



RINNOVO DEL CONTRATTO SCUOLA

Le Linee Guida elaborate dalla Uil Scuola

I temi per il dibattito

- 1. Il finanziamento del contratto**
- 2. La specificità della scuola**
- 3. Salute e sicurezza**
- 4. Organici e reclutamento**
- 5. Contrattazione collettiva e integrativa nazionale**
- 6. Didattica digitale integrata**
- 7. Diritto alla disconnessione**
- 8. Contrattazione integrativa di istituto**
- 9. Parità di trattamento tra personale supplente e di ruolo**
- 10. Funzione docente e libertà di insegnamento**
- 11. Personale Ata**
- 12. Welfare**

Premessa

Il fattore tempo influenza, da sempre, le politiche sindacali. Dopo quello delle estenuanti trattative, arriva il momento in cui subentra la necessità di chiudere alla svelta il negoziato perché si corrono sempre grandi rischi nel tenerlo sospeso. Nel nostro Paese c'è sempre il pericolo di una crisi politica o di una emergenza finanziaria con cui fare i conti, per cui dobbiamo razionalizzare il tempo, utilizzando al meglio quello di cui disponiamo: il prossimo 31 dicembre scade la vigenza contrattuale.

Il riferimento alle crisi incombenti influenzò, e non di poco, l'ultimo rinnovo: il Governo Renzi era arrivato a fine corsa e le pressioni politiche erano per chiudere alla svelta la trattativa per evitare di incappare nell'incombente crisi politica. Nelle contingenze temporali di allora alcuni elementi sono rimasti indietro. Adesso vanno recuperati.

Il negoziato attuale non è partito benissimo: il primo incontro con il Ministro Bianchi, l'8 settembre scorso, nel quale è stato annunciato l'Atto di indirizzo all'Aran non ha avuto finora seguito concreto (contrariamente a quello dell'Università che è già all'Aran).

Si è trattato di un incontro incentrato principalmente sulle risorse del PNRR che, è noto, guarda più alle infrastrutture materiali che a quelle immateriali del sapere e comunque si tratta di risorse che non vanno a finanziare la spesa corrente, come le retribuzioni.

Prima di affrontare i singoli istituti contrattuali va individuata la filosofia che deve uniformare i nostri comportamenti, in modo coerente con le nostre rivendicazioni.

Va dunque definito il modello di scuola a cui noi vogliamo fare riferimento, quello funzione dello Stato e non servizio a domanda, scongiurando il ritorno di fiamma politico della autonomia differenziata.

Va creato il clima giusto, sia con la categoria, che con la pubblica opinione, in difetto si rischia di subire un contratto calato dall'alto. Ipotesi che intendiamo scongiurare in ogni modo.

Va introdotto, nella scuola della post pandemia, uno spirito nuovo che riequilibri i trattamenti in essere, omogeneizzandoli, puntando anche ad unificare i trattamenti economici tra i diversi gradi di scuola. Non esiste alcuna motivazione per la quale si applicano ai docenti stipendi diversi in funzione dei diversi ordini di scuola.

IL FINANZIAMENTO DEL CONTRATTO

Il rinnovo del contratto deve innanzitutto tradursi nella volontà di mettere a sistema gli investimenti: il primo è quello sul personale.

La situazione attuale ha radici negli anni della crisi globale (2008-2012) e delle politiche di tagli. Nella scuola gli otto miliardi e mezzo di euro derivanti dalle scelte della politica li chiamarono 'risparmi'. La legge n.133 varata nell'estate del 2008 prima del consolidarsi della crisi, ha prodotto una riduzione di oltre 100 mila cattedre in tutti i gradi delle scuole e aumentato il rapporto tra insegnanti e alunni.

Oggi paghiamo ancora le conseguenze di quelle scelte. Si è preferito fare cassa con le risorse che avrebbero dovuto essere destinate alla scuola. Nello stesso periodo di crisi la Germania investiva sulla scuola.

Oggi, per ottenere un aumento di stipendio, almeno a tre cifre, occorrono risorse sufficienti che vanno stanziare già a partire dalla prossima manovra di Bilancio.

