

**LINEE GUIDA PER UNA PIATTAFORMA CONTRATTUALE UNITARIA  
RELATIVA AL CCNL 2006-2009**

**Il contesto.**

Il rinnovo contrattuale si colloca in una situazione particolarmente delicata, contrassegnata da una fase di forte incertezza, che attraversa l'intero mondo della scuola alle prese con processi legislativi in corso e con successive disposizioni amministrative che, sovente, si sovrappongono ai primi anche con contenuti diversi o contrastanti.

Le istituzioni scolastiche ed il personale che vi opera non possono lavorare in una condizione di permanente incertezza.

E' pur vero che l'autonomia delle istituzioni scolastiche, costituzionalizzata con l'art.117 della Costituzione, costituisce un luogo decisionale forte ed importante, al quale il rinnovo contrattuale dovrà offrire per quanto di competenza ulteriori strumenti ed opportunità, ma la condizione descritta sopra deve essere superata.

Questo aspetto, che sollecita risposte più di ordine generale che di natura contrattuale per la natura stessa dei processi richiamati e che invoca un ruolo del Ministero chiaramente orientato a perseguire questo obiettivo, rappresenta una ragione, da un lato per aprire le trattative in modo celere, e, dall'altro, per portarle a conclusione in tempi molto rapidi proprio per contribuire, per quanto riguarda il ruolo della contrattazione, a ripristinare una condizione di certezza.

In riferimento al contesto socio-economico, occorre individuare un percorso di rivalutazione retributiva che abbia, sia in relazione alla crescita del PIL sia in relazione alle altre Dirigenze, esiti certi nell'ambito del quadriennio .

**Verso il Memorandum.**

Dopo la sottoscrizione del Memorandum sul lavoro pubblico, firmato il 19 gennaio 2007 dal Governo e dalle Confederazioni Sindacali, è nostra intenzione chiedere l'apertura formale del tavolo politico previsto al punto 10 del Memorandum citato.

Riteniamo rilevante che i due momenti (quello politico e quello contrattuale) possano procedere in sintonia per offrire al rinnovo contrattuale un contesto di riferimento più ampio di quello attuale, per sviluppare la parte normativa sull'intero quadriennio, nel rispetto delle prerogative dei soggetti e senza interferenze legislative in materia contrattuale.

**Il ruolo ed il valore della contrattazione.**

La trattativa 2006 – 2009 dovrà rafforzare il ruolo della contrattazione, così come dichiarato nel Memorandum sul lavoro pubblico e secondo il D.lgs 165/01, in particolare in una situazione nella quale riscontriamo situazioni di fatto inaccettabili.

In particolare ci riferiamo al ruolo che il Ministero dell'Economia, ad esempio con i comportamenti relativi all'approvazione del Contratto Integrativo Nazionale dell'Area V approvato dopo sette mesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi solo il 22 febbraio 2007 e, in altri ambiti, con il programma Athena 2, con cui ha voluto attribuire ai Revisori dei Conti, trasformati in vere e proprie "autorità contrattuali", che intervengono imponendo la modifica di contratti di scuola liberamente determinati fra le parti senza averne né il ruolo né la responsabilità=

**Un contratto nel contesto europeo.**

Oggi valorizzare il lavoro è condizione indispensabile per rafforzare la qualità della scuola statale nel contesto europeo, in riferimento agli obiettivi di crescita posti a Lisbona, anche dal punto di vista delle retribuzioni, nell'ottica di un riequilibrio all'interno dell'UE.

Il rinnovo contrattuale 2006 – 2009 deve riconoscere il valore e la qualità del lavoro nella scuola, deve sostenerlo in una situazione nella quale si è in presenza di un forte ricambio generazionale, che si accompagna sul versante professionale ad una fase intensa di

rivisitazione dei saperi e a condizioni di lavoro molto diverse, più complesse, per l'emergere di sempre più nuove e vaste relazioni.

FLC Cgil, Cisl Scuola, intendono porre con la trattativa politica con il Governo e con il rinnovo contrattuale il tema della qualità della scuola e delle retribuzioni del personale realizzando le condizioni concrete per dare risposte a questa esigenza del Paese e dei lavoratori.

