

LA SCUOLA DI OGGI E LE SUE DERIVE
segmentazione del corpo docente, ruolo unico e contratto nazionale

25 marzo
2024

CGIL BOLOGNA
via Marconi 67/2 ore 10/14

e online
per link scrivere a leradicedelsindacato@cgil.it



LE RADICI DEL SINDACATO
area alternativa in FLC CGIL

***New
public
management
e
personale
docente***

Luca Scacchi
Ag CGIL e FLC



I DUE VOLTI DELLA SCUOLA

La scuola *repubblicana* copre due **diverse funzioni sociali**, nel quadro dell'impianto programmatico della Costituzione

art. 34: La scuola è aperta a tutti. L'istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita. I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso.

Una funzione di promozione sociale: il diritto alla conoscenza come strumento di difesa ed *empowerment* delle classi subalterne

Una funzione di socializzazione alle regole dell'attuale modo di produzione, nel quadro delle sue gerarchie sociali





LA SCUOLA E' CIOE' TERRENO DELLO SCONTRO DI CLASSE

Nella dinamica tra le sue due funzioni,
nel rispondere alle esigenze del *capitale*,
nello sviluppare la *classe* lavoratrice,
nella sua struttura,
nella sua organizzazione,
nel suo *lavoro*.

E quindi anche nella strutturazione del *lavoro docente*.





LA SCUOLA DEL PADRONE E I SUOI DOCENTI

Sino al **'68** e al **decennio operaio**, nonostante esperienze sperimentali, *Manzi* o la *Media unica*, la scuola è dominata da l'impianto gentiliano gerarchico e classista.



La scuola è segmentata secondo un ordine sociale e così sono divisi i docenti, gerarchicamente, tra *maestre*, insegnanti delle medie e professori delle superiori.

La carriera del docente era configurata per passaggi **verticali**, sulla base di una gerarchia di *parametri*, e sviluppi retributivi **orizzontali** [scatti biennali del 2,5%].





ANZIANITA' E CONCORSO DI MERITO DISTINTO

Il **parametro** era un moltiplicatore: ogni *grado* aveva i suoi, con specifici tempi di carriera *verticale*. Per il **maestro** da 190 a 397 in 18 anni [intermedi 243, 280 e 330]. Per i **docenti laureati** da 243 a 443: per la *media* in 15 anni [3 intermedi: 280, 330, 397], per le *superiori* in 10 anni con solo due parametri intermedi [341 e 410].



Il **dirigente** (Preside/Direttore) siglava **note di qualifica** annue, se negative non si aveva diritto a progressioni orizzontali o verticali.

Il **concorso per merito distinto** (legge n. 165/58) era indetto dal provveditore (maestri) o ministero (media/superiore, su 239 materie: 25 istruzione classica, scientifica, magistrale e media; 93 per tecnica e professionale, ecc).

Il concorso era per **titoli** (studi, servizio e **note di qualifica**, almeno **ottimo** negli ultimi 3 anni), **prova scritta** (argomento di una lezione) e **colloquio**.





IL '68 CAMBIA LA SCUOLA E ANCHE QUESTO SISTEMA

Il *lungo autunno caldo* stravolge la scuola del padrone: inquadramento unico delle superiori, decreti delegati, comunità educante, ecc.

Effetto di diversi tre processi:

La **scolarizzazione di massa**: 840mila studenti sup. nel 61/62, 1.732mila nel 71/72, 2.446mila nel 81/82 [+206%]. I vecchi apparati non erano in grado di provvedere neppure al reclutamento, i presidi erano, in larga misura, incaricati. Unica a tenere la scuola elementare.

Il cambiamento dei **rapporti di forza complessivi** tra le classi

La **sindacalizzazione della scuola**: l'azione della **CGIL Scuola**, allora da poco nata e piena di giovani, che portarono alla fine delle note di qualifica e, con non pochi crucci da parte di SNALS e Sinascel CISL, sindacati "più anziani", del *concorso per merito distinto*.





UN SUPERAMENTO DI FATTO

In realtà il merito distinto formalmente sopravvisse. È ancora previsto dagli articoli 5-10 del decreto legge n. 13 del 1976, ma di fatto non è più applicato.



La **legge 312 del 1980** riforma tutto il pubblico impiego [*Nuovo assetto retributivo-funzionale del personale civile e militare dello Stato*]. Il concorso di merito sopravvive con commissioni e punteggi (70/100 per passare), ma in forma **molto limitata**: solo per i docenti di ruolo che si trovano a non più di tre anni dall'ultima classe di stipendio, per passarvi. Di fatto, chi ha i titoli quasi sempre è già in pensione.

Contratti scuola per i trienni 82-84 (DPR 345/83), 85-87 (DPR 209/87) e 88-90 (DPR 399/88) consolidano una progressione di carriera per anzianità, articolata in classi e scatti biennali



Other notable organizations like



PRIVATIZZAZIONE E CCNL 1995

Il D.lgs n° 29 del 3/2/1993 determina la *cosiddetta prima privatizzazione* [seguita poi da Bassanini, **Legge delega 59/1997** e **D.lgs 396/97**]:
si eliminano le progressione economiche automatiche per anzianità.