Rinnovare il contratto per il personale della scuola dovrà innanzitutto tradursi nella volontà di mettere a sistema gli investimenti per tutto il personale: **dirigente, docente, educativo e ATA**. Punto di partenza per tutti è quello della Comunità educante, fissata nell'ultimo contratto e del coinvolgimento di tutti in un sistema unitario.

La Comunità educante deve informare l'intero percorso innovatore della scuola pubblica favorendo l'evoluzione del modello di scuola dell'autonomia, potenziando il ruolo degli organi collegiali. Serve equità e trasparenza nelle scelte contrattuali.

Le risorse attualmente disponibili determinerebbero un incremento della retribuzione media mensile pari al 3.78%. Servirebbe un aumento sostanziale per avviare un percorso di riallineamento con gli stipendi dei dipendenti pubblici che con quella dei colleghi europei. Nel primo caso siamo ad un differenziale del 16%, circa 340 euro medie pro capite e del 29%, pari a 600 euro, se paragonato al parametro europeo.

LA SPECIFICITA' DELLA SCUOLA

La specificità del comparto scuola, quella che lo differenzia dagli altri, è la centralità della didattica. La presenza degli studenti rappresenta l'altra faccia di quella stessa medaglia che compone il delicato lavoro che si fa in classe. Il ruolo dei docenti, in questi ultimi anni, è stato reso marginale in favore di un sistema neo-centralista, gerarchico e di tipo impiegatizio.

Serve riproporre la specificità della didattica, che non riguarda solo i docenti, ma tutte le figure lavorative del comparto. Intorno a questo principio vanno realizzate le politiche contrattuali del personale tutto.

Bisogna istituire **un capitolo specifico di spesa**, già attivato dalla legge Finanziaria del 2016, per l'adeguamento stipendiale dei lavoratori della scuola in cui fare confluire anche le risorse ulteriori che sono destinate all'inquadramento professionale che maggiormente interessa il personale dirigente ed ATA.

Appare non più rinviabile la definizione dei **capitoli di bilancio destinati a colmare il divario delle retribuzioni degli insegnanti** italiani rispetto ai colleghi degli altri paesi europei.

Serve un vero riconoscimento del lavoro pubblico, per cui è preliminare che siano **eliminate due anomalie: la trattenuta 'Brunetta'** sullo stipendio sulle assenze per la malattia e **la rateizzazione del TFR dopo la pensione**. Sono due assolute anomalie che non si riscontrano in alcun altro trattamento di lavoro e sono da porre fin da subito alla base della trattativa per il nuovo contratto.

SALUTE E SICUREZZA

La situazione epidemiologica ha prospettato una nuova declinazione del tema sicurezza che necessita di una riconfigurazione delle figure professionali esistenti.

Rsp, medico competente e RIs devono entrare a far parte di un presidio sanitario che deve poter fare riferimento ad una figura professionale dedicata dotata di competenze specifiche di cui avvalersi anche per la gestione dell'emergenza in corso.

Lo stesso presidio dovrebbe occuparsi anche delle esigenze legate all'assistenza degli alunni disabili, DSA e ai BES. L'accezione classica, quella riferita essenzialmente all'aspetto fisico delle sedi scolastiche, deve trovare nell'ambito delle risorse del PNRR la soluzione alle problematiche storiche rimaste insolte.

Analoga attenzione deve essere posta alle questioni legate ai rischi specifici della professione docente (stress da lavoro correlato) ed alla conseguente strutturazione dei percorsi per rilevarne l'esistenza e per prevenirne la diffusione evitando le possibili degenerazioni (malattie professionali).

ORGANICI E RECLUTAMENTO

La normativa specifica del comparto presenta una sua obsolescenza ordinamentale, prima ancora che tecnica. Si evidenzia il suo mancato adeguamento alle direttive comunitarie che in materia hanno subito una notevole evoluzione (***limitazione alla reiterazione dei contratti a termine, progressioni economiche del personale, etc.***).

