

CONTRATTO AREA V DIRIGENTI SCOLASTICI - LINEE A CONFRONTO

SINDACATI CONFEDERALI	ANP
<p>Premessa</p> <p>Cgil Cisl Uil Scuola hanno provveduto a dare formale disdetta del Contratto scaduto con lettera del 6 maggio 2002.</p> <p>Ora si impone una sollecita apertura della trattativa per il quadriennio 2002-2005, né è giustificabile una sua dilazione prendendo a pretesto il ritardo con cui è stato stipulato, l'1 marzo 2002, il primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area V Dirigenziale Scolastica, a vigenza già scaduta 1-9-2000/31-12-2001.</p> <p>La professionalità del Dirigente Scolastico si deve espletare in un contesto in cui i valori della responsabilità e della cooperazione stanno alla base dello sviluppo di un modello di scuola, quello dell'autonomia, ormai elevato a rango costituzionale, che ha in sé le potenzialità per perseguire l'elevamento della qualità degli apprendimenti e per assicurare a tutti il successo formativo.</p> <p>Tali obiettivi si connettono, peraltro, all'esercizio effettivo del diritto costituzionale all'istruzione, tanto più raggiungibile quanto più sarà sviluppata e potenziata l'autonomia delle unità scolastiche, contro ogni tentazione neocentralista con i suoi inevitabili corollari di inefficienza e di arretratezza.</p> <p>Perciò urge la ripresa immediata della trattativa per dare sicurezza, sul piano normativo e retributivo, alla Dirigenza Scolastica, anche nella considerazione dell'incertezza circa gli esiti del processo riformatore e circa l'ammontare delle risorse per la scuola pubblica, e dell'incombente rischio di un'involuzione dell'autonomia scolastica sul piano organizzativo e amministrativo.</p> <p>Occorre, pertanto, perseguire il principio della flessibilità gestionale, della progettualità collegialmente definita, dell'attività pensata su modelli di professionalità differenziata e articolata in figure diversificate nell'ambito del personale della scuola per scongiurare possibili rischi di derive aziendalistiche, inefficaci e fuori tempo nel e per il contesto scolastico.</p> <p>A tale scopo, ma anche per lavorare sinergicamente per gli aspetti di intersezione, è necessario prevedere una sede di armonizzazione fra il Contratto della V Area della Dirigenza Scolastica e quello del Comparto Scuola.</p> <p>In questo quadro, anche al fine di incrementare il livello di funzionalità delle scuole e di rispondere alla complessità crescente della gestione delle istituzioni scolastiche, in sinergia con il tavolo contrattuale del Comparto scuola, si rende necessario, individuando allo scopo risorse aggiuntive, assicurare al Dirigente Scolastico le concrete modalità di esercizio della facoltà di avvalersi sul piano organizzativo e amministrativo del personale docente e ata.</p> <p>Il Dirigente Scolastico, figura leader e autorevole della scuola dell'autonomia, può esercitare la propria funzione di coordinamento e direzione di altre figure autonome, quali quelle Docenti e del Direttore dei Servizi, in un contesto dove le professionalità convergono verso obiettivi collettivamente definiti, anche con riferimento allo specifico contesto territoriale.</p> <p>Pertanto la valorizzazione del personale Dirigente Scolastico deve far parte del più generale piano di investimenti per la scuola, finora peraltro solo annunciati e che gli strumenti di previsione economica, in modo particolare la Legge Finanziaria, dovranno concretamente definire. Tale piano deve poter soddisfare la rivendicazione sindacale che vuole l'aumento del rapporto fra investimenti per l'istruzione e PIL.</p> <p>Perciò la Contrattazione deve riaffermare la sua piena validità, secondo quanto è stato ribadito nell'Intesa fra Governo e Organizzazioni Sindacali CGIL CISL UIL del 4 febbraio 2002, contro ogni ipotesi di decontrattualizzazione e rilegificazione del rapporto di lavoro.</p> <p>Anche alla luce del recente provvedimento legislativo sul riordino della Dirigenza, il Contratto dovrà ribadire la specificità e il consolidamento della V Area Dirigenziale Scolastica, contro</p>	<p>Premessa</p> <p>Il secondo CCNL della dirigenza delle istituzioni scolastiche si colloca in una situazione storico-politica particolare, le cui caratteristiche vanno attentamente esaminate al fine di contribuire alla definizione di un quadro di riferimento favorevole sul piano legislativo e a predisporre una piattaforma adeguata alle aspettative ed agli interessi della categoria.</p> <p>In particolare, bisogna tener conto almeno dei seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ il primo CCNL non ha ancora esaurito tutte le sue potenzialità, in quanto, al di là della corresponsione dei nuovi stipendi e degli arretrati, manca ancora la contrattazione integrativa nazionale e regionale, con la quale si completerà il quadro delle innovazioni introdotte dal contratto nazionale e, soprattutto, si determinerà l'ammontare complessivo degli incrementi economici; ○ il futuro secondo contratto potrà avere un esito positivo solo a patto che all'impegno negoziale in senso stretto si associ un'azione politica volta ad individuare da un lato le risorse economiche indispensabili, e, dall'altro, alcune soluzioni legislative in grado di favorire il percorso contrattuale. Conseguentemente, nei prossimi mesi l'Associazione dovrà avviare un'azione politica, in primo luogo con il Governo, perché nel DPEF venga indicato l'obiettivo della piena equiparazione retributiva dei dirigenti delle scuole con quella media della restante dirigenza pubblica e, quindi, nella prossima Legge Finanziaria 2003 perché siano predisposti adeguati mezzi finanziari; in secondo luogo con il Parlamento dove sta proseguendo l'iter del DDL di riordino della dirigenza (A.S. 1052), destinato ad avere importanti riflessi anche sul futuro contratto dei dirigenti delle scuole; ○ l'apertura della fase negoziale deve essere preceduta da un accordo quadro tra Aran e Confederazioni rappresentative della dirigenza per la definizione delle Aree di contrattazione, con relativi riflessi circa le OO.SS. da ammettere al tavolo negoziale. In tale fase potrebbe essere rivista anche l'Area di collocazione della dirigenza delle scuole; ○ alcune innovazioni importanti - quali la presenza di dirigenti delle scuole nelle delegazioni di parte pubblica per la contrattazione a qualsiasi livello del Comparto Scuola, o la necessità di individuare un budget ad hoc per la retribuzione dei collaboratori del dirigente in numero adeguato alle dimensioni e tipologia delle istituzioni scolastiche - richiedono interventi in altri ambiti contrattuali; ○ l'ingresso nel ruolo unico, o l'inclusione nell'Albo nazionale dei dirigenti pubblici (cfr. richiesta di emendamento al DDL A.S.1052 di Federdirigenti CIDA), ha risvolti importanti - ad esempio la mobilità - in parte collegati alla legge, in parte al CCNQ. <p>Questi sono i confini entro cui l'ANP/CIDA dovrà muoversi, mediante l'impegno sia sul versante legislativo che contrattuale. Dunque gli obiettivi da perseguire nella prossima vertenza negoziale e, di conseguenza, i contenuti della piattaforma, potranno essere compiutamente precisati solo a seguito degli esiti dell'azione politica (riordino della dirigenza e albo) e sindacale di livello confederale (definizione delle aree contrattuali).</p>

