatorie del concorso 2018 (Fit), vanificando di fatto le aspettative di migliaia di docenti che vedono slittare la nomina di un anno. Casi sui quali la Uil scuola è intervenuta più volte, sia ai livelli regionali che su quello nazionale, stigmatizzando e denunciando ritardi, lentezze e inadempimenti.

Comunque, su questo aspetto la forte pressione della Uil ha portato l'amministrazione a prendere almeno l'impegno ad emanare un decreto che permetterà agli uffici regionali di accantonare ed assegnare i posti relativi alle graduatorie pubblicate entro il 31 dicembre prossimo. L'operazione consentirà di salvaguardare questi posti dalle operazioni di mobilità e di tenerli da parte per la finalizzazione iniziale, assegnarli ai legittimi «proprietary». Ma la criticità sulle nomine in ruolo non è stata la sola a caratterizzare questo avvio di anno scolastico. Alle mancate nomine si è aggiunta la valutazione dell'anno di formazione e prova: due

pesi e due misure. Per la Uil scuola resta inspiegabile che due docenti, entrambi nominati in ruolo nello stesso anno, seguano due procedure diverse ai fini del superamento dell'anno di prova: uno ha due possibilità per la conferma in ruolo, l'altro, in caso di esito negativo, non ha più chance. Così non si fa altro che alimentare ed incentivare il lavoro degli uffici legali. Bisogna cambiare registro. Ci sono contraddizioni normative che vanno rivisitate ed eliminate.

La Uil Scuola, già a suo tempo, ha rappresentato, a tutti i livelli, le contraddizioni della delega sulla formazione iniziale e reclutamento. Un percorso troppo lungo (studi universitari, concorso selettivo, percorso triennale di formazione iniziale e tirocinio), eccessivo e non attrattivo per molte professionalità della scuola che possono trovare impieghi più immediati e remunerativi. Per non parlare della retribuzione e dello «status-di-docente-in-perfezionamento» che sono materie contrattuali e, come tali, vanno restituite alla contrattazione.

Per la Uil bisogna voltare pagina, va ripensato tutto il sistema del reclutamento. Vanno introdotti elementi di certezza e di chiarezza in un settore, come quello del reclutamento, che negli ultimi anni ha perso proprio in termini di certezze ed è stato governato con difficoltà, rincorrendo e non governando i problemi, basta vedere quello che è accaduto in questi giorni. C'è bisogno di un progetto chiaro, strutturale e di lungo periodo, che dia certezze per il futuro. Per la Uil bisogna tornare al concorso ordinario, un sistema chiaro che misura le competenze e le capacità di ognuno. Chiaramente, prima di passare al nuovo sistema serve una fase transitoria che risolva tutte le situazioni di criticità e di iniquità che permangono nel sistema, senza lasciare indietro nessuno.

DAL 2 AL 5 OTTOBRE INIZIATIVA UIL E IRASE

100 giovani a Auschwitz Viaggio nella memoria

DI NOEMI RANIERI

A Marzabotto, l'antivigliata della partenza si è ricordato il 74° anniversario della strage perpetrata dalle truppe tedesche in ritirata contro la popolazione inerme dispersa nelle frazioni dell'Appennino Emiliano. Il 4 ottobre, a Trieste, si è inaugurata la mostra sulle leggi razziali sospesa dopo che il Comune aveva invitato alla 'prudenza' sulla scelta della locandina che ritraeva tre ragazze sorridenti e la prima pagina del 1938 del quotidiano, *il Piccolo*, che annunciava la cacciata di insegnanti e studenti ebrei dalle scuole. Il 2 ottobre, alla partenza tutti ci guardiamo, come cambierà la nostra esperienza, il nostro impegno sindacale, il nostro essere persone, questo «percorso per la testa che colpisce al cuore», questo viaggio voluto dalla Uil per cento giovani, dai 18 ai 35 anni, in visita ai campi di sterminio di Auschwitz-Birkenau? Già l'incontro con Sami Modiano ha lasciato un segno profondo in molti di noi. «Chi ha vissuto quegli orrori, dice Samuel, non può mai dimenticare». «Ha il dovere di ricordare a tutti coloro che negano la Shoah», ammonisce, «che quella follia di purificazione dell'umanità da omosessuali, zingari, handicappati, ebrei, in nome del primato di una sola razza, è veramente esistita, con milioni di vittime, la devastazione delle coscienze, la cancellazione di intere comunità, le macerie fisiche e morali di generazioni, le indicibili sofferenze di chi non è tornato e di chi, tornato, è stato travolto dalla dannazione della sua stessa salvezza». «Ho la paura della perdita della democrazia, perché io so cos'è la non democrazia», ha detto recentemente la senatrice Liliana Segre. «La democrazia si perde pian piano, nell'indifferenza generale, perché fa comodo non schierarsi e affidarsi a colui che grida più forte». La Uil ha scelto di schierarsi, cercando il dialogo, promuovendo la conoscenza reciproca, alimentando l'accoglienza ispirandosi a principi di uguaglianza e giustizia. Basi della democrazia. Con la democrazia dobbiamo ricordare di difendere la Costituzione, nata da quegli orrori, a garanzia della libertà di ognuno. La Uil, Carmelo Barbagallo, e con lui la Uil Scuola e l'Irase hanno lavorato per riempire di senso un percorso, per ricordare, per far riconoscere ai giovani «il grande rischio che tutti stiamo correndo quando i tempi nuovi che ci sono dati da vivere sono simili troppo a quelli passati», come ha detto la senatrice Segre di recente.

Il nuovo anno scolastico parte con il contratto in tasca

... «Questo contratto è un punto importante di ripartenza: sarà utile per dare corpo e anima alla comunità scolastica e nuove possibilità a tutto il personale, sia sul versante professionale, ridando ruolo e funzione agli organi collegiali, sia in merito alla partecipazione sindacale.

Torniamo a parlare di relazioni sindacali, e non solo di contratto di istituto, utilizzando a pieno le "nuove relazioni sindacali" previste dal contratto stesso.

Nel nuovo contratto è stato riposizionato il rapporto tra legge e contratto, che consente a quest'ultimo di derogare leggi e regolamenti. Si tratta di uno strumento rapido, flessibile e moderno, di gestione di un sistema complesso come quello scolastico. I quadri di sintesi potranno essere utilizzati, in modo positivo e funzionale, per dare voce concreta all'istituto del confronto, che ha il compito di allargare l'area di azione delle Rsu.

Il dato nuovo e importante è che le Rsu non saranno più relegate al solo compito contrattuale, ma in quello più ampio della ricerca di forme di dialogo e condivisione volte a riportare, nella comunità scolastica, il giusto clima e il benessere lavorativo.