La distanza tra la situazione reale e quella giuridico-normativa è ravvisabile nell'accrescimento esponenziale del conflitto in sede giurisdizionale con la conseguenza che proprio il Ministero dell'Istruzione risulta essere quello con il contenzioso più elevato.

Atteso il richiamo nei due documenti specifici recentemente elaborati dal Governo (Il Patto della scuola al centro del Paese e il PNRR), anche in conseguenza dell'emergenza epidemiologica in atto, il tema andrebbe affrontato attraverso investimenti specifici di risorse per adeguare le attuali dotazioni.

Per il personale docente, un nuovo sistema di reclutamento dovrebbe avere l'obiettivo non solo della stabilizzazione degli insegnanti ma anche quello di dare agli alunni, una guida stabile e ferma che li possa condurre per mano nel mondo reale, del resto è previsto nel piano del PNRR.

Per fare questo c'è bisogno di organici pluriennali e di un nuovo sistema di reclutamento che dia delle risposte immediate e rafforzi il sistema.

Questa la nostra proposta:

- **Superamento del doppio organico** (di diritto e di fatto);
- **organici triennali** che darebbero la necessaria stabilità al sistema con risparmi anche sui costi amministrativi;
- **stabilizzazione con un nuovo piano di reclutamento** che nella fase transitoria si traduce in concorsi per titoli e servizio tutti coloro che vantano un'esperienza lavorativa di almeno trentasei mesi (*l'Europa ha aperto una nuova procedura di infrazione per abuso di contratti a tempo determinato*) con assunzioni a tempo indeterminato;
- **contratti a tempo determinato triennali** (da stabilizzare nel triennio), attraverso appositi percorsi che ne prevedano la stabilizzazione alla fine dei tre anni. In questo modo si garantirebbe la continuità didattica, il superamento dello squilibrio territoriale tra domanda ed offerta di lavoro e un sistema di reclutamento finalmente in grado di rispettare i tempi della scuola.

Docenti precari di religione cattolica: anche per loro è necessario dare una risposta concreta attraverso un provvedimento normativo che possa rendere giustizia ai docenti interessati.

Parliamo infatti di docenti i cui anni di servizio superano anche il decennio.

C'è bisogno di una procedura straordinaria che preceda il concorso ordinario e la previsione di un sistema di graduatorie a svuotamento che provveda gradualmente alla stabilizzazione dei precari, considerando soprattutto l'esiguo numero di immissioni in ruolo concesso ad oggi che si mostra del tutto insufficiente di fronte all'urgenza del momento.

Per il **personale ATA**, particolare attenzione andrebbe posta a quella degli **assistenti tecnici** che, dopo la timida apertura dei 1.000 posti, andrebbe adeguatamente esteso e strutturato ad ogni ordine e grado di scuola. In relazione a questi ultimi, si sta profilando una pericolosa tendenza che va immediatamente contrastata: quella di utilizzare gli stessi assistenti tecnici di informatica (T72), su diverse sedi scolastiche attraverso una scansione oraria settimanale. Va ribadito che sede di titolarità e sede di servizio devono coincidere.

Sempre nello stesso ambito, va posta la **tematica delle "reggenze" dei Direttori dei Servizi Amministrativi a cui l'Amministrazione** ricorre sistematicamente per colmare le carenze di organico e che comportano un'ulteriore, sistematica, disomogeneità di trattamento tra le diverse istituzioni scolastiche, valutando che il fenomeno ricorre nelle aree più depresse del Paese (Meridione), già abbondantemente penalizzate.

Inoltre, la riproposizione di una normativa che non recepisce i mutamenti in atto nell'organizzazione del Comparto, ha determinato un'autentica strozzatura sia per i requisiti di accesso che per i **percorsi professionali**, che appaiono totalmente inadeguati a rappresentare le nuove esigenze e le nuove prestazioni richieste al personale. Si pensi solo all'introduzione massiccia delle tecnologie digitali nell'attività del personale amministrativo e tecnico, alle nuove incombenze che gravano sui direttori dei servizi chiamati a svolgere attività di committenza, oltre al carico dei compiti traslati alle scuole dall'Amministrazione periferica (trattamento previdenziale, ricostruzioni di carriera, etc.). Una presa di coscienza piena comporterebbe una rideterminazione dello status giuridico ed economico del personale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E INTEGRATIVA NAZIONALE

Il contratto è il luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro.

