

Scaletta assemblee unitarie di scuola

Le assemblee intendono fare il punto con i lavoratori sulla attuazione della legge 107/15 ad un anno dalla sua entrata in vigore con un molteplici approccio:

- ➔ un **"primo bilancio"** sull'applicazione della Legge 107/15 in questo primo anno di vigenza attraverso un focus sugli effetti concreti prodotti dalle "azioni" promosse dalla Legge
- ➔ un **percorso informativo** sugli **elementi di criticità** emersi in prima applicazione e su quelli ancora presenti
- ➔ un **livello di approfondimento propositivo** utile ad affrontare il nuovo anno scolastico e "la gestione della L. 107/15" con l'obiettivo primario di promuovere la modifica di tutte quelle parti che confliggono con i principi

**Un primo bilancio di alcuni aspetti della legge 107
che stanno modificando in maniera significativa le prassi consuete delle scuole**

L'ORGANICO POTENZIATO, l'assegnazione alle scuole, il suo utilizzo, il valore all'interno del Piano delle Attività e del PTOF, la gestione del personale docente;

LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO, un nuovo organo collegiale (il Comitato di Valutazione), alla ricerca del docente/i meritevole attraverso criteri oggettivi, trasparenti, certificabili (!?) tra una nuova prerogativa del Dirigente Scolastico ed il mancato riconoscimento della contrattazione come attribuzione della retribuzione accessoria;

LA MOBILITÀ DOCENTI dopo il piano straordinario di assunzioni della Legge 107/2015, la capacità del Contratto Integrativo Nazionale di ridurre molti effetti negativi contenuti nella Legge, i risultati della mobilità con l'algoritmo MIUR errato;

LA CHIAMATA DIRETTA da parte del D.S., tempi e modalità, il perché della mancata sottoscrizione della sequenza contrattuale;

UN NUOVO CONCORSO ORDINARIO a fronte di un precariato presente nelle GaE in attesa di stabilizzazione, le fragilità di una procedura concorsuale: commissioni, elevata % di non ammessi:

L' AVVIO DI UN NUOVO ANNO SCOLASTICO tra nuove procedure da applicare e regole consolidate non rispettate, la *"corsa contro il tempo"* per concludere tutte le operazioni entro il 15 settembre 2016 tra graduatorie di merito di un concorso 2016 controverso, sentenze cautelari da eseguire e conciliazioni sulla mobilità...

**Gli elementi di criticità che emergono in prima applicazione
e che non hanno trovato risposte**

L'AUTONOMIA SCOLASTICA con la Legge 107/15: rivisitazione/evoluzione del *DPR* 275/1999 o una nuova Idea di Scuola?

GLI ORGANI COLLEGIALI con la Legge 107/15, ruoli e funzioni collegiali che cambiano tra una nuova leadership del Dirigente Scolastico e l'esaltazione delle "individualità professionali",

La **nuova figura del DIRIGENTE SCOLASTICO** tra nuove responsabilità, mancato riconoscimento, anche economico, del ruolo e assenza di strumenti gestionali ed organizzativi adeguati.

LA NUOVA TITOLARITÀ DI AMBITO, ancora per pochi, ma presto per tutti...

LE RETI DI SCUOLE, tra opportunità e vincoli,

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE, tra obbligo e opportunità di crescita e sviluppo professionale

Dopo il **PIANO DI ASSUNZIONE STRAORDINARIO** rimangono ancora irrisolte tutte le criticità di una **DIFFUSA CONDIZIONE DI PRECARIATO** nella scuola (indicare i n°.....), è importante allora riaprire la discussione sul tema degli organici (docenti e Ata), anche in relazione all'entrata in vigore dal 1° settembre 2016, dell'Organico dell'autonomia delle istituzioni scolastiche per arrivare al superamento dell'**ORGANICO DI FATTO** che dovrà essere compreso nell'attuale **ORGANICO DI DIRITTO**.

LE RELAZIONI SINDACALI dopo il d.lgs 150/10 e la Legge 107/15,

In attesa delle **8 DELEGHE AL GOVERNO**: tra mancata partecipazione/confronto e "rivisitazione" dell'impianto giuridico del sistema scolastico (valutazione, reclutamento, 0-6, diritto allo studio, istruzione e formazione).

