

# CUB SCUOLA

Corso Marconi 34, 10125 Torino

Tel/fax 011.655.897

e-mail: [scuola@cubpiemonte.org](mailto:scuola@cubpiemonte.org)

[www.cubpiemonte.org](http://www.cubpiemonte.org)

## CCNL 2006 - 2009 Linee di discussione sulla piattaforma

### Perché ragionare adesso sul contratto?

Un effetto paradossale ma comprensibile del fatto che il contratto riguardante il biennio economico 2004 - 2005 è stato firmato il 7 dicembre 2005, con due anni di ritardo rispetto alla scadenza fisiologica, è il fatto che nel comune sentire dei lavoratori della scuola non vi è la precisa percezione che il CCNL 2002 - 2005 è scaduto anch'esso a dicembre del 2005 e che siamo già in ritardo per quel che riguarda la contrattazione.

Va da sé che, mediante la pratica di chiudere i contratti con anni di ritardo, il governo ottiene di ridurre le nostre retribuzioni in notevole misura dato che la stessa cifra, se percepita con uno o due anni di ritardo, ha un peso seccamente minore rispetto a quanto percepiremmo laddove i contratti fossero seriamente trattati alla scadenza formale.

Soprattutto, il ritardo induce i lavoratori a ritenere che un contratto qualunque sia preferibile a nessun contratto con l'effetto che passano in cavalleria aumenti retributivi inferiori all'inflazione reale accompagnati da peggioramenti normativi.

Riteniamo, di conseguenza, che vada aperta subito la discussione sul contratto per realizzare alcuni precisi obiettivi:

1. la partecipazione più larga possibile della categoria alla definizione della piattaforma contrattuale. Queste note, di conseguenza, vanno considerate come un lavoro in evoluzione da sviluppare ed integrare collettivamente;
2. coerentemente a questo presupposto, la possibilità per la categoria stessa di esprimersi sul contratto. Riteniamo che ogni accordo, infatti, vada sottoposto a referendum vincolante al quale possano partecipare tutte le colleghe ed i colleghi. Siamo perfettamente consapevoli del fatto che il meccanismo referendario può avere dei difetti ma, se legato ad un percorso democratico di definizione della piattaforma, è in ogni modo uno strumento di verifica che va valorizzato ed utilizzato appieno. La discussione sugli accordi, in ogni caso, è un'occasione di verifica delle posizioni sindacali e di doveroso confronto con coloro che i sindacati ritengono di rappresentare. **Se il contratto ci riguarda tutti, tutti hanno il diritto di esprimersi;**
3. il riconoscimento, in ogni caso, dell'indennità di vacanza contrattuale. Si tratta di un istituto previsto per legge ma non utilizzato dai sindacati istituzionali. La CUB Scuola intende, in occasione del CCNL 2006 - 2009 organizzare vertenze per rivendicare almeno il parziale recupero dell'inflazione laddove il CCNL non si chiuda nei tempi opportuni.

### Invertire la tendenza all'impoverimento a partire dai colleghi e dalle colleghe più penalizzati

È assolutamente evidente che le nostre retribuzioni medie hanno subito una secca riduzione mediante il semplice meccanismo, previsto dalla concertazione fra governo e sindacati, appunto, concertativi, che impone di tenere gli "aumenti" contrattuali al di sotto dell'inflazione programmata.

È di facile comprensione il fatto che:

1. gli aumenti non sono superiori all'inflazione e se la lingua italiana ha ancora un senso, non sono veri e propri aumenti ma una **sorta di scala mobile**. Questo mentre la ricchezza sociale cresce

ma va a vantaggio esclusivamente della rendita e dei profitti. Dobbiamo, di conseguenza, agire per la reintroduzione di un meccanismo automatico di recupero dell'inflazione, mentre la contrattazione deve essere volta e garantire aumenti reali e non puramente nominali come oggi avviene