Con il nuovo contratto va ribadita **questa esclusività nel disciplinare la materia ed il suo rapporto con la legge.**

Va dato un argine netto ai tentativi di incursione legislativa in materia contrattuale.

Vanno rimossi gli effetti dei tentativi in atto, ai quali vanno date risposte contrattuali.

È questo l'aspetto politico più rilevante da trattare e su cui occorre concentrare l'attenzione.

Questo lavoro, anche se parziale è stato avviato con il contratto vigente, va ora completato.

A tale riguardo è bene precisare che l'azione della UIL Scuola si concentrerà **nel rafforzamento della Contrattazione Collettiva attraverso l'art. 2 – comma 2 del D.Lgs.165/2001 che consente, nelle materie relative al rapporto di lavoro, di modificare leggi e regolamenti**, analogamente a quanto già fatto per la modifica, sempre attraverso la contrattazione collettiva, dell'atto di indirizzo in sede ARAN.

In particolare, per il **personale docente**, punto di attenzione del nuovo contratto dovranno essere l'azzeramento delle incursioni legislative, che non sono più tollerabili, in materia di:

- **trasferimenti e assegnazioni/utilizzi;**
- **formazione.**

In particolare, è necessario eliminare le incursioni di legge e chiarire una volta per tutte che tutto ciò che riguarda la **mobilità dei docenti**, dai trasferimenti alle assegnazioni provvisorie, è **materia di contrattazione, a livello nazionale**, tra il ministero e le organizzazioni sindacali attraverso la sottoscrizione dei contratti integrativi, che possono modificare leggi e regolamenti (presenti e futuri). Stesso ragionamento va fatto anche per la **formazione**: tutta la materia va ricondotta esclusivamente nell'alveo contrattuale, ivi inclusa quella dei neo immessi in ruolo (periodo di formazione e prova).

Altro punto di attenzione dovranno essere le disposizioni già previste dal CCNL 2016-18 per le donne vittime di violenza, che possono ottenere il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.

Anche questa materia deve essere regolata dal CCNI sulla mobilità (docenti e ATA).

È necessario che **alcuni istituti giuridici**, già previsti per il personale docente, educativo ed ATA dai precedenti contratti, **siano aggiornati alle nuove disposizioni di legge** che risultano migliorative per il personale e integrate per alcune parti.

In particolare:

- è necessario rivedere la parte normativa dei permessi che va aggiornata a seguito di importanti modifiche di legge che ne regolamentino i diritti di fruizione (es. congedi parentali, frazionabilità ad ore, maternità obbligatoria 5 mesi dopo il parto ecc.);
- la regolamentazione degli istituti giuridici (es. permessi e malattia) per il personale in regime di part time, che deve essere regolata interamente dal contratto, con possibilità di opzione all'atto della stipula dello stesso;
- per il personale docente va confermato il diritto soggettivo in merito alle "ferie" fruito come permessi personali e familiare, al termine dei previsti 3 giorni, per non dare più spazio a contenziosi strumentali;
- è necessario chiarire meglio le modalità di fruizione delle ferie del personale ATA a tempo indeterminato una volta terminato il contratto di supplenza con art. 59 del CCNL 2006-09.

Giova, inoltre, ricordare come alla firma del nuovo contratto 2018 vi fosse un preciso impegno nel chiudere la sequenza relativa alle norme disciplinari. Norme che debbono essere negoziate nel rispetto del principio costituzionale della libertà di insegnamento.

DIDATTICA DIGITALE INTEGRATA

È necessario superare le linee guida introdotte con un atto amministrativo. Bisogna aprire un dibattito che coinvolga, in maniera trasversale: politici, psicologi, medici, pedagogisti, giuristi, docenti, che superi, in salsa burocratica ciò che invece avrebbe bisogno di un dibattito parlamentare **che adotti una legge quadro in cui collocare la didattica integrata (DDI) che poi dovrebbe essere regolamentata per contratto.**

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Partendo dalla riaffermazione del principio di separazione tra vita privata e vita lavorativa, nel contratto vigente, su indicazione della Uil Scuola, è stata inserita una tematica del tutto nuova che prima veniva considerata totalmente estranea al rapporto lavorativo. Di fatto, si comincia ad esplorare una dimensione sconosciuta del lavoro.