<p>ogni ipotesi di confusione omologante con altre Aree dirigenziali di diverso contenuto professionale. Lo snellimento delle relazioni sindacali, che potrà essere raggiunto attraverso il rafforzamento della Contrattazione Nazionale all'Aran e la Contrattazione Regionale, dovrà comunque essere realizzato in un quadro unitario che salvaguardi il carattere nazionale della scuola e della sua Dirigenza.</p>	
<p>FINALITA'</p> <p>La nostra ipotesi di Piattaforma contrattuale si muove in direzione delle seguenti finalità. Valorizzazione della funzione dirigenziale di scuola come funzione autorevole di direzione e coordinamento delle professionalità scolastiche nel nuovo contesto dell'autonomia. Sviluppo della funzionalità organizzativa, didattica e gestionale della scuola dell'autonomia, in sinergia con le rivendicazioni di diversificazione delle figure professionali contenute nella piattaforma confederale del Comparto scuola. E', peraltro, in tale contesto di sviluppo della funzionalità delle istituzioni scolastiche che va valorizzata la capacità negoziale del Dirigente Scolastico nel Contratto Integrativo di scuola, che è strumento nuovo da sostenere e potenziare per una corretta evoluzione del rapporto di lavoro a livello di scuola. Potenziamento, attraverso adeguati processi formativi, delle competenze relazionali e gestionali del Dirigente Scolastico, come Dirigente di una Istituzione inserita in specifici contesti territoriali e in cui i professionisti sono chiamati a lavorare in una dimensione di cooperazione e condivisione. Salvaguardia della specificità della Dirigenza Scolastica attraverso il consolidamento dell'Area V. Salvaguardia della supremazia del Contratto sulla Legge in materia di rapporto di lavoro (Intesa Governo/Confederazioni del 4 febbraio 2002), evitando interferenze possibili delle nuove norme contenute nella Legge 145/2002 sul riordino della Dirigenza. Salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni sia attraverso l'applicazione dell'Intesa Governo/Confederazioni del 4 febbraio 2002, sia attraverso il recupero dell'inflazione reale. Equiparazione della retribuzione accessoria alla retribuzione delle altre Dirigenze dello Stato. Sviluppo di più snelle relazioni sindacali con il rafforzamento di due livelli contrattuali: Nazionale, per rafforzare l'unitarietà del sistema della scuola italiana, e Regionale (per corrispondere alle necessarie specificità locali).</p>	<p>Finalità</p> <p>Con il prossimo contratto l'ANP/CIDA intende proporsi le seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✍ pari dignità contrattuale con gli altri profili dirigenziali del pubblico impiego; ✍ maggiore peso alla contrattazione integrativa regionale; ✍ maggiore rapidità nella definizione e nell'applicazione del contratti; ✍ potenziamento dell'autonomia professionale dei dirigenti delle istituzioni scolastiche; ✍ piena applicazione della normativa contrattuale. <p>Obiettivi</p> <p>Gli obiettivi del secondo CCNL della dirigenza delle scuole, oltre al recupero del tasso di inflazione sul trattamento tabellare, dovranno essere sostanzialmente questi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. equiparazione della retribuzione di posizione e di risultato a quella della restante dirigenza pubblica; 2. adeguata valorizzazione delle differenze in materia di carichi di lavoro e responsabilità dirigenziali da riconoscere tramite un più deciso sventagliamento della retribuzione di posizione; 3. nuova ripartizione degli istituti contrattuali (normativi ed economici) tra i diversi livelli di contrattazione; 4. semplificazione e snellimento delle procedure contrattuali, soprattutto di quelle integrative, per accelerare l'applicazione del contratto nazionale; 5. formulazione di un testo di CCNL completamente sostitutivo del precedente, per evitare la necessità di faticosi rimandi o di ambigue interpretazioni.