Questo nostro obiettivo rivendicativo è coerente con una dimensione dei processi di istruzione e formazione che punta a costruire e a rafforzare l'Europa dell'istruzione e della cultura, che riconferma l'obiettivo di innalzare i livelli di istruzione dei giovani e degli adulti, che ritiene un obiettivo irrinunciabile una istruzione di qualità per tutti.

Il sostegno al lavoro nella scuola è condizione prima per realizzare questo processo ed è responsabilità peculiare del Governo e del Parlamento consentirne la realizzazione garantendo condizioni adeguate di esercizio del negoziato contrattuale.

### **Le risorse per il contratto.**

Sul piano più generale le scriventi Organizzazioni dichiarano l'intenzione di acquisire nel quadriennio ulteriori risorse per dare risposte concrete ad un tema come quello delle retribuzioni posto ripetutamente da Cgil e Cisl.

E' infatti fondamentale riconoscere l'impegno e la professionalità del personale della scuola che in questi anni è stato investito da un numero notevole di innovazioni e da maggiori responsabilità che hanno comportato ulteriori carichi di lavoro.

All'apertura della contrattazione andrà compiuta una puntuale ricognizione di tutte le risorse disponibili e da destinare alla contrattazione.

### **I lavori nella scuola.**

Il lavoro del personale della scuola in questi anni è sicuramente diventato più complesso.

Questo riguarda i docenti che devono fare i conti con tempi di mutazione dei saperi e delle basi epistemologiche molto più rapidi che nel passato, con domande molteplici che provengono dalla società e dai giovani, con cambiamenti strutturali che stanno modificando profondamente la fisionomia della scuola italiana: si pensi, al riguardo, alla forte presenza di alunni provenienti da altri Paesi.

Vale per il personale ATA, quando si pensi alle nuove e più complesse responsabilità che hanno riguardato il lavoro dei direttori dei servizi e degli assistenti amministrativi, a seguito di confusi processi di decentramento ed alla evoluzione delle attività professionali degli assistenti tecnici e dei collaboratori scolastici.

Vale a maggior ragione per i Dirigenti Scolastici che debbono gestire tale complessità e tali processi di modifica profonda delle prestazioni e dell'organizzazione del lavoro avvenuti in condizione professionali obsolete e di riduzione d'organico. La figura del Dirigente Scolastico rimane snodo fondamentale per ogni processo di innovazione, rappresenta la professionalità fondamentale in grado di assicurare i diritti costituzionalmente tutelati, di sviluppare tutte le potenzialità dell'autonomia scolastica, di favorire l'integrazione della scuola nel contesto territoriale, di promuovere l'istituzione scolastica come centro di cultura in ogni parte del Paese in relazione alla crescita civile e sociale dei cittadini.

Tutto ciò perché abbiamo consapevolezza, talora al contrario non molto diffusa nel mondo della politica e della stessa società civile, della centralità del sapere e della conoscenza nelle società del nostro tempo. Da qui la rinnovata centralità delle strutture formative e dell'istruzione e in particolare del sistema di istruzione statale, come fulcro della costruzione di un terreno di esigibilità dei diritti costituzionali di apprendimento e di formazione fondativi della moderna cittadinanza.

Il rinnovo del CCNL dell'Area V della Dirigenza Scolastica per il quadriennio contrattuale 2006-2009 non vuole sfuggire a questa consapevolezza ed anzi da essa trae linfa per modellare la propria consistenza rivendicativa.

Una società più colta che colmi la distanza che ci separa da altre società più avanzate della nostra è obiettivo generale, ma anche di ogni cittadino e in modo particolare dei cittadini che operano nelle strutture formative e nella scuola statale.

Gli operatori e nel loro ambito in particolare i Dirigenti Scolastici devono essere stimolati a diventare protagonisti di questi traguardi che sono propri di tutta la società: incrementare il sapere e quello scientifico in modo particolare, eliminare la dispersione, perseguire gli obiettivi aggiornati di Lisbona 2000, elevare con l'educazione degli adulti il sapere diffuso e generale della società.

La valorizzazione del personale trova fondamento in questo orizzonte, il riconoscimento economico e di autorevolezza sociale dei Dirigenti Scolastici si iscrive dentro questa prospettiva di crescita complessiva della società della conoscenza.