Nella quasi totalità dei casi l'applicazione del diritto alla disconnessione si è tradotta nella individuazione di fasce orarie extra orario di servizio durante le quali all'amministrazione era consentito di avvalersi delle nuove tecnologie per inviare valide comunicazioni al personale. L'esperienza degli ultimi due anni ha mostrato i limiti di questa interpretazione.

Per attuare pienamente il diritto alla disconnessione ***non è sufficiente che la persona non legga le comunicazioni inviate fuori orario. Sono l'istituzione scolastica e l'amministrazione che non devono inviarle***, limitandosi agli orari rispondenti alle esigenze di servizio.

Quanto alle criticità emerse nei mesi della Dad - riguardo all'utilizzo delle strumentazioni tecnologiche e alla loro possibilità di accesso - manca una regolamentazione nazionale sui costi economici che gravano sui dipendenti; sull'obbligo di avere un indirizzo e-mail, di disporre di un device (PC, Tablet, Smartphone), di far parte di determinate chat fino alla difficoltà di dimostrare l'impossibilità di connettersi a causa di malfunzionamenti della rete o dei dispositivi. Per non parlare dei problemi legati alla larghezza di banda, ai problemi della sicurezza sui luoghi di lavoro e alla sicurezza informatica ancora tutti da regolamentare.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ISTITUTO

Per la **contrattazione integrativa di istituto al fine di rafforzare quanto già previsto nell'art. 8 del CCNL 2016-18 (clausole di raffreddamento)**, è necessario ripristinare quanto era contenuto negli artt. 4 e 6 del CCNL 2006-09, in particolare:

- chiarimento di tutte le voci di finanziamento del fondo di istituto, con la completa de finalizzazione, compresa quella del **bonus docenti**, indirizzata all'universalità dei destinatari e alle relative scelte contrattuali;
- estrapolazione dell'indennità di istituto dei DSGA (parte variabile) dal fondo di istituto, liquidandola direttamente sulle competenze mensili;
- inserire come materia di informazione successiva anche i nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto, come elemento di verifica necessaria circa l'attuazione del CCNI;
- organizzazione del lavoro e criteri generali per la formulazione dell'orario di lavoro debbono tornare materia di contrattazione.
- istituzione di procedure sperimentali di raffreddamento dell'eventuale conflittualità contrattuale generatasi a livello di singola istituzione scolastica;

- modalità per la costituzione di una commissione bilaterale incaricata dell'assistenza, supporto e monitoraggio delle relazioni sindacali sul territorio regionale.

Inoltre, è necessario riportare tra le materie da contrattare piena anche:

- l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed 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 ed ATA.

Materie che oggi sono oggetto di confronto.

PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA PERSONALE SUPPLENTE E DI RUOLO

È inoltre necessario che il rinnovo del Contratto stabilisca una **parità giuridica ed economica tra il personale con contratto a tempo determinato e indeterminato**, per cui va eliminato totalmente l'art. 19 del CCNL 2006-09 attualmente in vigore (*ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato*), garantendo una parità di trattamento del personale supplente con quello assunto a tempo indeterminato.

FUNZIONE DOCENTE E LIBERTÀ DI INSEGNAMENTO

Un rinnovo del contratto deve rafforzare, non superare, la gestione democratica della scuola, accentuando l'**autogoverno dell'istituzione scolastica e garantire la libertà di insegnamento**.

Serve una scuola che produca teste pensanti, e non lavoratori, o peggio consumatori anonimi, condizionati ed omologati alle logiche di mercato. Dalle teste ben piene alle teste ben fatte: il messaggio di Edgar Morin.

