



...in primo piano

23/01/2018 n°53

CONTRATTO SCUOLA, SINOPOLI (FLC CGIL): "Ecco cosa serve per chiudere subito. I fondi della legge 107/15 nello stipendio"

L'intervista al Segretario generale della FLC CGIL pubblicata su *Tecnica della Scuola*



La trattativa per il rinnovo del contratto scuola è ferma con le parti distanti da un accordo soddisfacente. A *La Tecnica della Scuola* parla il segretario nazionale della FLC CGIL, Francesco Sinopoli.

Circolano informazioni di ogni tipo sul rinnovo del CCNL istruzione e ricerca nel settore scuola. Sembra che si discuta di un aumento dell'orario di lavoro e incarichi aggiuntivi non retribuiti. A che punto è la trattativa?

Quando intorno ad una materia complessa come il rinnovo del CCNL per il settore scuola, un terzo di tutto il pubblico impiego, si assiste a una campagna sistematica di disinformazione sorge il dubbio che a non volere questo rinnovo siano in tanti. Da una parte alcune organizzazioni sindacali che puntano a delegittimare il negoziato per rosicchiare qualche punto percentuale alle prossime elezioni delle RSU dall'altra un pezzo di establishment che non vuole il rinnovo perché non intende mettere in discussione la 107. Senza dimenticare che non rinnovare il contratto per la scuola lascerebbe nelle casse dello stato risorse ingenti magari da utilizzare diversamente in un prossimo futuro... forse qualcuno ci sta facendo un pensiero. Comunque a parte le vere e proprie notizie false per cui staremmo per firmare il contratto nelle prossime 24 ore da circa due mesi -mai viste 24 ore così lunghe - peraltro un contratto che addirittura ridurrebbe il salario perché aumenterebbe le ore di lavoro (figuriamoci!), la cosa che preoccupa di più è la mancanza di un segnale univoco da parte del governo. Per firmare un contratto in tempi brevi è necessario che arrivino risposte soddisfacenti e altrettanto immediate alle nostre principali richieste.

Orario di servizio riguardante le attività funzionali

Su questo rinnovo contrattuale è trapelato che le attività funzionali all'insegnamento rischiano di avere altri carichi di lavoro obbligatori e non retribuiti, oltre quelli che già ci sono. In particolare il ruolo del Tutor di Alternanza Scuola-Lavoro e delle ore obbligatorie di formazione introdotte con la Legge n. 107/2015. Come stanno realmente le cose?

In materia di rapporti di lavoro e di relazioni sindacali la stessa riforma Madia del Dlgs 165/2001 ha riconosciuto che la titolarità del contratto è piena e non discutibile.

Si continua a voler fare confusione fra organizzazione degli uffici e organizzazione del lavoro mentre per noi la cosa è chiara (e dovrebbe esserlo anche per la controparte): la prima (organizzazione degli uffici) è di competenza dell'amministrazione; la seconda (organizzazione del lavoro) è di competenza della negoziazione. Noi siamo interessati alla prima nella misura in cui essa ha ricadute sul lavoro concreto delle persone e su questo vogliamo essere ascoltati, ma ciò che vogliamo contrattare è come si organizza il lavoro sulla base delle scelte dell'amministrazione. E allora assegnazione del personale ai plessi e, in generale, mobilità, formazione, articolazione dell'orario, devono essere tutte materie da contrattare nei vari livelli della contrattazione da stabilire insieme con l'ARAN nel Contratto nazionale che stiamo discutendo. Stiamo andando nella giusta direzione? Sono state superate alcune delle chiusure che avevamo incontrato nelle prime battute del confronto. Ci aspettiamo che si continui su questa strada.

Mobilità dal 2019/2020

All'ARAN si è parlato anche di blocco triennale della mobilità territoriale (non si comprende se questa cosa varrà per tutti e anche per la mobilità professionale). Non crede che sia un tentativo strisciante di riportare a regime il comma 73 della legge 107/2015, che con tanta fatica avevate modificato consentendo ai docenti di trasferirsi su scuola e non necessariamente su ambito?

Dagli accordi già siglati con specifici contratti, che peraltro hanno ricevuto l'approvazione degli organi di controllo, non si torna indietro. L'Accordo sulla mobilità del 2017-18, che è stato un buon contratto tanto da aver superato tutte le criticità gestionali generate dal famoso algoritmo del 2016-17 e aver consentito il trasferimento sulla singola scuola annullando in grandissima parte la cosiddetta chiamata diretta, è già stato prorogato per l'anno prossimo. Una parola chiara allora su triennialità/annualità. Si vuole fare la seguente operazione: siglare un contratto che non viene rinnovato ogni anno ma ogni tre anni sicché esso vige per un triennio, ma trasferimenti, assegnazioni provvisorie e utilizzazione debbono avvenire ogni anno, anno per anno. Dunque la nostra posizione è questa: il personale si può spostare ogni anno, il contratto sulla mobilità lo rinnoviamo ogni tre anni. Una chiara misura di semplificazione. Siamo invece disponibili a ragionare su misure che incentivino il personale a permanere nella stessa sede per più anni, senza presentare domanda di trasferimento.