Il Contratto è parte di questo percorso di valorizzazione. Esso deve tornare ad essere uno degli strumenti attraverso cui la professionalità della Dirigenza Scolastica viene riconosciuta e sviluppata. Da qui la necessità che la Contrattazione ritrovi i suoi "tempi" fisiologici e naturali; da qui la necessità che le regole del confronto ridiano alle parti la responsabilità che loro compete sicché ogni passaggio sia espletato da chi ne porta la responsabilità e ogni tempo dato ai vari soggetti sia rispettato.

Il Contratto dei Dirigenti Scolastici non può non essere pensato in stretta connessione con il Contratto del Comparto della scuola e delle altre Aree dirigenziali: ciò perché, da un lato, la professionalità del DS si esplica nello stesso posto di lavoro che vede impegnati i Docenti e gli Ata e, dall'altro lato, la funzione dirigenziale scolastica ha una sua dimensione che naturalmente rinvia, pur nella specificità, alle altre dirigenze.

E' richiesto un piano di investimenti che dia prestigio e autorevolezza alla scuola nell'ambito ampio della società. In questo quadro non si può certamente ignorare che parte integrante di tale piano è la valorizzazione del personale e della sua Dirigenza.

### **L'autonomia, fondamento comune alla scuola e alla sua Dirigenza**

La valorizzazione della Dirigenza Scolastica passa attraverso la valorizzazione dell'autonomia delle unità scolastiche.

La leva contrattuale è stata saggiamente utilizzata con il CCNL vigente dell'11 aprile 2006 per ripristinare una sovranità violata dalla legge 145/002 in materia di conferimento di incarichi. L'unilateralità ministeriale, di fatto superata dal CCNL, ha fatto parte di una più ampia strategia di ricentralizzazione delle decisioni e di una mortificazione delle prerogative delle istituzioni scolastiche autonome.

Occorre su questo punto segnare una ripartenza che abbia nello sviluppo dell'autonomia delle scuole il suo fulcro.

L'autonomia delle scuole deve essere autentica, non solo proclamata o riconosciuta a parole.

Le risorse necessarie e la certezza di esse su cui poter programmare sono una prima tematica da focalizzare.

La riappropriazione delle scelte in materia organizzativa didattica, di ricerca e sperimentazione, da parte delle scuole e dei suoi organismi deve essere totale e senza ingerenze o altri limiti che non derivino dalle leggi.

Le attività di scuola devono avere finalità scolastiche talché si pone oggi la problematica del ritorno a sedi pubbliche diverse (USP, Centri distrettuali) la trattazione di questioni che non hanno una immediata attinenza scolastica (ricostruzioni di carriera, ricostruzioni pensionistiche ecc.).

La liberazione delle scuole dalle molestie burocratiche e un ritorno allo specifico scolastico potenzierà la professionalità di ogni soggetto e in modo particolare del Dirigente Scolastico.

L'autonomia delle scuole e del suo Dirigente deve trovare piena esplicazione nel settore particolare della contrattazione di scuola, come una delle dimensioni dell'autonomia in materia di erogazione del salario e di organizzazione del lavoro da finalizzare all'elevamento della qualità del servizio oltre che al riconoscimento dell'impegno del personale.

Strumento virtuoso, foriero di risultati positivi, è una necessaria armonizzazione fra i Contratti del Comparto della Scuola, quello della Dirigenza e quello del restante Personale della scuola: le tematiche comuni che incrociano il ruolo e la funzione delle figure scolastiche (la formazione del personale, il numero dei collaboratori del Dirigente, le materie negoziali) richiedono un confronto fra i comparti.

## **Finalità**

Il CCNL dell'Area V della Dirigenza Scolastica si propone le seguenti finalità.

Priorità fondamentale rimane la valorizzazione della figura del Dirigente Scolastico nella sua duplice dimensione: la dimensione dirigenziale e la dimensione scolastica. Esse sono intimamente connesse e indissolubili, soprattutto se pensate nell'ambito di una risultante a dimensione unitaria quale è quella di una Dirigenza preposta ad una articolazione funzionale della Repubblica, quale è la istituzione scolastica autonoma, come riconosciuta dalla Carta Costituzionale e come declinata dal DPR 275/99 recante il Regolamento sull'autonomia delle unità scolastiche.