Ci sarà certo bisogno di un salto culturale nelle relazioni sindacali. Impegno che intendiamo sostenere con una formazione specifica, in presenza, sui diversi territori, attraverso forme di comunicazione personalizzate e con canali di dialogo, sempre aperti, per mettere in connessione l'intera organizzazione.

Il nuovo modello organizzativo, che vede il livello regionale come perno politico organizzativo del territorio, sarà impegnato in questo lavoro: che deve partire proprio dall'esigenza primaria di fare conoscere il contratto. Da come sapremo interpretare il nuovo ruolo sindacale che ci attende, dipenderà il destino della scuola italiana, che noi della Uil Scuola, per senso di appartenenza e per identità politica e culturale, vogliamo mantenere statale, libera, laica e autonoma».

Pino Turi
estratto dalla prefazione
al volume sul contratto 2018

DI GIUSEPPE D'APRILE

L'anno scolastico appena iniziato è il primo in cui si applica il nuovo contratto. Un appuntamento importante dopo molti anni nei quali il quadro di riferimento è rimasto bloccato. Per questo abbiamo pensato che dovesse essere facilmente utilizzabile.

Le schede contenute in queste pagine del giornale sono il risultato di un lavoro più ampio, dal libro con il testo contrattuale integrato agli appuntamenti di formazione, realizzato dalla Segreteria nazionale Uil Scuola, con la fattiva collaborazione di Mauro Colafato, Mauro Panziera e Paolo Pizzo. Quello che si va realizzando è, infatti, un nuovo sistema di contrattazione basato sulla partecipazione, a livello nazionale, regionale, di singola isti-

tuzione scolastica, per la tutela delle persone e per il buon funzionamento delle scuole.

Un lavoro che vuole essere di supporto per gli iscritti alla Uil Scuola e per le Rsu che rappresentano la leva strategica per influire sulle decisioni, assunte nel pieno rispetto dei diritti e che devono poter contare su un punto di riferimento serio e credibile.

Il contratto rappresenta oggi un riferimento unico e stabile, le schede che seguono sono una sintesi funzionale del volume che abbiamo realizzato, nel quale sono stati inseriti modelli, schede, e

integrate le norme nuove con quelle, rimaste vigenti, del precedente testo contrattuale.

Il volume è disponibile presso le segreterie territoriali della Uil Scuola, l'elenco sul sito Uil scuola/



Il nuovo contratto

Ha validità triennale: dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018 sia per la parte giuridica che per la parte economica;

Può essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione (art. 49 del dlgs n. 165/2001); Restano in vigore tutti gli articoli del Ccnl 2006-2009 non modificati dal nuovo contratto e, ovviamente, tutte le disposizioni di settore al momento in vigore se non modificate dal nuovo contratto (art. 1, comma 10 Ccnl 2016-2018).

Il sistema delle relazioni sindacali (artt. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 22 e 23)

Ha l'obiettivo di:

- contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro del personale, con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza delle funzioni esercitate, con l'obiettivo di pervenire al benessere lavorativo;
- migliorare la qualità delle decisioni assunte;
- sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento di tutto il personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.

Si articola in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

La parte del contratto relativo alla Relazioni sindacali, sostituisce integralmente il vecchio contratto per cui, viene delineato un nuovo sistema di relazioni sindacali che, accanto alla tradizionale contrattazione, inserisce il confronto che è una modalità di relazioni sindacali, basate sulla partecipazione, sia sul livello nazionale, che regionale, che di singolo istituto scolastico.

Diritto alla disconnessione (art. 22)

Riconoscimento del diritto alla disconnessione, quale mezzo di conciliazione vita/lavoro.

Sancisce il diritto di fornire la propria prestazione espressamente ed esclusivamente all'interno di un determinato orario di lavoro.

Si elimina l'obbligo implicito per il lavoratore di rimanere sempre connessi.

È la contrattazione di scuola a definire regole certe e fasce orarie protette in cui il personale dovrà essere reperibile su indirizzi mail e telefoni.

Il valore della persona

Viene introdotta nel nuovo contratto la salvaguardia delle Unioni civili, parificandole al matrimonio in tutti gli istituti contrattuali in cui esso è preso in considerazione.

Congedi per le donne vittime di violenza (art. 18)

L'articolo contiene istituti normativi previsti che possono aiutare le donne vittime di violenza ed inserite in percorsi di protezione, attraverso congedi retribuiti, aspettative, trasformazione reversibile del lavoro da full-time a part-time, trasferimento ad altre amministrazioni ecc.

Comunità educante (Art. 24)

Tutti dovranno essere coinvolti, non più come «clienti», **ma come soggetti protagonisti di quella scuola e del territorio dove s'inserisce.**

Appartengono alla **comunità educante il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il Dsga e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario**, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti che partecipano alla **comunità nell'ambito degli organi collegiali;**

Nella predisposizione del Piano viene assicurata priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano un incremento, **nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica.**

Contratti a tempo determinato e monetizzazione delle ferie (art. 41)

I contratti a tempo determinato del personale docente, educativo e Ata devono recare in ogni caso il termine. Tra le cause di risoluzione di tali contratti vi è anche l'individuazione di un nuovo avente titolo a seguito dell'intervenuta approvazione di nuove graduatorie.

All'atto della cessazione del servizio le ferie non fruitive sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente.

Novità personale Ata

Coinvolgimento nell'attività educativa (art. 41, comma 3)

Previsto uno specifico incontro per il piano delle attività...

All'inizio dell'anno scolastico, il Dsga formula una proposta di piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale Ata (...) nonché la partecipazione nelle commissioni con docenti. Il personale Ata partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza e all'elaborazione del Pei.

Periodo di prova (art. 30)

Rispetto all'ex art. 45 del Ccnl 2006-2009:

- è stato eliminato il riferimento alla monetizzazione delle ferie in caso di recesso;
- viene specificato, che il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta.

Inoltre non sono più presenti 2 commi:

- il comma 11 (Durante il periodo di prova, l'interessato è utilizzato nelle attività relative al suo profilo professionale);
- il comma 12 (La conferma del contratto a tempo indeterminato per superamento del periodo di prova è di competenza del dirigente scolastico, come previsto dall'art. 14 del dpr 08.03.99, n.275).

Indennità del Dsga (art. 39)

L'articolo è dedicato all'Indennità per il Dsga che copre posti comuni a più istituzioni scolastiche, come nel caso di reggenza in altra scuola sottodimensionata.

