

SCUOLA S.N.A.L.S.

Linee di piattaforma contrattuale

Approvate dal Consiglio Nazionale
di Sofia del 23-26 novembre 2009



Inserto redazionale al n. 280 del 16 dicembre 2009

Linee di piattaforma contrattuale

INTRODUZIONE

Il recente Consiglio nazionale dello Snals-Confsal, tenutosi a Sofia dal 23 al 26 novembre scorso, ha approvato le linee di piattaforma contrattuale per il 2010/2012, che Scuola Snals propone in questo inserto, elaborate alla luce del dibattito che si è svolto nella riunione del Comitato centrale dello Snals-Confsal.

Esse sono anche il frutto del contributo delle strutture territoriali del sindacato che nel corso delle assemblee hanno recepito proposte e suggerimenti della categoria.

Si tratta di una "piattaforma di principi", basata su grandi temi condivisi, in quanto il quadro normativo di riferimento è ancora troppo fluido e in via di assestamento sulla base delle nuove regole di contrattazione stabilite dall'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali e dalla successiva Intesa per il pubblico impiego, entrambi firmati da Snals e Confsal con il Governo.

L'Intesa, che semplifica l'iter negoziale e consente maggiore tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni, presenta novità rilevanti: i contratti avranno durata triennale, sia per la parte giuridica che per quella economica; gli aumenti economici saranno calcolati facendo riferimento all'IPCA (indicatore di inflazione previsionale europeo), più favorevole del tasso di inflazione programmata dell'Istat, fissato dal Governo; la contrattazione di secondo livello assumerà maggior rilievo e consentirà di valorizzare la specificità del comparto.

Si ricorda che il testo dell'accordo e quello dell'Intesa possono essere consultati su Scuola Snals rispettivamente nel n.34 dell'11 febbraio 2009 e nell'inserto redazionale del n. 112 del 16 maggio 2009.

Marco Paolo Nigi
*Segretario generale
dello Snals-Confsal*

PREMESSA

Gli obiettivi dell'azione politico-sindacale dello Snals-Confisal da anni sono caratterizzati, anche in coerenza con i deliberati congressuali, dal tentativo di:

- **ridare credibilità alla scuola, migliorare la qualità dell'offerta formativa, riportare la serietà negli studi;**
- **rivalutare tutte le professionalità, sia sul piano economico che normativo;**
- **riconoscere il ruolo sociale e l'impegno di tutto il personale della scuola;**
- **sburocratizzare il lavoro nella scuola.**

Per lo Snals-Confisal, si deve:

- ✓ **puntare sulla centralità della scuola** quale leva strategica per lo sviluppo civile, culturale ed economico e infrastruttura prioritaria; va, quindi, considerata settore di investimento e non di tagli. Purtroppo questa affermazione nella politica ha consenso in campagna elettorale e nei convegni, ma poi **nei fatti scuola, AFAM, università e ricerca sono considerati costi da tagliare;**
- ✓ **affrontare l'emergenza educativa riportando serietà agli studi, dignità sociale, professionale ed economica a chi opera nella scuola.** Questo percorso è iniziato con l'obbligo del

recupero dei debiti formativi ed è proseguito con la valutazione del comportamento degli allievi, con la reintroduzione del "voto di condotta, nonché con la valutazione delle singole materie con il voto in decimi e deve essere sviluppato e completato in tutti i suoi aspetti;

- ✓ **"qualificare la spesa"** che però non deve essere sinonimo di "tagli alla spesa" ma di lotta agli sprechi e alle diseconomie. Gli interventi devono essere mirati e accompagnati anche da investimenti mirati. Il sindacato si è, coerentemente, sempre opposto alla logica dei "tagli" con fermezza e continuerà a farlo con coerenza e fermezza avanzando non una protesta sterile o assoggettata alle logiche di ideologia o di parte politica, ma proponendo soluzioni, cercando mediazioni che possano almeno attenuare quanto già previsto da norme di legge. Con la nostra azione si è ottenuto, tra l'altro, nel recente passato:

- il riconoscimento del principio di autonomia delle istituzioni scolastiche;
- una limitazione della rigidità del maestro "unico";
- una serie di garanzie per la scuola dell'infanzia;
- l'innalzamento a 30 ore per la scuola media;

- il rinvio di un anno per l'avvio della riforma del 2° ciclo;
- una, seppure parziale, gradualità nell'applicazione delle riforme;
- una significativa tutela del personale precario.

Non si sono raggiunti tutti i risultati che avremmo voluto ottenere, ma è stato il massimo che si è potuto fare in un contesto difficilissimo. Di certo non ha ottenuto nulla di più o di meglio chi ha fatto dello scontro la sua logica. Siamo convinti che se tutti avessimo seguito queste posizioni di mera protesta non avremmo neppure ottenuto i risultati, seppur limitati, che abbiamo conseguito.