Sviluppo delle capacità gestionali e relazionali del Dirigente Scolastico nell'ambito di una funzione dirigenziale da esercitare in un contesto di rete, non gerarchico, a forte partecipazione dei soggetti coinvolti nell'insegnamento e apprendimento.

Salvaguardia della specificità della Dirigenza Scolastica con consolidamento dell'Area V nell'ambito del Comparto Scuola.

Salvaguardia del potere d'acquisto della retribuzione della Dirigenza Scolastica nell'ambito delle politiche salariali perseguite dalle Confederazioni Sindacali CGIL CISL UIL.

Equiparazione della retribuzione di posizione e di risultato alle altre Dirigenze di Stato.

Potenziamento delle relazioni sindacali attraverso il consolidamento della contrattazione di primo e secondo livello, al fine di salvaguardare al contempo l'unitarietà del sistema delle tutele e le specificità di carattere territoriale.

## **L'esigibilità del Contratto**

Argomento di particolare e speciale rilievo, insieme finalità e strumento della contrattazione, è l'esigibilità del Contratto nazionale.

Occorre proporsi il superamento delle lentezze, lungaggini, pigrizie e vere e proprie "politiche" del ritardo che il Governo del quinquennio 2001-2005 ha perseguito per il Contratto della Dirigenza Scolastica e delle Dirigenze in generale.

Nella legislatura passata il Governo ha fatto un uso spregiudicato e ostile ai lavoratori della normativa che consegna in mano all'Esecutivo la scelta dei tempi e delle modalità di svolgimento della trattativa: ciò ha finora portato ad effetti non più accettabili.

Mentre l'Atto di indirizzo del primo Contratto dell'Area V 2000-2001 è stato emanato in tempi congrui rispetto alla scadenza (gennaio 2001), anche in relazione alla data di acquisizione della Dirigenza (settembre 2000) e all'approvazione della Finanziaria (dicembre 2001), l'atto di indirizzo per il CCNL 2002-2005 è stato emanato nel maggio 2005 con ben 41 mesi di ritardo.

Non solo, ma il ritardo con cui il Governo ha risposto alle sollecitazioni del tavolo di trattativa e l'arbitrio nell'uso del tempo nei passaggi di certificazione dell'ipotesi di Accordo reclamano una revisione profonda della procedura.

In questo quadro si impone la ripresa di un rapporto corretto e paritario fra le parti; soprattutto si impone la necessità di rendere cogenti i tempi di emanazione dell'Atto di Indirizzo, i tempi delle convocazioni, i tempi delle verifiche degli organi di controllo. (apprezzabile in questo senso è la misura contenuta nella legge Finanziaria 2007 circa la individuazione di 55 giorni di tempo per le certificazioni di merito dei CCNL scaduti i quali il Contratto si intende approvato). Ciò in modo particolare si richiede per la parte governativa, che ha occupato un ruolo regressivo di controllo e di negoziato che contraddice un regolare

sistema di relazioni sindacali che vuole nel Governo solo un soggetto di indirizzo e di valutazione generale, tramite il Comitato di settore, delle ipotesi di Accordo: ciò peraltro ha comportato che l'Agenzia negoziale non è stata, di fatto, messa nella condizione di poter operare su di un terreno di autonomia e di efficienza contrattuale.

## **OBIETTIVI E PROPOSTE**

### ***Parte normativa***

#### *Revisione e precisazione sull'indennità di vacanza contrattuale*

Va precisata la procedura che prevede l'applicazione della normativa contenuta nel D.L.vo 165/2001 per evitare unilaterali e arbitrarie applicazioni.

#### *Le relazioni sindacali*

Occorre procedere, in relazione agli sviluppi che si determineranno attraverso l'applicazione dei nuovi istituti contrattuali, alla ulteriore semplificazione delle relazioni sindacali consolidando il primo livello e l'ambito regionale del secondo livello.

#### *I diritti sindacali*

In raccordo con l'evoluzione dei diritti sindacali in materia di sciopero nella scuola e nelle altre Dirigenze, vanno definite le concrete misure, riportandole nel CCNL, dell'esercizio del diritto di sciopero e di assemblea.

#### *Formazione in servizio*

Occorre acquisire certezza di risorse, non riducibili a discrezione dell'Amministrazione, come è avvenuto in questi anni, e vanno costantemente incrementate.