OBIETTIVI E PROPOSTE

PARTE NORMATIVA

A) Nuove e più snelle relazioni sindacali

Al fine di snellire le procedure e di ridurre all'indispensabile i tempi della trattative, occorre rafforzare la contrattazione del livello nazionale (sede Aran) e regionale. Il nuovo Contratto nazionale dovrà occuparsi direttamente di alcune materie oggi affrontate in sede integrativa nazionale (es, criteri di retribuzione di posizione e di risultato, criteri degli incarichi).

B) Diritti sindacali

Vanno definite le concrete misure per l'effettivo esercizio dei diritti sindacali relativi alle varie forme (sciopero, sciopero virtuale, sciopero orario) e alle assemblee.

C) Costituzione di organismi paritetici. La valutazione, la formazione.

E' necessario costituire a livello nazionale, come è già previsto dal CCNL per il livello regionale, organismi paritetici su alcune materie quali la valutazione e la formazione. Sulla valutazione occorre, peraltro, approfondire le modalità valutative per adeguare alla specificità della complessità del servizio il modello valutativo adottato. Il comitato paritetico potrebbe molto contribuire allo scopo. Sulla formazione occorre giungere all'utilizzo completo dell'1% del monte salari del personale al fine di qualificare strumenti, modalità, contesti, contenuti della formazione dei Dirigenti Scolastici.