2. l'inflazione programmata e quella reale sono decisamente di consistenza diversa. In realtà, se si pone il limite dell'inflazione programmata al governo si accetta il fatto che il governo contratti con se stesso e non con i lavoratori visto che l'inflazione programmata la decide il governo stesso con l'assenso dei sindacati concertativi. Va, insomma, recuperato, uno spazio reale alla contrattazione che è, se correttamente intesa, pratica radicalmente diversa dalla concertazione
3. l'unico modo per garantire ai lavoratori aumenti effettivi consiste, di conseguenza, nel tenere separati il recupero dell'inflazione **reale** che va, in ogni caso, garantita dai veri e propri **aumenti**

Se, fatta questa considerazione generale, entriamo nel merito in maniera più puntuale, scopriamo che, nel corso degli anni, i governi e i sindacati concertativi hanno operato a dividere la categoria in segmenti fortemente diversificati anche nell'ambito del generale peggioramento

Basta, infatti, considerare il fatto che:

1. circa il 15% dei docenti ed oltre il 30% degli Ata sono precari, con l'effetto che restano collocati, a prescindere dagli anni di effettivo servizio, nella fascia retributiva 0-2 oltre agli altri danni, questi colleghi, di conseguenza, pagano in misura più che proporzionale la depressione retributiva. D'altro canto, nel corso degli ultimi contratti, è invalsa la pratica sciagurata di coprire gli "aumenti" con i risparmi derivanti dal taglio degli organici. La tendenza va invertita sia, in primo luogo, ponendo al centro della nostra piattaforma l'immediata immissione in ruolo dei precari sui posti scoperti che richiedendo, ai fini retributivi, il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata dai colleghi precari sia nella forma del godimento, anche da precari, degli scatti di anzianità che in quella del riconoscimento, al momento dell'immissione in ruolo, di tutta l'anzianità maturata

#### **A eguali mansioni e a eguale anzianità va rivendicata eguale retribuzione.**

2. le retribuzioni degli Ata hanno visto una riduzione più che proporzionale con l'effetto di avvicinarsi alla soglia di povertà. Va posto all'ordine del giorno il riconoscimento del diritto di tutti i colleghi, docenti e Ata, ad una retribuzione di partenza dignitosa.

In particolare, per gli Ata, il salario di accesso, sulla base del quale calcolare tutte le retribuzioni, va portato, per i collaboratori scolastici, **almeno a 1000 euro mensili netti**.

3. l'impoverimento tendenziale della categoria è stato aggravato dal taglio delle pensioni. Se teniamo conto del fatto che i giovani colleghi avranno, se permarrà l'attuale situazione, pensioni inferiori al 50% delle retribuzioni, appare evidente, che la nostra retribuzione generale si riduce in misura crescente visto che la pensione è salario differito.

La prospettiva generale nella quale si muove la CUB è la conquista di pensioni pubbliche dignitose.

**Parallelamente va sviluppata un'azione perché il contratto garantisca risorse aggiuntive per recuperare quanto perdiamo dal punto di vista previdenziale.**

#### **No alla reiterazione dei contratti cannibali**

Formalmente, come è noto, gli organici non sono materia del CCNL, nei fatti, come ben sappiamo lo sono. Ne consegue che va affermato con chiarezza che è inaccettabile lo scambio fra taglio degli organici (vedi allegato) e retribuzioni.

La difesa di una scuola pubblica di qualità vede la contemporanea rivendicazione di retribuzioni dignitose e di un organico adeguato a garantire il servizio.

Da questo punto di vista, oltre alla già citata immissione in ruolo dei precari, rivendichiamo:

#### **1. per i docenti**

1.1 la riduzione degli alunni per classe a **20 (15** in presenza di alunni diversamente abili)

1.2 la definizione di un **organico di istituto** che tenga conto dei progetti, dei laboratori, delle attività svolte. La definizione dell'organico di istituto sulla base di progetti di lavoro pluriennali ha l'obiettivo, oltre alla tutela dell'occupazione, di ridurre il ricorso allo straordinario, di eliminare gli orari prolungati oltre quello ordinario, di garantire la stabilità del corpo docente a livello di istituto riconducendo la mobilità a quella volontaria con l'effetto di migliorare la qualità del servizio e di evitare le diseconomie derivanti dalla perdita di competenze che l'attuale situazione comporta

1.3 la garanzia del personale necessario ai nuovi compiti che la scuola svolge e, in particolare, a garantire il diritto allo studio della massa crescente di alunni stranieri

## **2. per gli Ata**

2.1 la definizione dell'**organico di istituto** sulla base delle attività svolte (laboratori, assistenza ecc.)