Il D.lgs 29/1993

- Regolazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego non più per legge dello Stato ma attraverso il contratto di lavoro siglato con le Oo.Ss. e l'applicazione del Codice Civile;
- Controversie demandate al giudice ordinario
- Separazione tra politica e amministrazione (art. 3);
- Riduzione qualifiche dirigenziali (da 3 a 2);
- Riduzione del personale dirigente (10%);
- Responsabilizzazione dei dirigenti;
- Maggiore mobilità e diversi orari di lavoro;
- Istituzione URP (art. 12)
- Nuclei di valutazione (art. 20)
- Istituzione ARAN (art. 50).

Vengono eliminati gli aumenti biennali [*orizzontali*] e viene introdotta la progressione sostanzialmente in vigore ancora oggi [*gradoni*: 3 anni iniziale; 6 nelle tre successive e 7 nelle ultime due].

Il superamento dell'automatismo si traduce nell'obbligo di frequentare attività formative per 100 ore nell'intervallo previsto per il passaggio alla posizione successiva, ridotte a 50 nella prima posizione.





RIMANE IPOTESI ACCELERAZIONE

Il passaggio previsto in **art 28 CCNL 1998**, rimane in **Art. 27 comma 4**:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
COMPARTO SCUOLA
1994-1997

INDICE

ACCORDO SUI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

P A R T E P R I M A

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1: Campo di applicazione.

Art. 2: Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I : Disposizioni generali.

Art.3: Obiettivi e strumenti

Art.4: Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

Art.5: Livelli di contrattazione. Materie e limiti della contrattazione decentrata.

Art.6: Composizione delle delegazioni

CAPO II: Informazioni e forme di partecipazione

Art. 7: Informazione

Art. 8: Esame

Art. 9: Relazioni a livello di istituzione scolastica

Art. 10: Pari opportunità

Art. 11: Consultazione

Il passaggio tra una fascia e l'altra potrà essere anticipato nel tempo per effetto della valutazione di ulteriori parametri ponderati secondo le specifiche tipologie professionali, quali: a) titoli accademici, professionali e culturali coerenti con il profilo professionale di appartenenza; b) crediti professionali oggettivamente certificabili, derivanti dalle esperienze di servizio e dalle attività di formazione; c) accertamento di particolari qualità dell'attività professionale, a richiesta dell'interessato; tali parametri possono dar luogo ad anticipazione esclusivamente dopo il primo biennio del periodo di maturazione della posizione stipendiale. La declaratoria puntuale dei predetti parametri, la loro combinazione, le modalità di accertamento e i criteri di valutazione verranno definiti tra le parti nel successivo accordo entro il 30 novembre 1995, con decorrenza dal 1.1.96.

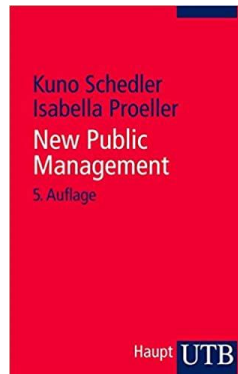
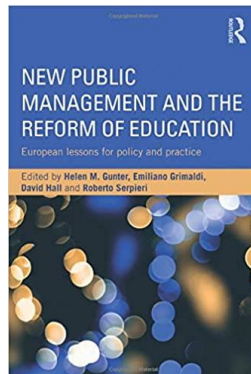
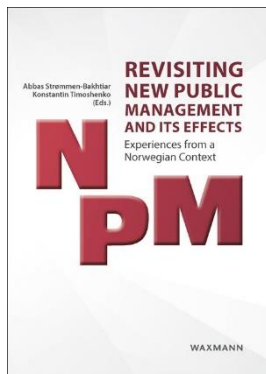
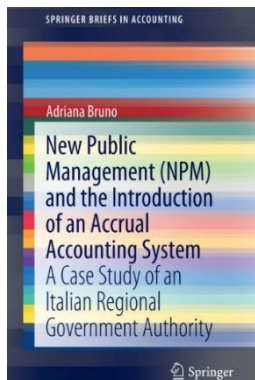
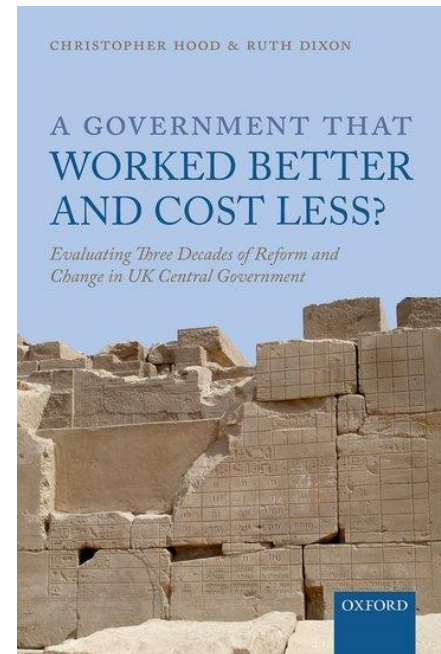
- **Mai applicato** perché non è chiaro come valutare titoli, funzioni o orari.