- Sono prorogati gli effetti di quanto stabilito con il Contratto del 2014 relativo al riconoscimento dell'indennità mensile per i direttori dei servizi generali e amministrativi;
- Per i Dsga assegnati in una seconda scuola è prevista l'indennità mensile spettante, con riferimento agli incarichi svolti a partire dall'a.s. 2015/2016 e, in alcuni casi, anche dall'a.s. 2014/2015

SPECIALE CONTRATTO SCUOLA 2018

Le novità per il personale Ata

Permessi per motivi personali e familiari (art. 31)

Cambia la modalità di fruizione dei permessi personali e familiari:

- sono fruiti a ore per un massimo di 18 ore annuali;
- sono riproporzionati in caso di part-time;
- sono comunque sottratti alla discrezionalità del dirigente e giustificati anche mediante autocertificazione;
- non riducono le ferie, non sono fruibili per frazione di ora, sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
- possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è **convenzionalmente pari a 6 ore (18 ore = 3 giorni), anche per il personale impiegato per 7 ore e 12.**



Ata: i permessi per visite specialistiche

Permessi per l'espletamento di visite specialistiche (art. 33)

È un istituto contrattuale nuovo che aggiunge ulteriori permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (**anche per il personale con contratto a tempo determinato**). Sono aggiuntivi ai permessi per motivi personali o familiari e a tutti gli altri permessi disposti dal Ccnl 2006-2009 e non modificati dal nuovo Ccnl (es. art. 15, comma 1).

Sono fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. Sono aggiuntivi ai permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Sono riproporzionati in caso di part-time. Possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. Non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni, quando sono utilizzati su base oraria. L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza. Per le stesse finalità continuano ad essere utilizzati anche i permessi brevi a recupero, i permessi per motivi familiari e personali, i riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario. Resta fermo il diritto di poter ricorrere alla malattia (art. 17 Ccnl 2006-2009) nel caso si esauriscano le ore e i permessi a disposizione.

Ata: assistenza familiari con handicap

Permessi per assistenza al familiare con handicap (legge 104/92) e altri permessi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 32)

3 giorni al mese per l'assistenza al disabile possono essere fruiti anche in ore (anche per il personale con contratto a tempo determinato):

- possono essere utilizzati in giorni o ad ore (è una scelta del dipendente). In quest'ultimo caso nel limite massimo di 18 ore mensili;
- di norma, si dovrà fornire una programmazione mensile da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese;
- in caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Vengono date delle ulteriori specificazioni per i permessi previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo o ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000 (tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente).

Le novità per il personale docente

Bonus docenti (art. 22). Con il nuovo contratto una parte è nello stipendio e ne beneficeranno anche i docenti assunti a tempo determinato al 30/6 o al 31/8. Una rimanente parte nel nuovo fondo per il miglioramento dell'offerta formativa ed è affidato alla contrattazione di istituto, a partire dal 2017/18, che ne definisce l'entità e la distribuzione a tutti i docenti compresi i supplenti annuali.

Organico dell'autonomia (art. 26). Tutti i docenti in servizio che ricoprono, in ciascuna istituzione scolastica, i posti vacanti e disponibili appartengono al relativo organico dell'autonomia e concorrono alla realizzazione del piano triennale dell'offerta formativa tramite attività individuali e collegiali di: insegnamento; potenziamento; sostegno; progettazione; ricerca; coordinamento didattico e organizzativo. Il nuovo articolo integra il comma 3 dell'art. 26 Ccnl 2006-2009 (ancora in vigore) con riferimento all'organico dell'autonomia costituitosi a partire dal 2015.

Attività di potenziamento e riduzione dell'unità oraria di lezione (art. 28). Il nuovo contratto da importanti indicazioni sulla programmazione ed eventuale retribuzione delle attività di potenziamento; le ore di potenziamento dei docenti della scuola primaria e secondaria devono essere programmate nel Ptof in modo analitico escludendo così l'utilizzo delle disposizioni per la sostituzione dei colleghi assenti. Quelle eventualmente non programmate sono destinate alle supplenze; le attività relative al potenziamento dell'offerta formativa sono retribuite, purché autorizzate, quando eccedenti quelle funzionali e non ricomprese nell'orario di insegnamento.

Qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero prioritariamente in favore dei medesimi alunni nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La delibera è assunta dal collegio dei docenti. La riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica non comporta alcun obbligo recupero (art. 28, comma 8 Ccnl 2006-2009 ancora in vigore).

Docenti: cosa cambia, cosa resta

Mobilità (art. 22, comma 4). La mobilità si intreccia con la continuità didattica garantita dalla titolarità di scuola; il Ccnl che regolerà i trasferimenti e i passaggi del personale docente sarà oggetto di **contrattazione ogni 3 anni**; resta, invece, **annuale la possibilità per i docenti di presentare domanda**. Coloro che otterranno mobilità su scuola non potranno inoltrare nuova domanda per tre anni (sono esclusi i docenti perdenti posto e chi otterrà mobilità su ambito). Sarà il contratto integrativo sulla mobilità dell'anno 2019-2020 a regolamentare questo principio.

Responsabilità disciplinare (art. 29). È rinviata ad una specifica sessione negoziale nazionale la definizione della tipologia delle infrazioni disciplinari, delle sanzioni, nonché l'individuazione di una procedura di conciliazione non obbligatoria. Rimane comunque fermo quanto stabilito dal dlgs n. 297 del 1994, con le seguenti modificazioni ed integrazioni all'articolo 498, comma 1 cui sono aggiunte le seguenti lettere: g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione; h) per dichiarazioni false e mendaci che abbiano l'effetto di far conseguire, al personale che le ha rese, un vantaggio nelle procedure di mobilità territoriale o professionale.

Permessi - Attività funzionali - Formazione. Non ci sono modifiche: per le ore di insegnamento; per le 40 + 40 ore funzionali all'insegnamento; per le attività di formazione che rimangono un diritto e non un obbligo; per il diritto ai permessi retribuiti per motivi familiari o personali.

Compresi i **6 gg. di ferie da fruire come permessi** e a tutti i restanti permessi disciplinati dallo stesso contratto (per lutto, concorsi, legge 104/92 ecc.), che continuano ad essere fruiti su base giornaliera, sottratti alla discrezionalità del dirigente scolastico e giustificati anche mediante autocertificazione. È altresì confermato che il dipendente ha diritto ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Il nuovo fondo di istituto

Il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (art. 40)

A decorrere dall'anno scolastico 2018-2019, le risorse destinate al personale della scuola confluiscono in un unico fondo, denominato «Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa».

Si utilizza esclusivamente per i fini stabiliti nel Ccnl.

È destinato a retribuire le prestazioni di tutto il personale della scuola impegnato a sostenere il processo di autonomia scolastica. Non può essere destinato al pagamento di personale estraneo al comparto.

Risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa

- Fondo dell'istituzione scolastica
- Attività complementari di educazione fisica
- Funzioni strumentali
- Incarichi specifici del personale Ata
- Aree a rischio
- Ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti
- Valorizzazione del personale docente
- Valorizzazione dell'impegno in attività di formazione, ricerca e sperimentazione didattica e valorizzazione del contributo alla diffusione nelle istituzioni scolastiche di modelli per una didattica per lo sviluppo delle competenze.

Dall'anno scolastico 2019/20 sarà possibile utilizzare le economie residue degli anni precedenti anche per finalità differenti da quelle per cui le somme erano state stanziare.



SPECIALE CONTRATTO SCUOLA 2018

Più respiro alla contrattazione

Le norme di legge - **Brunetta, Legge 107** - e ogni altra norma di legge o regolamento, nonché di contratto precedente, ancorché, **come il caso della 107, che prevede la propria inderogabilità, può essere modificata dal contratto, per le materie che sono oggetto di contrattazione.** Così il **decreto legislativo n. 75/2017 all'art. 2, comma 2** ha modificato il Testo unico (n. 165/2001): «*Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducono o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 40, comma 1 e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.*».

Soggetti e tempi della contrattazione: Il **Dirigente scolastico; la Rsu** eletta dal personale della scuola (organo unitario); **i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl 2016-2018.** L'inizio della trattativa è stabilito **non oltre il 15 settembre. La conclusione dovrà avvenire entro il 30 novembre.**

La contrattazione di istituto

Sono materie oggetto di contrattazione:

- L'attuazione della normativa **in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;**
- La ripartizione del fondo d'istituto;
- i compensi accessori al personale docente, educativo e Ata incluse le risorse per l'alternanza scuola-lavoro, progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- **i criteri generali per l'attribuzione delle risorse per la valorizzazione del personale docente;**
- i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali;
- **i criteri per la flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale Ata;**
- la ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio (diritto alla disconnessione);
- riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

Valorizzazione del personale docente

Il nuovo Ccnl assegna il potere negoziale per determinare i criteri sia per le somme del bonus sia per le somme del Fis, considerandole alla stessa stregua.

Competenze soggetti per l'assegnazione delle risorse per la valorizzazione del personale docente

Comitato di Valutazione:

- individua i criteri per la valorizzazione dei docenti limitandosi a declinare i criteri contenuti nelle lettere a) b) e c) del punto 3 del comma 129 della legge 107/15 senza discostarsene, soprattutto **senza definire nessun criterio inerente l'aspetto economico**

Il tavolo della contrattazione:

- riceve i criteri individuati dal comitato di valutazione per un esame approfondito;
- individua i criteri per determinare i compensi da attribuire con le risorse della valorizzazione docente anche in relazione al complesso delle attività previste nell'ambito della programmazione del Ptof;
- svolge un ruolo analogo a quello svolto per la determinazione dei compensi delle funzioni strumentali.

La contrattazione di scuola

Flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale Ata. Si devono individuare le «fasce temporali», nel momento in cui la scuola è aperta più a lungo. Tale aspetto diventa materia di contrattazione, al fine di contemperare le esigenze del servizio con il diritto del lavoratore a preservare la propria vita personale e familiare. Sulla base delle esigenze di conciliazione lavorativa/familiare espresse dal personale Ata nella riunione di inizio anno col Dsga, si devono stabilire i criteri (già previsti dagli artt. 51-55 del Ccnl 2006-2009) per: anticipo e posticipo dell'entrata e dell'uscita; distribuzione dell'orario su 5 giornate lavorative; turnazioni; orario plurisettimanale; diritto alla riduzione alle 35 ore settimanali.

Diritto alla disconnessione. Prevede espressamente un diritto alla disconnessione e sancisce il diritto a fornire la propria prestazione espressamente ed esclusivamente all'interno di un determinato orario di lavoro. Si elimina l'obbligo implicito per il lavoratore di rimanere connessi **24 ore su 24 e 7 giorni su 7.** Si afferma il diritto di non doversi fare carico di eventuali malfunzionamenti della rete andando oltre il normale orario di servizio.

È la contrattazione di scuola a definire regole certe e fasce orarie protette in cui il personale dovrà essere reperibile. **I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione.** È possibile individuare prestazioni «aggiuntive» richieste al personale Ata che, dovute all'applicazione delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione, hanno di fatto delle ricadute sul lavoro (es. adempimenti per obblighi vaccinali, iscrizioni online alunni o per i diversi progetti deliberati nel Ptof).

A seguito dell'informativa su tali procedure, che richiedono l'attività del personale Ata, si individueranno le risorse (del Fis o previste dalle specifiche leggi) per remunerare il suddetto personale, stabilendo dei criteri per l'individuazione del personale che si è reso disponibile.

Partecipazione e dialogo

Confronto (art. 22, Ccnl 2016-18)

Accanto alla tradizionale contrattazione, si inserisce una modalità di confronto basata sulla partecipazione, sia sul livello nazionale, che regionale, che di **singolo istituto scolastico.**

È uno strumento innovativo di relazioni sindacali coerente con la scuola comunità, che ci consente di «condividere» tutti gli elementi di gestione dell'istituzione scolastica, in contrapposizione alla scuola «gerarchizzata» della 107/15. Si introduce, in questa maniera, **un sistema che induce alla partecipazione e al dialogo, piuttosto che allo scontro.**

Il nuovo contratto prevede che si possa chiedere il confronto su tutte le materie oggetto di informativa. È richiesto **entro 5 giorni da parte dei sindacati, anche singolarmente, e dalla Rsu. La procedura si deve concludere nei 15 gg. successivi.** Bisogna far in modo che il confronto diventi un momento **ordinario** delle relazioni sindacali. Al termine del confronto ci deve essere un **atto scritto pubblico di competenza dell'amministrazione affinché ci sia trasparenza delle posizioni.** È auspicabile concluderlo con un'intesa sindacale che ha incidenza anche sulla contrattazione di istituto.

L'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo e Ata, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto; I criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo e Ata, **ad eccezione di quella su comuni diversi (Cni mobilità);** I criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento; Promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.

Informazione (art. 22, Ccnl 2016-18)

Le materie oggetto di informazione sono: la proposta di formazione delle classi; i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

Il contratto di istituto

H a durata triennale e serve per definire diritti e obblighi legati al contratto decentrato. I criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati ogni anno. Può contenere apposite clausole di salvaguardia per modificare annualmente il contratto nel caso dovessero rendersi necessarie variazioni per motivi oggettivi. Fino a quando non entra in vigore il nuovo contratto, si applicano le norme del contratto precedente. Deve contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche in relazione all'informazione da richiedere come previsto dall'art. 5.