2.2 il riconoscimento della **massa crescente di attività** che comporta la scuola autonoma dal punto di vista tecnico, amministrativo e della manutenzione dei locali

## **Percorsi di carriera**

Riteniamo che, in primo luogo, sia necessario recuperare il meccanismo biennale per quanto riguarda gli scatti di anzianità come riconoscimento delle competenze maturate nel corso del servizio.

È, inoltre, necessario disegnare una curva delle retribuzioni che tenga conto sia dell'anzianità di servizio, del prolungamento medio del numero di anni che le lavoratrici ed i lavoratori della scuola dedicano al lavoro, della complessificazione della nostra attività.

Proponiamo, di conseguenza:

1. un passaggio all'VIII livello a metà carriera e cioè al compimento del diciassettesimo anno di servizio
2. la riduzione di un terzo dell'orario frontale di insegnamento al compimento del trentesimo anno di servizio per i docenti come modo per alleggerire i carichi di lavoro per i colleghi e le colleghe più anziani e per poterne utilizzare le competenze nel lavoro di coordinamento, tutoraggio, sostegno alla didattica
3. percorsi di formazione e di carriera per il personale Ata che permettano, sulla base dell'esperienza lavorativa e della formazione, il passaggio dei collaboratori scolastici al IV livello e del personale tecnico ed amministrativo al V livello al compimento dell'ottavo anno di servizio comunque prestato.

## **Struttura della retribuzione**

Nel corso degli ultimi anni, quote crescenti della nostra retribuzione sono state spostate dalla paga base al salario accessorio con l'effetto di determinare una serie infinita di contenziosi nelle singole scuole per la distribuzione di questa quota del salario e, in molti, troppi, casi veri e propri accaparramenti del fondo di istituto da parte di pochi colleghi e colleghe.

Da questa situazione si deve uscire:

1. riconducendo il lavoro straordinario alla sua funzione fisiologica e riconoscendo, nei casi limitati nei quali sia assolutamente necessario, una sua più adeguata retribuzione
2. definendo, laddove servano, figure professionali, docenti ed ata, che si occupino di compiti specifici precedentemente non previsti (tutoraggio per gli alunni immigrati, cura dei laboratori e delle biblioteche, assistenza fisica e psicologica agli alunni, percorsi formativi specifici)
3. riconducendo, dal punto di vista previdenziale, il lavoro accessorio alle stesse condizioni del lavoro ordinario
4. puntando, in ogni caso e in primo luogo, a forti aumenti in paga base

## **Diritto alla mensa**

A tutte le lavoratrici e lavoratori della scuola che operino su turni spezzati o su turni eccedenti le 7,12 minuti va riconosciuto il diritto all'interruzione del lavoro di 30 minuti considerati come parte del servizio e quello alla mensa gratuita. Nel caso non sia possibile attivare una mensa a livello di istituto scolastico va corrisposto un buono pasto di 12 euro.

## **Ruolo unico docente**

Si tratta di una rivendicazione che, da anni, la CUB pone all'attenzione dei colleghi e delle colleghe. Si da, infatti, la situazione assurda di una parte consistente della categoria docente che, avendo maturato competenze, titoli di studio, percorsi di approfondimento di notevole rilevanza si vede, comunque, collocata al VI livello.