D) Congedi per motivi di famiglia e di studio

Occorre procedere con immediatezza all'applicazione del disposto del CCNL all'articolo 20 per regolare la fruizione di congedi per motivi di famiglia e di studio.

E) Ridefinizione istituti contrattuali in materia di rapporto di lavoro

Adeguamento, in rapporto all'evoluzione legislativa e contrattuale, degli istituti relativi al congedo per dottorato di ricerca o borsa di studio, alle ferie ecc.

F) Rientro del personale da diverse posizioni di stato e dall'Amministrazione

E' necessario definire modalità e tempi dell'affidamento degli incarichi ai Dirigenti Scolastici che rientrano da diverse posizioni di stato e dall'Amministrazione, anche in relazione ad altri incarichi affidati sulle sedi lasciate scoperte.

G) Valorizzazione della funzione dirigenziale scolastica svolta in Paesi esteri

Al fine di valorizzare le nuove funzioni dirigenziali svolte dai Dirigenti Scolastici all'Estero, anche per favorire il processo di riforma autonomistico in atto, dovranno essere precisate le funzioni di direzione del Dirigente Scolastico. Nell'ambito delle direttive degli Uffici Consolari l'incarico dirigenziale scolastico dovrà assumere compiti di organizzazione, coordinamento, promozione, monitoraggio, valutazione di tutte le attività formative svolte nei Paesi esteri.

H) Introduzione dell'istituto della riammissione in servizio

Occorre prendere in considerazione l'ipotesi della introduzione dell'istituto della riammissione in servizio per la Dirigenza scolastica, stante la specificità e il numero dei Dirigenti Scolastici e le vacanze di posti che si possono creare fra un Concorso e l'altro per il reclutamento dei Dirigenti scolastici.

Proposte

a) Relazioni sindacali:

✍ **suppressione della contrattazione integrativa nazionale.** Va, quindi, rivista la ripartizione delle materie tra gli attuali tre livelli di contrattazione. Il processo di decentramento dell'amministrazione scolastica, che sancisce il trasferimento di tutte le competenze di gestione del personale dirigenziale alle direzioni regionali, e le modifiche apportate al Titolo V della Costituzione, rendono superfluo il ricorso alla contrattazione integrativa nazionale. Per altro, una volta stabilita con l'imminente CCNI la ripartizione tra i fondi regionali delle risorse per la retribuzione di posizione – parte variabile – e di risultato, non ci sarà più bisogno di moltiplicare i tavoli. Le materie attualmente assegnate al CCNI (Contratto Collettivo Nazionale Integrativo) possono essere vantaggiosamente ripartite tra il CCNL e il CCRI (Contratto Collettivo Regionale Integrativo). Ciò vale anche per il mutamento di incarico, con relativa mobilità sia professionale che interregionale. Infatti, in futuro i bandi per il reclutamento dei dirigenti delle scuole potranno/dovranno essere emanati separatamente regione per regione, conseguentemente non sussisterà più la necessità di stabilire a livello nazionale le percentuali di mobilità professionale o interregionale.

b) Parte normativa:

✍ **costituzione di un Ente bilaterale autonomo per la gestione delle attività di formazione e di aggiornamento dei dirigenti delle istituzioni scolastiche.** L'Ente dovrà essere costituito pariteticamente tra la parte datoriale e le Organizzazioni Sindacali rappresentative dell'Area dirigenziale di riferimento. Le sue attività dovranno essere finanziate con le risorse extracontrattuali previste nel bilancio del MIUR in misura non inferiore all'1% del monte-salari dei dirigenti, come stabilito dal Patto Sociale del 1998, nonché con eventuali altre risorse provenienti da disposizioni di legge, da programmi comunitari, da accordi di concertazione e da intese e convenzioni con altri enti, pubblici o privati;

✍ costituzione per via legislativa dell'**Albo unico nazionale di tutti i dirigenti pubblici**, contenente, tra l'altro, oltre ai risultati delle verifiche e delle valutazioni periodiche, anche il curriculum culturale e professionale di ciascun dirigente, da tenere aggiornato a cura degli stessi interessati. Dall'Albo potranno essere estratte sezioni regionali dei dirigenti preposti alle istituzioni scolastiche, che dovranno costituire il principale riferimento per i dirigenti degli uffici scolastici regionali al momento dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali;