Per tali fini il nuovo contratto dovrà rimarcare la specificità della **comunità educante**, libera da eccessiva burocrazia, e il rafforzamento degli organi collegiali, che vanno rilanciati come elementi inscindibili della gestione della scuola dell'autonomia, come è necessario distinguere le attività para ed extrascolastiche, servizi che possono trovare risposte nel terzo settore, da quelle che riguardano la funzione della scuola.

Il **collegio dei docenti** deve restare sovrano nell'elaborazione della progettazione educativa e didattica definita con il piano triennale dell'offerta formativa, e in materia di piano annuale delle attività e di formazione, così come previsto dal vecchio contratto.

Vanno individuate forme e sedi contrattuali di garanzia della libertà di insegnamento nell'ambito delle sanzioni disciplinari che, a volte nascondono la voglia di condizionamento didattico e di espressione libera delle idee.

Come va superata l'anomalia solo della scuola di riassumere nel dirigente scolastico anche le sanzioni più gravi che sono invece regolare dal T.U. della scuola e sono inattuabili a seguito di ricorsi che gravano sul personale.

PERSONALE ATA

Partiamo dalle emergenze. La prima è rappresentata dal *“sistema di classificazione professionale di comparto”*, la cui cogenza è stata formalizzata all'art.34 del CCNL sottoscritto il 19 aprile 2018 ed affidata ad una Commissione Paritetica, la cui attività (Rapporto Finale) va ripresa e finalizzata attraverso una proposizione compiuta. In questo, la parte che riveste maggiore importanza è quella che riguarda le *progressioni di carriera* e il *sistema di reclutamento*.

Il D.Lgs.150/09 ha cortocircuitato la previsione dell'art.52 del D.Lgs.165/2001 confinando i concorsi interni ad una semplice riserva dei posti (30%). Inoltre, i titoli di studio sono quelli richiesti per l'accesso dall'esterno.

Sono questi i presupposti su cui si è creata una consistente frangia di personale precario, quello dei DSGA ff., che vive l'assurda condizione di precariato permanente, tendenzialmente in crescita.

Proseguiamo con quello che deve rappresentare il punto di partenza di ogni nostro ragionamento e di ogni nostra iniziativa. L'obiettivo cui tendere è quello della Comunità Educante, così come descritto dall'art.24 del CCNL 2016/18.

In essa ognuno, con pari dignità e nella diversità dei ruoli, opera per garantire la formazione alla cittadinanza, la realizzazione del diritto allo studio, lo sviluppo delle potenzialità di ciascuno e il recupero delle situazioni di svantaggio, in armonia con i principi dalla Costituzione e con i principi generali dell'ordinamento italiano.

I programmi, le iniziative, le rivendicazioni muovono da questo assunto, quello che deve informare ogni nostro agire.

È indubbio che all'indomani dell'attuazione della scuola dell'autonomia, il processo di modernizzazione e di attualizzazione, anche ordinamentale, realizzato attraverso i contratti di lavoro, abbia subito una decisa battuta d'arresto.

Di questo ne è stato consapevole sia l'ARAN che il Governo che autorizzò la sottoscrizione del CCNL 2016/18, tant'è che la stessa Agenzia ne ha differito l'attuazione prefigurando una fase transitoria. Il CCNL del Comparto Scuola, sottoscritto il 19 aprile 2018, infatti, all'art.34, ha previsto l'istituzione di una Commissione paritetica presso l'ARAN sui sistemi di *“Classificazione professionale del Comparto Istruzione e Ricerca – Sezione Scuola - personale ATA”* che va portato a definizione

Le proposte

La parte propositiva parte dall'assunto che occorra rilanciare il ruolo della contrattazione come elemento in grado di apportare le innovazioni necessarie, adottando la logica pattizia in luogo degli unilateralismi contemplati dal D.Lgs.150/2009 – art.2 comma 2 e 3, che deve ancora restituire alle *“parti”* molte delle materie sottratte.

In tale ottica, la parte più rilevante la occupano le nuove politiche a favore del personale che devono poter fruire di un mutato contesto normativo, meno schematico e più flessibile, dove alle rigidità del passato, imposte da una forte determinazione nelle restrizioni della spesa pubblica (azioni di spending review), si accompagni la volontà di investire in sistemi di progressione interna, che partano dal basso e che consentano di accedere ai livelli più alti (verticalizzazione), articolando il ventaglio della classificazione del personale.