Parte economica del contratto

In molti sostengono che al momento non ci sarebbero le risorse economiche per garantire nemmeno gli 85 euro lordi mensili e medi. Come stanno realmente le cose e quale potrebbe essere la cifra media a cui si potrebbe giungere se le risorse disponibili nella Legge 107/2015 entrassero in contrattazione e in particolare sul tabellare stipendiale?

Le risorse economiche che sono nella disponibilità del negoziato sono quelle che derivano dall'Accordo del 30 novembre 2016 e dalle poste stabilite nella Legge di bilancio 2018. Stiamo lavorando per garantire, già a partire dalle retribuzioni più basse, un aumento mensile di circa 85 euro che sarà più consistente in rapporto ai profili e alle anzianità. Questi incrementi devono andare sul salario fondamentale, sul tabellare, anche perché siamo a nove anni dall'ultimo contratto e la perdita del potere d'acquisto dei lavoratori è stata generalizzata. Per questa stessa ragione ogni ulteriore risorsa che possiamo reperire per noi dovrebbe andare a rinforzare il salario tabellare. I fondi della 107 (bonus, card docenti, formazione), come ho già detto in più occasioni devono rientrare a pieno titolo nell'alveo contrattuale.

Vertenza sindacale sul caso dei diplomati magistrali

Si parla di circa 6500 docenti entrati in ruolo, di altri 45 mila entrati nelle GAE con riserva e 25 mila a pieno titolo con diploma magistrale preso entro l'anno scolastico 2001/2002. La sentenza del Consiglio di Stato di fine 2017 ha creato un problema rilevante. Quali le soluzioni e quali i tempi per realizzarle?

La sentenza del Consiglio di Stato ha creato una situazione inedita e gravissima. Si pensi appunto al fatto che da essa vengono messi in questione perfino docenti ormai assunti a tempo indeterminato. Una situazione che non può che essere risolta da un intervento politico. Il nostro pronto intervento presso il MIUR, a partire dalle prime ore in cui si è diffusa la notizia, ha già raggiunto un risultato: le situazioni in essere (contratti a tempo indeterminato o determinato che siano) intanto non si toccano perché occorre garantire la serenità di svolgimento dell'anno scolastico e la continuità didattica. Per il resto noi pensiamo che tutti gli interessi in campo debbano essere tutelati, sia il personale col diploma che quello con la laurea. Il nostro impegno va in questa direzione. Serve un provvedimento che nel tempo più veloce possibile costruisca un canale di accesso alle assunzioni in ruolo sia per i diplomati magistrali che per laureati in scienze della formazione primaria.

Per affissione all'albo sindacale

Come FLC ci siamo battuti e continueremo a batterci per l'abrogazione del comma 131 della legge 107 che pone il limite dei 36 mesi di servizio ai contratti a tempo determinato senza prefigurare nessun percorso di stabilizzazione, ma aprendo le porte solo al licenziamento di fatto. È la politica che deve battere un colpo. La scuola dell'infanzia, la primaria sono state quasi del tutto ignorate dalla legge 107, nessun organico di potenziamento all'infanzia, nessuna riforma del reclutamento, esclusione dell'infanzia come d'altronde è accaduto per gli Ata dal piano straordinario di stabilizzazioni. Lo stesso sistema 0- 6 con queste premesse non ha le necessarie risorse per decollare. Dobbiamo andare nella direzione opposta.

I tempi per la firma del Ccnl

In conclusione cosa possiamo dire ai nostri lettori per fugare ogni timore circa le clausole irricevibili che sarebbero contenute nel Ccnl e che tempi si prevedono per la firma?

Sulle clausole irricevibili: non firmeremo un contratto purchessia ma un contratto che restituisca dignità di tutti i lavoratori della scuola, valorizzi autonomia e collegialità in netta controtendenza all'autoritarismo della legge 107. Ma non intendiamo fare il gioco di chi questo contratto non lo vuole e non certo per fare il bene di chi lavora nella scuola. Sui tempi della firma: come dicevo prima il negoziato è all'inizio. Di fatto è stata affrontata solo e in senso molto lato la parte sulle relazioni sindacali, mentre sono ancora del tutto inesplorati molti altri argomenti come la docenza, gli Ata, la parte normativa, gli educatori e la parte economica. Tutti temi di grosso spessore che necessiteranno inevitabilmente di tempi discussione approfonditi. Del resto, come è nostro costume, noi non firmeremo nessun contratto, senza la consultazione dei lavoratori che ci dovranno dare il loro mandato. Questo accadrà alla chiusura del confronto, momento che speriamo accada quanto prima perché atteso da circa 1.200.000 lavoratori da quasi un decennio. Qualora dovessimo renderci conto di tattiche dilatorie per rallentare la trattativa o impedirne la conclusione, è nostra ferma intenzione valutare fin da ora e di concerto con le altre organizzazioni sindacali il ricorso alla mobilitazione generale.

Di Lucio Ficara

Per affissione all'albo sindacale