Va rivendicato con forza il **carattere unitario della funzione docente** dalla scuola primaria alla secondaria superiore, il riconoscimento dei titoli di studio, della formazione in servizio e del servizio stesso:

il CCNL deve riconoscere, dal punto di vista retributivo e dell'organizzazione del lavoro quanto è stato, a cura delle colleghe e dei colleghi, sperimentato e sviluppato nella scuola primaria che è stato uno straordinario laboratorio di innovazione. Questo processo che si è dato sulla base dell'impegno volontario e gratuito della categoria deve avere un adeguato riconoscimento formale mediante l'unificazione della categoria docente al VII livello e l'eguagliamento al meglio della retribuzione e dell'orario, altrettanto vale per gli insegnanti tecnico pratici che, da anni, rivendicano il VII livello

## **Formazione in servizio**

La complessificazione della struttura della scuola pubblica rende ancora più necessario che in passato investire risorse nella formazione del personale docente ed ata. Riteniamo che vada superata la logica dello spezzatino, dei permessi centellinati, dei corsi fai da te. Va posta all'ordine del giorno, di conseguenza, la rivendicazione dell'**anno sabbatico** come strumento necessario a garantire una riqualificazione dell'insieme del personale.

A questo fine, le università dovranno garantire adeguati spazi e risorse per la formazione del personale.

## **Libertà sindacali**

Il principio dal quale partire è semplice: **la libertà sindacale è la libertà delle lavoratrici e dei lavoratori di esprimersi e di organizzarsi sul terreno sindacale e non la libertà dei sindacati dal controllo dei lavoratori.**

Questa libertà, per trovare concrete forme di attuazione deve prevedere:

1. il diritto di assemblea a livello di istituto sulla base della richiesta da parte di un quinto dei lavoratori e dei sindacati che, a livello di istituto, godano di una reale rappresentatività dimostrata, in concreto, dall'elezione di un delegato RSU nelle proprie liste
2. la costituzione di RSU capaci di garantire una maggior rappresentatività della volontà delle lavoratrici e dei lavoratori. A questo fine va definito un numero di delegati proporzionale alla dimensione del singolo istituto (3 delegati per le scuole con meno di 90 lavoratori ed 1 delegato in più per ogni 30 lavoratori o frazione di 30 superiore a 10)
3. la possibilità, per i lavoratori, di sfiduciare la RSU sulla base della raccolta del 50% delle firme più una e di ottenere nuove elezioni
4. il riconoscimento ai delegati RSU dell'intero monte ore dei permessi attualmente sequestrato in misura consistente dai sindacati concertativi (attualmente per ogni 30 minuti riservati ai delegati, 55 sono nella disponibilità dei sindacati concertativi) e la possibilità per i delegati che non usufruiscano dei permessi di loro spettanza di darne la disponibilità alla propria organizzazione sindacale.
5. la possibilità dei delegati, al di là delle liste nei quali sono stati eletti, di dare vita a coordinamenti territoriali con diritto di accesso all'informazione ed alla contrattazione a livello locale
6. il riconoscimento della rappresentatività per i sindacati a livello provinciale e regionale oltre che nazionale

Va, in altri termini, superata la logica di legare la rappresentatività a livello di istituto, di provincia e di regione alla rappresentatività nazionale e valorizzata la rappresentatività reale dei sindacati e dei coordinamenti di delegati.

## **Semplificazione amministrativa**

Va superata l'attuale prassi che imputa alle lavoratrici ed ai lavoratori l'onere di ricostruire il proprio percorso lavorativo e previdenziale e assicurata la trasparenza degli atti.

Da anni è stato previsto e mai realizzato il normale libretto di lavoro la cui introduzione permetterebbe alle colleghe ed ai colleghi di controllare la propria situazione e libererebbe l'amministrazione da una pletora di inutili produzioni di documenti.

A questo fine, va garantita un'adeguata organizzazione delle segreterie sia per quanto riguarda l'organico e la formazione che la costruzione di una struttura che metta in rete le competenze amministrative.

Va anche modificata l'attuale modalità di comunicazione fra amministrazione e lavoratori sulla base di una modulistica di chiara e facile consultazione.