Come sempre, prima di trattare le possibili modificazioni dell'attuale contesto regolativo, andrebbe monitorato con attenzione il livello di applicazione di quello esistente.

A tal riguardo emergono considerazioni interessanti.

Istituti inapplicati

- Istituzione dei posti di Area C.
Costituisce l'elemento strategico irrinunciabile, il punto di passaggio obbligato. Un autentico test destinato a cogliere se la volontà di cambiamento è un'esigenza avvertita solo dal mondo del lavoro o anche dal Governo del Paese. La si potrebbe definire un'autentica pregiudiziale, considerato che la sua configurazione data dall'ormai lontano 1999.
- Le progressioni economiche del personale risultano bloccate in molte regioni.
- Il concorso riservato per i DSGA ff risulta sospeso e in fase di attivazione una procedura ordinaria con accesso esclusivamente riservato agli esterni.
- Risulta indefinita la questione ex LSU, prima alle dipendenze delle ditte di pulizia. Il trattamento riservato al personale transitato è ancora disarmonico e indefinito, sia nella parte giuridica che in quella economica.
- Mancano 2.880 posti di personale CS, sottratti alle dotazioni organiche delle scuole e utilizzati per la conversione di contratti da tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Istituti innovativi

- Costituzione di un'area di assistenza socio-sanitaria di natura specialistica a supporto delle politiche per il contenimento della diffusione del virus, degli alunni disabili e per quelli con DSA e BES;
- Restituzione piena alla contrattazione della materia delle progressioni di carriera (posizioni economiche e passaggi di profilo);
- Regolamentazione della sostituzione del DSGA assente in maniera stabile;
- Il ricorso sempre più frequente alla copertura dei posti vacanti in organico di diritto attingendo il personale di ruolo dalle qualifiche inferiori (art.59), va reso più funzionale organizzando percorsi di formazione adeguati che, potrebbero tradursi con l'introduzione di contratti che includano anche una parte dell'orario dedicata alla formazione, oltre all'introduzione delle figure tutoriali. Queste ultime vanno utilizzate per accompagnare tutto il personale neo – immesso in ruolo per l'intera durata dell'anno scolastico, agevolandone l'inserimento professionale.
- Miglioramento della parte contrattuale svolta attraverso la contrattazione decentrata di istituto, quando alla stessa è demandato il compito di trattare istituti che attribuiscono incarichi professionali (incarichi specifici).

WELFARE

La Legge di Bilancio 2021 e il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale" siglato da Governo e sindacati il 10 marzo scorso offrono opportunità interessanti.

Il comma 870 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio riporta che "le risorse destinate [...] a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario [...] non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio [...], possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa [...] i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo".

Il Patto – nel solco dell'azione di rilancio nel Paese che ruoterà intorno al PNRR e che sarà alimentata dalle risorse di Next Generation EU – intende potenziare la Pubblica Amministrazione attraverso la semplificazione dei processi e un massiccio investimento sulle persone. Azioni fondamentali per attenuare le storiche disparità del Paese, per "ridurre il dualismo fra settore pubblico e privato, nonché per fornire risposte ai nuovi e mutati bisogni dei cittadini".

Per questo, le parti hanno convenuto sulla **necessità di implementare forme e azioni di welfare contrattuale**, con particolare riferimento a:

- sostegno alla genitorialità
- estensione al pubblico impiego di agevolazioni fiscali già riconosciute al settore privato (previdenza complementare e sistemi di premialità).
- nuove linee di intervento sullo smart working che possano andare oltre l'emergenza pandemica, adattando alle esigenze delle diverse funzioni forme di lavoro agile

Introdurre strumenti di welfare nel sistema scolastico nazionale potrebbe essere cruciale per perpetuare un'innovazione concreta nell'organizzazione del lavoro del comparto con effetti positivi che sono già stati sperimentati nel campo privato.