#### *Previdenza integrativa*

Promuovere la presenza della Dirigenza Scolastica nell'ambito della previdenza integrativa.

#### *Valutazione della Dirigenza Scolastica*

Applicazione dell'articolo 20 del CCNL contro qualsiasi ingerenza dell'Amministrazione che sottragga prerogative contrattuali e protagonismo dei Dirigenti Scolastici in materia di valutazione.

#### *Assicurazione e tutela*

Occorre rivedere la questione dell'assicurazione istituzionale dei Dirigenti Scolastici dal momento che il Consiglio dei Ministri unilateralmente considera l'attuale copertura prevista dal CCNL come non comprensiva del danno erariale.

### ***Parte economica***

Va preliminarmente sciolta la questione della pianta organica dei Dirigenti Scolastici sulla cui base viene calcolato l'ammontare delle risorse disponibili per il Contratto dell'Area V. L'attuale situazione lascia margini di aleatorietà che possono rivelarsi penalizzanti per quanto riguarda la retribuzione di posizione e di risultato.

#### *Tutela delle retribuzioni*

Applicazione ai Dirigenti Scolastici degli incrementi previsti dalle norme e dalle intese sindacali confederali a tutela delle retribuzioni dai processi inflazionistici.

#### *Equiparazione retributiva alle altre Dirigenze di Stato*

E' necessario e improrogabile recuperare il divario retributivo, altrimenti destinato ad allargarsi con il semplice recupero dell'inflazione, con le altre Dirigenze di Stato. Ciò in coerenza con quanto contenuto negli Atti di indirizzo del dicembre 2000, aprile 2001 e gennaio 2002. E ciò anche in coerenza con la Raccomandazione presentata, su iniziativa dei FLC Cgil CISL Scuola SNALS Confsal, alla Camera dei Deputati e accolta dal Governo il 19 11 2006, in sede di discussione della Legge Finanziaria 2007. In questo quadro occorre recuperare certezza di

calcolo delle risorse disponibili da parametrare al numero degli effettivi Dirigenti Scolastici in servizio anno per anno.

#### *Incarichi aggiuntivi e reggenze*

Verificare, anche in relazione con l'equiparazione di cui al punto precedente, la congruità e la esigibilità delle remunerazioni relative agli incarichi aggiuntivi. In questo ambito va affrontata la questione delle reggenze la cui remunerazione deve essere incrementata e non deve gravare sulle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

#### *Personale all'estero*

Va riconosciuta anche al personale Dirigente Scolastico in servizio all'estero la parte variabile della retribuzione di posizione annullata autoritativamente dal Consiglio dei Ministri. Occorre applicare ad esso tutti gli istituti del Contratto ivi compresa la clausola sul riconoscimento dell'indennità integrativa speciale, così come va ridiscussa la questione dell'adeguamento dell'indennità di sede.

#### *Assegno ad personam*

Al fine di superare la provvisorietà della misura prevista nel CCNL vigente, va studiata una soluzione a regime per la costituzione di una indennità simile alla Ria per il personale già Preside Incaricato immesso in ruolo dal 2004-2005 in poi.

### **Le risorse**

Al fine di tutelare le retribuzioni dai processi inflattivi occorre rivendicare l'utilizzazione di risorse correlate all'inflazione attesa e al recupero dell'inflazione reale.

Al fine di realizzare gli incrementi retributivi connessi all'equiparazione ai livelli stipendiali delle altre Dirigenze pubbliche, occorre prevedere nelle leggi Finanziarie le adeguate specifiche risorse.

Al fine di contrattualizzare e retribuire tutti gli incarichi aggiuntivi obbligatori occorre prevedere da parte del Governo gli stanziamenti relativi.

Al fine di valorizzare e sviluppare la professionalità occorre inserire a pieno titolo i Dirigenti Scolastici negli annunciati piani di investimento per l'istruzione e la formazione.

### **La consultazione democratica**

Le presenti linee guida saranno sottoposte alla consultazione e all'approvazione della categoria: da esse saranno desunte le rivendicazioni della piattaforma dell'Area V della Dirigenza Scolastica delle Organizzazioni Sindacali FLC Cgil CISL Scuola.

Roma febbraio 2007