Come si conduce la trattativa. Non è più prevista la proposta di contratto da parte del Ds, per cui i sindacati e la Rsu possono presentare piattaforme con le proposte di contratto. Analogamente non devono più attendere la convocazione da parte del dirigente scolastico ma possono anche chiederla. Bisogna contrattare esclusivamente le materie stabilite nel Ccnl. Gli incontri di norma si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro oppure utilizzando le ore di permesso per le Rsu. Le riunioni sono valide a condizione che siano stati convocati tutti gli aventi diritto (Rsu e rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl 2016-2018). Contrattare al fine di sottoscrivere l'accordo evitando il più possibile le contrapposizioni, tenendo presente che la contrattazione rappresenta un diritto dei lavoratori. Contrariamente a ciò che si pensa il contratto è utile e necessario per il Dirigente che ha la possibilità di definire norme cogenti che hanno valore per tutta la comunità ed è fortemente caratterizzante della funzione dirigenziale.

Quando l'accordo è valido

L'art. 43, comma 3 del decreto legislativo 165/2001 (che stabilisce la validità del contratto se aderiscono i sindacati che rappresentano almeno il 51% dell'area contrattuale) vale solo per i contratti nazionali e **non si applica per la contrattazione di istituto.**

Occorre cercare di definire un testo condiviso dalla maggior parte dei contraenti.

SPECIALE CONTRATTO SCUOLA 2018

Le decisioni da prendere

Tempi e mancato accordo (art. 7, comma 6). Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate:

L'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro; i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale; i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale Ata, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti; i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione); riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

I tempi dell'accordo

Tempi e mancato accordo (art. 7, comma 7). Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'amministrazione interessata può provvedere unilateralmente, in via provvisoria, sulle sole materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegua le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45: i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e i criteri per l'attribuzione di compensi accessori al personale docente, educativo e Ata inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale; i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale (compreso «bonus docente»).

Decorrenza del contratto. Entro dieci giorni dalla firma, il Dirigente invia il testo al Collegio dei revisori i quali hanno 15 giorni di tempo per effettuare solo il controllo sulla compatibilità dei costi. Trascorsi 15 giorni senza osservazioni, il contratto diventa definitivo ed entra immediatamente in vigore.

Le risorse del nuovo fondo

Fondo dell'istituzione scolastica (Fis). Ad ogni singola scuola spettano, per convenzione di un criterio di accordo nazionale, risorse per: ciascun punto di erogazione del servizio; ciascun addetto in organico di diritto e potenziamento del personale docente, educativo e Ata.

In aggiunta spetta: agli istituti secondari di II grado una quota aggiuntiva per ciascun docente in organico dell'autonomia destinata alla retribuzione dei docenti che svolgono attività aggiuntive di recupero in favore degli alunni con debiti formativi; ai convitti e agli educandati una quota aggiuntiva per ciascun posto di personale Ata ed educativo in organico di diritto; alle istituzioni scolastiche della regione Friuli-Venezia Giulia, ulteriori risorse per l'indennità di bilinguismo.

Attività complementari di educazione fisica. Ad ogni singola scuola di istruzione secondaria spetta una quota calcolata sul numero di classi in organico di diritto per l'avviamento alla pratica sportiva.

Funzioni strumentali. Ad ogni singola scuola spetta, sempre per un criterio concordato a livello nazionale: una quota fissa; una quota aggiuntiva per ogni complessità organizzativa; una ulteriore quota calcolata sul numero di docenti in organico dell'autonomia inclusi i docenti di sostegno.

Le risorse del fondo da contrattare

Incarichi specifici del personale Ata. Ad ogni singola scuola spetta una quota calcolata sul numero dei posti in organico di diritto di detto personale (esclusi i Dsga e i posti accantonati). Si tratta di un criterio concordato a livello nazionale.

Aree a rischio. L'importo è calcolato sulla base degli indicatori relativi alla dispersione scolastica e alla presenza degli alunni stranieri.

Tutte le scuole, da quest'anno, ricevono direttamente il finanziamento.

Ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti. Ad ogni istituto spetta un importo calcolato sul numero dei docenti in organico dell'autonomia.

Valorizzazione del personale docente. Ad ogni scuola viene erogato un importo calcolato sul numero dei docente in organico dell'autonomia finanziata con l'80% delle risorse.

Una quota aggiuntiva, calcolata sul 20 % delle risorse, assegnata sulla base dei seguenti fattori:

- percentuale di alunni con disabilità;
- percentuale di alunni stranieri;
- numero medio di alunni per classe;
- percentuale di sedi scolastiche in aree totalmente montane o in piccole isole.

Valorizzazione dell'impegno in attività di formazione, ricerca e sperimentazione didattica e valorizzazione del contributo alla diffusione nelle istituzioni scolastiche di modelli per una didattica per lo sviluppo delle competenze.

È previsto uno stanziamento di 10 milioni di euro per l'anno 2018 e di 20 milioni di euro per l'anno 2019 con criteri ancora da definire.

Altre risorse da contrattare destinate alla remunerazione del personale per: l'attività di alternanza scuola-lavoro; il recupero debito formativo; la formazione; i progetti nazionali e comunitari.

Le attività retribuite con il fondo di istituto

Vengono retribuiti con il Fis:

- il particolare impegno professionale dei docenti «in aula» riguardante le innovazioni, la ricerca didattica e la flessibilità organizzativa e didattica;

- le attività aggiuntive di insegnamento (fino ad un massimo di 6 ore settimanali individuali) volte all'arricchimento e alla personalizzazione dell'offerta formativa;

- le ore aggiuntive prestate dai docenti della secondaria superiore per l'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni con debito formativo;

Le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento, che comprendono:

- i compiti relativi alla progettazione ed alla produzione di materiali utili alla didattica;

- le ore eccedenti le 40 annue per riunioni del collegio dei docenti;

- le prestazioni aggiuntive del personale Ata svolte oltre l'orario d'obbligo e/o per l'intensificazione di prestazioni lavorative;

- l'impegno di due docenti collaboratori del dirigente scolastico (compenso forfettario);

- le indennità di turno notturno, festivo e notturno - festivo;

- l'indennità di bilinguismo e trilinguismo;

- il compenso spettante al personale che sostituisce il Dsga o ne svolge le funzioni;

- la quota variabile dell'indennità di direzione spettante al Dsga;

- ogni altra attività deliberata dal consiglio di istituto nell'ambito del Ptof;

- particolari impegni dei docenti connessi alla valutazione degli alunni.

Limiti per l'attribuzione dei compensi

Il compenso per la collaborazione con il DS non può essere cumulato con quello per la funzione strumentale;

Il personale docente può svolgere non più di 6 ore settimanali di attività aggiuntive di insegnamento;

Il personale docente e Ata con contratto di lavoro part-time è escluso dalle attività aggiuntive aventi carattere continuativo.