Nuovi strumenti e contenuti per ad affrontare il nuovo anno scolastico:

- il **"governo della Legge 107/15**
- promuovere e sostenere la **modifica di tutte quelle parti che confliggono** con i principi costituzionali e le disposizioni normative e contrattuali

RIAFFERMARE IL VALORE DEL CONTRATTO COLLETTIVO
come strumento essenziale di riconoscimento
e tutela dei diritti dei lavoratori

Occorre pertanto confermare e rafforzare tra i lavori la sensibilità a sostenere il principio della contrattualizzazione piena del rapporto di lavoro e sollecitare il Governo a procedere subito al rinnovo dei contratti di lavoro nel settore pubblico, come impone anche il recente pronunciamento della Corte Costituzionale.

Nello stesso tempo la nostra azione sarà volta a ripristinare il primato del Contratto, relativamente alle materie attinenti la regolazione delle condizioni di lavoro e l'esercizio della funzione docente, fatte impropriamente oggetto di interventi legislativi.

La supremazia delle leggi anche in materia di salario, contratto, profili, ha creato una tale sovrapposizione di istituti contrattuali e normativi che spesso è fonte di contenzioso e di disfunzionalità nelle scuole.

E' necessario quindi lavorare per una significativa revisione normativa in modo che la fonte contrattuale sia punto di riferimento chiaro per il personale in tema regolamentazione del rapporto di lavoro, doveri, opportunità e diritti, affinché questi ultimi siano pienamente esigibili.

Dal punto di vista salariale occorre sostenere principi volti a:

- ➡ aumentare la retribuzione di tutti i profili professionali per salvaguardare redditi e potere di acquisto;
- ➡ stanziare risorse aggiuntive per valorizzare l'impegno professionale a sostegno delle innovazioni;
- ➡ ripristinare e incrementare i fondi per il miglioramento dell'offerta formativa (Mof);
- ➡ ricondurre all'interno del Ccnl tutte le voci retributive del personale.

Sostegno e promozione delle specificità della professionalità docente

Ogni approfondimento sulla professionalità docente deve partire da uno sguardo europeo che le organizzazioni sindacali condividono pienamente, con i normali adattamenti al contesto italiano. Gli elaborati, infatti, congiunti delle parti sindacali e imprenditoriali europee parlano di valutazione del sistema e del personale sulla base di criteri chiari: condivisione, trasparenza, progressività, inclusività, coerenza.

Il tema da porre con gradualità e con coraggio è quello di una valutazione che escluda la competizione e valutazioni arbitrarie delle prestazioni. I sindacati scuola ritengono che la valutazione debba essere centrata sulla valorizzazione della collegialità e l'impegno per il miglioramento della scuola. Valutazione, dunque, come certificazione di collegialità e di impegno, ad accesso universale, che abbia a riferimento la didattica e gli obiettivi formativi comportando non solo compensi a carattere accessorio ma progressioni accelerate (è tempo di aprire il dibattito sulle "carriere intermedie") verso quindi nuovi profili da riconoscere oltre l'attuale progressione per sola anzianità; quest'ultima va mantenuta, come avviene nella quasi totalità dei paesi europei.

Per ciò che riguarda la valorizzazione del merito occorre quindi fare riferimento a criteri nazionali, certificazione territoriale o di scuola fatta da organismi collegiali competenti (non genitori e studenti) a composizione mista (con membri interni alla scuola dove si presta servizio ed esterni ma provenienti dal mondo scolastico).

In ogni caso tale materia, con le risorse – necessariamente di carattere aggiuntivo - ad essa correlate, ivi compresi i 200 milioni di euro della legge 107/2015, va ricondotta interamente all'interno della contrattazione nazionale.

Sostegno e promozione delle specificità della professionalità ATA

L'offerta formativa nella scuola della autonomia non riguarda solo la didattica, ma coinvolge e chiama in causa l'organizzazione complessiva della scuola e tutte le componenti dell'istituto. Per questo va richiesta, tramite il contratto, la partecipazione di queste figure, già oggi a pieno titolo rappresentate nei Consigli di Istituto, in tutti i momenti in cui si decide l'organizzazione della scuola (commissioni pof, sicurezza, viaggi di istruzione, ecc).

E' necessario far emergere la specificità delle funzioni Ata nel loro pieno esercizio: nelle segreterie, sia, nei laboratori, negli spazi della scuola a contatto diretto con i minori in formazione (caso unico nella PA) in collaborazione con la docenza e la dirigenza scolastica, ivi compresa la condivisione dei profili di responsabilità nella vigilanza sugli alunni.

Per questo ruolo e responsabilità accresciute è fondamentale avanzare la richiesta di retribuzioni adeguate alla specificità del lavoro scolastico e all'accresciuta professionalità di Dsga, Assistenti amministrativi, tecnici e collaboratori scolastici.