Lo Snals e la Confsal sono disponibili al dialogo e al confronto costruttivo in tutte le sedi e con tutti i governi, ma questa disponibilità non può essere confusa con acquiescenza e, quindi, sono pronti, se si renderà necessario, a passare rapidamente dal confronto allo scontro e, come abbiamo dimostrato l'anno scorso, alla lotta. Di certo l'azione dello Snals e della Confsal non derivano da ideologie ma sono legate al bene della scuola partendo dai suoi operatori, ma non dimenticando gli allievi e le famiglie.

Quello che abbiamo ottenuto non ci basta e continueremo, cercando come sempre abbiamo fatto, tutte le possibili sinergie per raggiungere i risultati auspicati.

La scuola e il suo personale devono essere certi che lo Snals-Confsal continua nel suo impegno ed è pronto a riprendere le iniziative di mobilitazione e di lotta in funzione di alcuni **obiettivi prioritari** che, **sul piano contrattuale, sono: l'ottenimento delle risorse necessarie per il rinnovo contrattuale, la difesa dei posti di lavoro per tutto il personale, la stabilizzazione del personale precario e l'adozione di un organico funzionale pluriennale d'istituto** che consenta di far fronte anche alle supplenze brevi e garantisca stabilità del personale alle istituzioni scolastiche autonome con conseguente continuità didattica e funzionalità organizzativa.

In tutti i ragionamenti si deve, altresì, tenere presente che alcuni atti hanno valore cogente essendo di tipo legislativo. In particolare, per la parte relativa alle economie di spesa preventivate, queste sono previste con la norma di salvaguardia in base alla quale il Ministero dell'Economia opererà, nel caso di mancati risparmi, equivalenti tagli al bilancio del Miur.

La piattaforma deve obbligatoriamente essere per "grandi linee" stante l'estrema fluidità della situazione normativa di riferimento che deve assestarsi in base alle nuove regole di contrattazione che fanno coincidere la durata giuridica ed economica, unificandole ad un triennio.

Si tratta quindi di quella che potremmo definire una "piattaforma di principi".

SUL PIANO ECONOMICO

È necessario ed opportuno muoversi in questa fase su un ventaglio di opzioni che possono realizzarsi sia con gradualità sia in modo combinato tra loro.

Prioritariamente, in applicazione alle nuove regole contrattuali, si deve corrispondere integralmente e puntualmente l'incremento previsto dall'IPCA (circa il 6% per il triennio), come si vede si tratta di un indice di rivalutazione delle retribuzioni molto più favorevole di quello ISTAT usato in passato. Infatti, tale percentuale è prevista in questo periodo in cui per l'ISTAT l'inflazione è bassissima e di molto inferiore ai periodi precedenti. Deve essere garantita la copertura per questa percentuale e non è accettabile l'ipotesi di ragionare in termini di "vacanza contrattuale".

Siccome le nuove regole contrattuali prevedono la possibilità di interventi mirati in comparti prioritari, si potrebbero prevedere ulteriori spazi di intervento in varie direzioni.

In una logica perequativa si deve avviare un, seppur graduale, allineamento delle retribuzioni del personale della scuola operante in Italia ad un valore medio tra quelli europei e dei paesi più industrializzati nonché un recupero all'interno delle retribuzioni degli altri dipendenti pubblici e privati. Gli interventi dovranno coniugare la logica perequativa complessiva con il discorso del merito.

Pertanto:

- 1. la perequazione potrebbe, per avvicinarci ai livelli retributivi europei che vedono la forbice allargarsi notevolmente verso i venti anni di servizio, prevedere un percorso per anzianità strutturato sul raggiungimento dell'attuale incremento retributivo previsto con 35 anni di "carriera" con soli 20/25 anni, e operare anche sull'incremento della retribuzione iniziale per ripristinare una giusta scala di valori che attualmente vede il personale della scuola collocato agli ultimi gradini retributivi del pubblico impiego e penalizzato nei confronti dei lavoratori privati;**
- 2. il discorso del "merito" può essere affrontato solo in presenza di congrue risorse economiche "aggiuntive" rispetto alla rivalutazione automatica in modo da garantire incrementi decorosi a percentuali consistenti di personale;**
Non si può certo ipotizzare, però, di operare in termini simili a quelli del famigerato "concorso" e neppure di affidare ad un organo monocratico (dirigente scolastico) questa competenza. Questo beneficio deve essere, comunque, aggiuntivo e integrativo della progressione per anzianità. Tenendo conto di quella che può essere una ragionevole previsione di risorse disponibili per questa voce, la soluzione più corretta e

praticabile pare quella di attribuzione per merito di "anticipazione di scatti di anzianità, il cosiddetto "/gradone" previa frequenza di seri, qualificati e certificati percorsi di aggiornamento professionale.