Ricevi le nostre notizie?

La Uil Scuola ha un nuovo sito internet e nuove modalità di comunicazione.

Sei informato sulle novità in tema di pensioni, contratto, ferie, permessi?

Hai delle domande da fare?

Conosci i tuoi diritti?

Scrivi a uilscuola@uilscuola.it

E lascia il tuo indirizzo di posta elettronica.

#seguici

#insiemefacciamoladifferenza

A distanza di qualche mese dalla firma del contratto e con il mutamento del quadro politico

Ata, un futuro tutto da costruire

Far ripartire gli istituti di valorizzazione professionali

DI ANTONELLO LACCHEI

PARALLELAMENTE AL CONCORSO ORDINARIO PER IL RECLUTAMENTO

A qualche mese dalla sigla del contratto, con lo scenario politico fortemente mutato, anche i detrattori dell'ultima ora hanno firmato quel testo che aspramente contestavano e che con il loro atteggiamento hanno contribuito ad indebolire.

Ora per gli Ata si apre un nuovo scenario tutto da costruire. Dobbiamo far ripartire gli istituti di valorizzazione professionali bloccati negli anni come le posizioni economiche, i passaggi di qualifica, la copertura dei posti di area C con l'estensione dell'area tecnica in ogni scuola.

Con la firma del nuovo contratto tornano a vivere gli istituti messi in discussione, negli anni, da norme e circolari restrittive. È il disposto del comma 10 dell'articolo 1.

La Uil Scuola può rivendicare la paternità della stagione della valorizzazione degli Ata che ha visto nascere e consolidarsi il sistema delle posizioni economiche, affiancato a quello dei passaggi alle aree superiori. Un sistema basato sull'impegno, sul merito e sulla valutazione; un sistema che invece di essere

Dsga, sì a un percorso contrattuale

La legge di Bilancio del 2018 ha previsto l'indizione di un concorso pubblico per coprire i posti di Dsga coloro che hanno tre anni di incarico di sostituzione, al possesso del titolo di studio previsto. La Uil Scuola, ritenendo questo un passo importante ma non risolutivo della questione, ha ribadito che è necessario seguire due strade che devono avere un avvio contestuale, partendo da una intesa politica complessiva:

- quella del concorso ordinario che deve prevedere un congruo numero di posti riservati al personale già di ruolo nella qualifica di AA, con tre anni di incarico di Dsga;
- quella del ripristino della mobilità professionale tra le aree prevista dal Ccnl, rivista alla luce delle novità normative sul pubblico impiego.

Il nostro orientamento è anche supportato dalla revisione del 165/2001 attraverso il decreto legislativo 75 del 2017 – quello che riforma il testo unico del pubblico impiego – che offre, insieme al rinnovo del Ccnl nuove possibilità, da sviluppare per via negoziale. Infatti quella norma all'art. 22 prevede un iter concorsuale riservato al personale di ruolo.

Naturalmente si tratta di procedure pensate per altre stabilizzazioni, che vanno calate nel nostro comparto. Inoltre le ragioni ostative sostenute dal ministero e dall'Aran attraverso la giurisprudenza costituzionale in materia di concorsi pubblici vanno anch'esse approfondite. Su quel fronte, entrando nel dettaglio dei casi specifici, si evince che l'obiettivo di quelle pronunce non è quello di indire esclusivamente concorsi ordinari, impedendo procedure riservate, ma quello di

garantire l'accesso anche dall'esterno. Per questo la Uil Scuola propone di avviare, parallelamente al concorso ordinario un percorso contrattuale, previsto nel testo del Ccnl, a tutela di tutte quelle professionalità interne, anche di quelle che non hanno svolto la funzione di Dsga. Con il contratto si può racciordare la normativa vigente per il reclutamento (dl 297/94 come modificato dalla legge 124 del 1999) con le nuove esigenze, nel rispetto delle percentuali stabilite per la ripartizione dei posti e delle sentenze della Corte Costituzionale. Naturalmente questo richiede da parte del Miur condivisione e assunzione di un ruolo attivo nei confronti di Fp e Mef, senza i quali non si otterrebbero risultati concreti. La Uil scuola sta lavorando per costruire il consenso su questa proposta.

di Antonello Lacchei

preso a modello positivo e condiviso è stato bloccato da una burocrazia miope ed arida che di quelle parole evidentemente ignora il significato. I contenuti innovativi del contratto sono scaturiti dalle nostre riflessioni e dal nostro impegno.

Dobbiamo ricordare che i

molti temi affrontati – oggi patrimonio comune – nascono dalle riflessioni e dalle proposte che la Uil Scuola ha avanzato negli anni. Il fatto che siano diventate patrimonio condiviso non di una parte ma di tutti, testimonia che il nostro lavoro tenace porta dei frutti.

Per questo abbiamo coniato contrattualmente il concetto di Comunità educante di cui gli Ata sono una componente essenziale.

Tuttavia per essere davvero parte della comunità scolastica si devono rigettare le tentazioni settoriali e sub corporative

che ci riporterebbero alle dinamiche del secolo scorso, senza dare risultati economici o professionali. Il comparto unitario dell'istruzione è il risultato di questo impegno; ora dobbiamo concretizzare questa scelta costruendo insieme il nuovo assetto del settore Ata.

ECCO I REQUISITI VALIDI PER IL 2019

Come andare in pensione

DI FRANCESCO SCIANDRONE

Si avvicina il momento in cui il ministro dell'Istruzione dovrà emanare il decreto ministeriale col quale stabilirà la data entro la quale dovranno essere presentate le domande di dimissioni con accesso al trattamento pensionistico dal 1° settembre 2019. Di seguito indichiamo i requisiti per andare in pensione.

PENSIONE DI VECCHIAIA. Accedono a tale tipo di pensione i lavoratori della scuola che posseggono un'età anagrafica di 67 anni, da conseguire entro il 31/12/2019, con minimo 20 anni di contribuzione. I nati nell'anno 1952, pertanto, vanno in pensione per vecchiaia e, di questi, quelli nati entro il 31/8/1952 d'ufficio, mentre i nati dal 1° settembre al 31/12/1952 solo a domanda.

PENSIONE ANTICIPATA. È riservata a quanti raggiungono, entro il 31 dicembre 2019, un'anzianità di anni 42 e 3 mesi (donne) e di 43 anni e 3 mesi (uomini). Basta possedere, quindi, un'anzianità di 41 anni e 11 mesi (donne) e 42 anni e 11 mesi (uomini) entro il 31/8/2019.