✍ ferma restando la necessità di trovare soluzioni anche in altri ambiti, legislativo e/o contrattuale, **deve essere garantita ad ogni dirigente la possibilità di dotarsi di uno staff adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'istituzione o ufficio cui è preposto;**

✍ definizione di **modalità e tempi** per la stipula dei contratti individuali per i dirigenti, che provengono da incarichi presso l'amministrazione scolastica centrale o periferica o presso altre amministrazioni o all'estero, che assumono incarichi di direzione nelle amministrazioni scolastiche regionali;

✍ a seguito dell'azzeramento della contrattazione integrativa nazionale, **vanno spostate nel contratto collettivo nazionale le seguenti materie:**

✍ determinazione dell'ordine e dei tempi delle operazioni per l'assegnazione o la modifica degli incarichi;

✍ definizione dei criteri per l'assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato

PARTE ECONOMICA

A) Tutela delle retribuzioni

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

B) Equiparazione retributiva alle altre Dirigenze pubbliche

Come da attese determinate dall'impegno del precedente Governo (1° e 2° Atto di indirizzo rispettivamente di dicembre 2000 e di aprile 2001) nonché dal 3° Atto di indirizzo (gennaio 2002) dell'attuale Governo, si rivendica l'equiparazione retributiva alle altre Dirigenze pubbliche.

Ciò è raggiungibile attraverso la piena equiparazione della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti Scolastici a quella dei Dirigenti pubblici nonché ai dovuti adeguamenti stipendiali di carattere generale che interesseranno i dipendenti pubblici e le Dirigenze dello Stato.

Incarichi aggiuntivi

Occorre contrattualizzare tutte le retribuzioni connesse con gli incarichi aggiuntivi obbligatori e nel contempo incrementare e dare certezza di risorse agli incarichi obbligatori oggi non retribuiti (Presidenze esami di licenza, Commissari Governativi).

LE RISORSE

Al fine di tutelare le retribuzioni dai processi inflattivi, occorre utilizzare le risorse stanziare nella Finanziaria 2002, quelle previste dall'Intesa Governo/Confederazioni del 4 febbraio 2002 (incremento medio mensile pro-capite del 5.56%) e quelle da stanziare per il recupero dell'inflazione reale.

Al fine di realizzare gli incrementi retributivi connessi all'equiparazione ai livelli stipendiali delle altre Dirigenze Pubbliche, occorre prevedere negli strumenti legislativi di spesa e in particolare nella Finanziaria 2003 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 sviluppare la professionalità, occorre inserire a pieno titolo i Dirigenti Scolastici nell'annunciato Piano pluriennale di investimenti (19000 miliardi di vecchie lire nel prossimo quinquennio).

c) Parte economica:

? **incremento della retribuzione di posizione e di risultato.** Il primo contratto dell'Area V ha consentito sul piano economico l'equiparazione alla restante dirigenza pubblica per quanto riguarda il trattamento tabellare. Tale equiparazione, ovviamente, va mantenuta. Con il prossimo CCNL si dovrà garantire anche la corrispondenza della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti delle scuole a quella media delle altre dirigenze pubbliche. Il punto di partenza per l'azione politica dell'Anp è costituito dalle dichiarazioni di due Governi di diverso orientamento, entrambi concordi nel dichiarare di voler perseguire tale obiettivo (secondo atto di indirizzo del Governo Amato, terzo atto di indirizzo del Governo Berlusconi).

maggiore sventagliamento della retribuzione di posizione. Le risorse disponibili per il primo CCNL sono state utilizzate interamente sul trattamento fondamentale con l'obiettivo, già ricordato, di portare a 70 milioni di lire (€ 36.151,98) la retribuzione tabellare. L'obiettivo del prossimo contratto deve essere quello di riconoscere adeguatamente i carichi di lavoro e le responsabilità connesse alla diversa articolazione delle posizioni dirigenziali ricoperte. Si dovrà superare l'attuale appiattimento della retribuzione di posizione – parte variabile - mediante l'impiego di gran parte delle risorse aggiuntive a disposizione del futuro contratto sul trattamento accessorio.