La gradualità potrebbe operare partendo da coloro che fruiscono della retribuzione attualmente corrispondente al gradone di 28 anni per passarli alla retribuzione corrispondente all'attuale gradone di 35 anni. Successivamente, nell'anno o anni successivi, si passerebbe a coloro che fruiscono della retribuzione corrispondente all'attuale gradone di 21 anni per passarli alla retribuzione corrispondente all'attuale gradone di 28 anni. Infine si dovrebbe applicarla a coloro che fruiscono della retribuzione del gradone attuale di 15 anni per passarli alla retribuzione del gradone attuale di 21 anni. Ovviamente si potrebbe fruire di anticipazione per merito una sola volta.

In subordine, qualora non si ottenga il necessario consenso sull'ipotesi sopra esposta, l'attribuzione dovrà avvenire su una pluralità di elementi e in base a criteri conosciuti preventivamente dal personale e il più possibile oggettivi e scientifici;

3. sempre sul piano retributivo, si dovrà valutare l'opportunità di introdurre anche nell'area docente il principio adottato per il personale ATA con buoni risultati nel corso degli ultimi rinnovi contrattuali di creare posizioni economiche orizzontali per re-

tribuire particolari compiti e funzioni del personale anche e soprattutto nella logica del supporto didattico e di programmazione del collegio dei docenti e delle sue articolazioni. A questa operazione potrebbero concorrere risorse economiche diversamente utilizzate attualmente, vedi ad esempio quelle per le funzioni strumentali, da integrare ovviamente con le ulteriori disponibilità derivanti dalle risorse da destinare al secondo livello di contrattazione;

4. per il personale ATA le risorse contrattuali destinate all'incremento della parte variabile della retribuzione dovranno essere utilizzate per potenziare e sviluppare ulteriormente le posizioni orizzontali;

5. bisogna, altresì, prestare una particolare attenzione a quella che sarà la contrattazione di secondo livello anche e soprattutto in relazione ad eventuali benefici fiscali di cui dovesse fruire la parte di retribuzione di questo livello di contrattazione. Su questo tema la posizione del nostro sindacato non può che essere aperta e flessibile per cogliere tutte le opportunità che dovesse presentarsi;

6. con riferimento ad eventuali benefici fiscali, al fine di favorire l'incremento della retribuzione netta del lavoratore, non si deve escludere una nuova definizione della struttura retributiva anche con il congloba-

mento, totale o parziale, dell'accessorio generalizzato nel fondamentale per sfruttare non solo le opportunità fiscali ma anche possibili benefici riflessi sul piano previdenziale;

7. si dovrà seriamente fissare un tetto percentuale dell'entità

dell'accessorio di cui può fruire un operatore scolastico in rapporto alla sua retribuzione base. Non è accettabile che pochi arrivino in alcuni casi limite, ma non così infrequenti come si potrebbe pensare, a fruire di una retribuzione accessoria pari o superiore a quella base.

SUL PIANO NORMATIVO

Si dovrà operare nel solco di quanto richiesto anche in passato nelle precedenti piattaforme rivendicative per rendere le norme il più chiare possibili e tali da garantire il personale, seppure nel rispetto del principio generale del corretto funzionamento dell'istituzione scolastica.

Si dovrà operare, pur consci delle difficoltà, per creare le condizioni per reintrodurre i "ratei" in termini di calcolo ai fini previdenziali.

Altra tematica di rilevanza strategica, anche con riferimento alle riforme è quella relativa alla formazione in servizio. Al riguardo si deve:

- investire in questo settore con iniziative mirate e qualificate senza disperdere gli interventi in una miriade di rivoli in considerazione anche del fatto che il personale che dovrà attuare gli interventi riformatori sono

sostanzialmente quelli attualmente in servizio;

- definire e chiarire la direzione di sviluppo riformatore in funzione della quale si deve operare;
- prevedere opportunità di partecipazione del personale anche, ove necessario, con periodi sabatici.

Dovrà essere prevista, altresì, una esplicita norma di salvaguardia relativa all'automatismo/possibilità di riapertura della contrattazione, anche su richiesta di una singola organizzazione sindacale, a seguito dell'iter di evoluzione della riforma ordinamentale in fieri e anche a seguito dei provvedimenti conseguenti all'applicazione del novellato titolo V della Costituzione con trasferimento di competenze alle Regioni (in primis la "dipendenza funzionale" del personale della scuola).