PENSIONAMENTO D'UFFICIO. Oltre a coloro che compiranno 67 anni entro il 31 agosto 2019,

è riservato a quanti raggiungono l'età di 65 anni e un'anzianità di 42 anni e 3 mesi e 43 anni e 3 mesi, rispettivamente per donne e uomini, entro il 31 agosto 2019.

E QUOTA 100? Si discute nel governo la possibilità di un'uscita graduale, dal sistema produttivo, raggiungendo la quota 100 tra età anagrafica e contributiva. A tal proposito, ci sono 2 ipotesi:

1) età minima di anni 62 (e contributiva di 38), con possibili penalizzazioni dell'1,5% per ogni anno mancante a 67;

2) età minima di anni 64 (e contributiva di 36), in tal caso non dovrebbero esserci penalizzazioni. Attualmente abbiamo solo ipotesi, anche perché non è stato ancora ben definito il tipo di calcolo di pensione che intendono adottare, il quale potrebbe essere uguale a quello della pensione anticipata, ma non è escluso che possano adottare il calcolo contributivo anche per coloro che al 31/12/1995 possedevano 18 anni di contribuzione e hanno diritto al calcolo contributivo solo a partire dal 1° gennaio 2012.

Attendiamo gli esiti dell'iter parlamentare. In ogni caso, la Uil boccia decisamente le penalizzazioni e sostiene una reale flessibilità di accesso alla pensione tra 62 e 63 anni, senza alcuna penalizzazione.

Contratto: continua la trattativa all'Aran

Il valore aggiunto è la professionalità

DI ROSA CIRILLO

Una scuola su quattro presenta problemi tali da non renderla sicura, tre su quattro sono senza agibilità statica, solo una su venti è in grado di resistere ad un terremoto: il quadro generale della sicurezza degli edifici scolastici ci mette di fronte ad una situazione grave.

Si stima che per gli interventi di manutenzione ordinaria occorran 50 mila euro a scuola, cifra che si moltiplica per quattro nel caso di manutenzione straordinaria. Numeri importanti che danno l'idea di quali preoccupazioni hanno i dirigenti scolastici; colpa il confuso riparto delle competenze a cui sono esposti, con pesanti conseguenze penali, civili e patrimoniali e con l'attribuzione di responsabilità non sostenibili.

Il nuovo contratto è l'occasione che aspettavamo e deve rappresentare la sede per iniziare a risolvere le tante contraddizioni esistenti sul versante retributivo e su quello normativo.

Il nuovo contratto, la cui trattativa è stata avviata da alcune settimane, è lo strumento per evitare che responsabilità improprie ricadano sui dirigenti scolastici a cui va l'onere della gestione organizzativa ma non quello della manutenzione degli edifici scolastici.

Una posizione chiara, eppure non condivisa da tutti i soggetti che parte-

cipano al negoziato all'Aran. È il caso di una associazione sindacale che apertamente contrasta questa nostra posizione ribadendo la supremazia della legge rispetto al contratto, tentando così di mettere in discussione un punto per la Uil Scuola fondamentale.

Quella del contratto rappresenta un'occasione da cogliere e una battaglia culturale ampia che comprende l'intero modello di scuola a cui vogliamo fare riferimento.

Si tratta di valorizzare il processo di insegnamento-apprendimento, nel quale il dirigente dovrebbe vantare una leadership educativa. La Uil Scuola da anni persegue la specificità del ruolo, che non disdegna, come alcuni vogliono far credere, la perequazione retributiva che si fa con il contratto e non con le leggi.

Ciò significa allinearsi retributivamente alle altre dirigenze ma senza trasformarsi in una dirigenza amministrativa che si caratterizzerebbe per un carico di lavoro e di responsabilità improprie, e soprattutto non lascerebbe spazio, «fiato» per la giusta attenzione alla didattica, all'inclusione, all'organizzazione di una scuola complessa, dilatata da scenari completamente nuovi. La specificità della dirigenza scolastica è il valore aggiunto che rivendichiamo soprattutto in questo contratto.

È tempo di riprogettare i piani dell'offerta formativa per il triennio 2019-2022

Ptof: la carta d'identità delle scuole

Essenziale nella progettazione educativa e didattica

DI MAURO COLAFATO

Con l'anno scolastico appena avviato si porta a conclusione, presso tutte le scuole del nostro sistema nazionale di istruzione, il primo ciclo del piano triennale dell'offerta formativa riferito al periodo 2016/19.

Un documento fondamentale: il piano in questione è la carta di identità attraverso cui le istituzioni scolastiche si presentano alle famiglie e al territorio, delineando le rispettive scelte educative, formative, curricolari, didattiche, organizzative nonché le conseguenti modalità di attuazione.

La legge 107/2015 stabilisce che il piano triennale dell'offerta formativa è da predisporre entro il mese di ottobre dell'anno scolastico precedente al triennio di riferimento e, pertanto, le

istituzioni scolastiche già in queste prime fasi di avvio dell'anno scolastico hanno il compito di riprogettare i rispettivi piani riferiti al nuovo triennio 2019/22.

Gli adempimenti prope-deutici sono in capo ai dirigenti scolastici, i quali - a norma di legge - pianificano l'offerta formativa promuovendo i dovuti rapporti con gli enti locali e con le diverse realtà istituzionali, culturali, sociali ed economiche operanti nel territorio; l'obiettivo è la concreta rilevazione delle istanze provenienti dalle diverse espressioni territoriali.

Dopo la lettura dei bisogni del contesto i dirigenti scolastici predispongono, ai fini dell'elaborazione del piano triennale dell'offerta formativa da parte del collegio dei docenti, un documento che nella prassi, anche per effetto delle molteplici contraddizioni che hanno contrassegnato

l'approvazione della legge 107/15, si pone impropriamente come un «atto di indirizzo» concernente tanto le attività scolastiche, quanto le scelte di gestione e amministrazione.

Il collegio dei docenti, recepiti gli intendimenti del dirigente scolastico, agisce nella consapevolezza che il piano triennale dell'offerta formativa definisce la progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante.

I contenuti da pianificare sono numerosi e riguardano sia la progettazione curricolare, sia quella extracurricolare ed educativa: l'attuazione dei principi di pari opportunità e prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni; le azioni coerenti con le finalità, i principi e gli strumenti previsti nel piano nazionale per la scuola di-

gitale; il fabbisogno dell'organico dell'autonomia e del personale amministrativo, tecnico e ausiliario; l'introduzione di insegnamenti opzionali nel secondo biennio e nel quinto anno delle scuole secondarie di secondo grado; il fabbisogno di infrastrutture e di attrezzature materiali; la programmazione delle attività formative rivolte al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario.

Il piano di miglioramento scaturito a seguito dell'autovalutazione, è parte integrante del piano dell'offerta formativa-documento triennale, annualmente rivedibile.

Il piano triennale dell'offerta formativa è chiamato a sviluppare ulteriori indirizzi connessi alle azioni previste dal piano per l'educazione alla sostenibilità; alle attività inerenti la promozione della cultura umanistica; agli adempimenti sull'inclusione

scolastica degli studenti con disabilità, con particolare riferimento al piano per l'inclusione; alla valutazione degli apprendimenti, alla certificazione delle competenze, allo svolgimento degli esami di Stato conclusivi; alla partecipazione ai percorsi sperimentali quadriennali di istruzione secondaria di secondo grado.

Ulteriore campo di intervento del collegio dei docenti è la ridefinizione delle competenze chiave per l'apprendimento permanente, riferite alla Raccomandazione del Consiglio dell'Ue del 22 maggio 2018.

L'elaborazione del piano triennale dell'offerta formativa si dimostra dunque un processo complesso, da realizzare effettuando scelte che diano la giusta identità alla scuola.

approfondimenti su questo tema nella scheda online sul sito Uil Scuola [www.uilscuola.it]

CON LA COMUNICAZIONE DELLE RISORSE LE CONTRATTAZIONI ENTRANO NEL VIVO

La parola passa alle Rsu

DI ANTONELLO LACCHEI

In questi giorni, ogni scuola riceverà la comunicazione personalizzata sulla casella istituzionale che consentirà di avviare i contratti di scuola. Il 28 settembre, il Miur ha inviato una nota (la n. 19270) con la quale le istituzioni scolastiche hanno ricevuto una comunicazione con l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie per il funzionamento amministrativo e didattico e delle altre voci relative a tutto l'anno scolastico.

Ora si possono avviare le contrattazioni di scuola e le programmazioni delle attività. La conoscenza di questa nota da parte della Rsu è la base per aprire il confronto su tutte le materie che riguardano il personale, le risorse a disposizione e le attività da programmare. Insomma la conoscenza dei contenuti della nota sono un elemento preliminare al contratto, per questo la Rsu deve esserne a conoscenza. Non si tratta solo delle somme del contratto ma di tutte quelle che interesseranno la vita della scuola nel nuovo anno scolastico, dal funzionamento all'alternanza scuola lavoro, tutte risorse che meritano una attenta programmazione e che incidono sulla vita della scuola e del personale interessato.

Da quest'anno, inoltre, le somme relative agli istituti contrattuali previsti all'articolo 40 verranno assegnate su di un unico piano gestionale. È il risultato della semplificazione introdotta dal nuovo contratto. Tra queste quelle relative a:

- a) fondo per l'istituzione scolastica;
- b) ore eccedenti per la pratica sportiva;

c) funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;

d) incarichi specifici del personale Ata;

e) progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo migratorio e contro l'emarginazione scolastica;

f) ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti.

g) risorse a favore della valorizzazione del personale docente;

h) risorse di cui all'art. 1, comma 592 della legge n. 205 del dicembre 2017, sempre, a favore della valorizzazione del personale docente

Come previsto dal contratto integrativo per garantire l'utilizzo integrale delle risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa (Mof) e le eventuali risorse finanziarie rimaste non distribuite esse sono ripartite per singola istituzione scolastica e finalizzate a incrementare la quota spettante di Fondo d'istituto (Fis).

Resta ferma la possibilità per la singola istituzione scolastica di definire con la contrattazione integrativa di istituto la ripartizione delle eventuali risorse non utilizzate nell'anno scolastico 2018-2019, anche per le finalità diverse da quelle originarie ai sensi dell'articolo 40 del contratto scuola.

Nei contratti di scuola non si tratterà solo di risorse economiche. Il tema del diritto alla disconnessione e quello sulla flessibilità oraria degli Ata in relazione alla conciliazione tra vita lavorativa ed obblighi di servizio sono tutte opportunità per rendere il lavoro ed il servizio rispondenti alle sfide che la comunità educante e la società richiede al personale della scuola che è pronto a raccogliere nella consapevolezza della infungibilità delle sue funzioni e del ruolo che la Costituzione gli affida, quello di trasformare gli alunni in cittadini.

Un ruolo centrale nelle scuole

Fruizione di un albo. Le Rsu hanno diritto a fruire di un Albo (diverso da quello delle organizzazioni sindacali) in tutte le sedi della scuola (non solo nella sede centrale) per affiggere materiale attinente la propria attività.

Per ottenere l'Albo, la Rsu invia una richiesta scritta al dirigente, indicando anche il luogo della possibile collocazione, che deve essere facilmente accessibile a tutto il personale. L'utilizzo dell'Albo e la responsabilità di quanto viene affisso spetta esclusivamente alla Rsu nel suo insieme, non ai singoli componenti che, in mancanza di accordo, decidono a maggioranza.

Sui contenuti delle comunicazioni e dei documenti esposti, il dirigente non esercita un controllo preventivo, né può far rimuovere il materiale affisso; se ritiene che esso sia in contrasto con le disposizioni di legge, può invitare la Rsu a rimuoverlo dall'Albo, oppure può informare l'autorità giudiziaria.

Utilizzazione gratuita di un locale della scuola

Nelle scuole con più di 200 dipendenti, la Rsu ha diritto all'uso permanente e gratuito di un locale e della indispensabile attrezzatura per uso ufficio. Nelle scuole con meno di 200 dipendenti, l'uso permanente del locale è previsto solo se c'è la disponibilità. In caso contrario la Rsu utilizza, di volta in volta, un locale temporaneamente libero da attività didattiche. La richiesta di utilizzo va indirizzata per iscritto al dirigente, indicando anche il locale eventualmente individuato. L'uso del locale va regolamentato nel contratto di istituto (per gli aspetti che attengono all'accesso in orario di chiusura della scuola, alla responsabilità per eventuali danni prodotti, all'assicurazione, all'ingresso di persone estranee alla scuola ecc.).

La Rsu può chiedere anche l'utilizzazione - o l'acquisto - di un armadio e di quanto è indispensabile per svolgere la propria attività

La Rsu ha il diritto di accedere a internet, di usare la posta elettronica, di collegarsi con i siti sindacali, di ricevere comunicazioni e documenti. Le modalità e gli orari di utilizzo della rete informatica della scuola vanno contrattati con il dirigente, insieme alla garanzia che la posta in arrivo venga tempestivamente consegnata; a questo proposito, per evitare disguidi e «dimenticanze», sarebbe opportuno utilizzare una apposita cassetta per la posta in cui vengono «imbutate» tutte le comunicazioni dirette alla Rsu, comprese quelle pervenute per via telematica.