New public management

- **Aziendalizzazione e logica di quasi mercato:** produzione di servizi in competizione con altre strutture pubbliche e private.
- **Manager professionali** con autonomia di gestione e responsabilità per i risultati.
- **Sistemi di controllo oggettivi** che simulano appunto la pressione del mercato.
- ***Dunleavy* (2006):** disaggregazione, competizione, incentivi.





UN SEMINARIO ARAN

Il Professor De Martin, che seguiva la materia per ARAN, organizzò nell'ottobre 1995 un seminario sulla valutazione individuale del personale scolastico.



1. I titoli non garantiscono professionalità.
2. I processi di crescita professionale avvengono in platee ristrette, implicitamente riconosciute da pari e DS con incarichi: quello che manca è la loro certificazione strutturata e valutazione ex post.
3. Nessuna valutazione può prescindere da un coinvolgimento diretto della scuola in cui l'insegnante opera o ha operato.
4. Qualsiasi riconoscimento deve escludere ripartizioni astratte tra le scuole o per stratificazioni di mansioni (burocratizzazione).



Su queste basi *consenso sindacale* su valorizzazione professionale attraverso **titoli** e **valutazione della scuola**, solo a 30% docenti con importo pari a 3 ex scatti biennali, da risparmi revisione 1993

[Barbieri, *La carriera annunciata*, Seminario nazionale FLC 14.7.2021].





IL CONCORSONE BERLINGUER

CCNL 1999 siglato da tutti eccetto Gilda, tracolla per ampie mobilitazioni [40% adesioni sciopero Gilda, Cobas, Unicobas del 17.2.200].



Il CCNL prevede **50% dei risparmi distribuiti in aumenti, 50% premiali con meccanismo selettivo**, una sorta di esame per docenti con anzianità di almeno dieci anni [150 mila insegnanti, 20% dei ruoli] su tre criteri:

- **curriculum** (competenze disciplinari, pedagogiche e metodologiche, esperienze e attività svolte nella scuola);
- una **prova strutturata** predisposta dal Ministero sulla **disciplina**;
- una **“verifica in situazione”**, che si sarebbe potuta realizzare o attraverso una lezione in aula con i propri alunni oppure con una “lezione simulata” relativa ad un’unità didattica assegnata da una Commissione.





L'ART 29

TRATTAMENTO ECONOMICO CONNESSO ALLO SVILUPPO DELLA FUNZIONE DOCENTE

1. E' offerta l'opportunità di riconoscimento della crescita professionale nell'esercizio della funzione docente per favorire una dinamica retributiva e professionale in grado di valorizzare le professionalità acquisite con particolare riferimento all'attività di insegnamento. Essa consiste nella possibilità per ciascun docente, con 10 anni di servizio di insegnamento dalla nomina in ruolo, di acquisire un trattamento economico accessorio consistente in una maggiorazione pari a € 6.000.000 annue. Il diritto a tale maggiorazione matura a seguito del superamento di una procedura concorsuale selettiva per prove e titoli attivata ordinariamente nell'ambito della provincia in cui è situata la scuola di titolarità. La maggiorazione ha effetto in tutte le posizioni stipendiali successive, salvo esito negativo delle valutazioni periodiche di cui al comma 3.

2. Alla maggiorazione di cui al comma 1 potrà accedere almeno il 20% del personale di ruolo al 31 dicembre 1999 e comunque un numero di destinatari del beneficio economico da determinare in sede di contrattazione integrativa nazionale sulla base delle disponibilità di cui all'articolo 42, comma 3. Subordinatamente all'acquisizione di ulteriori risorse rispetto a quelle indicate all'art. 42, comma 3, la percentuale dei percettori della maggiorazione retributiva di cui al presente articolo potrà essere aumentata fino al 30% del personale di ruolo alla stessa data del 31 dicembre 1999. La decorrenza della maggiorazione è fissata al 1° gennaio 2001.

Con le stesse procedure si provvederà, a cadenza biennale, alla reintegrazione delle predette quote percentuali. A tal fine, le procedure saranno avviate, in ciascuna provincia e per posti o per raggruppamenti di cattedra individuati per aree disciplinari omogenee, secondo i seguenti criteri:

- a) la procedura si articola nella valutazione del curriculum professionale e culturale, debitamente certificato, e in prove riguardanti la metodologia pedagogico - didattica e le conoscenze disciplinari, da svolgersi anche mediante verifiche in situazione;
- b) i contenuti delle prove ed i criteri per la costituzione delle commissioni giudicanti sono definiti dal Ministro della Pubblica Istruzione, sentito il Consiglio Nazionale della P.I.;
- c) la procedura può prevedere momenti formativi da realizzare eventualmente in collaborazione con l'Università e con l'impegno dell'Amministrazione ad offrire opportunità distribuite sul territorio.

3. La contrattazione integrativa nazionale fisserà le procedure concorsuali, gli ulteriori criteri operativi della selezione di cui al presente articolo, e disciplinerà le modalità delle valutazioni periodiche necessarie per conservare il diritto alla maggiorazione anche nelle posizioni stipendiali successive.

4. Entro il 30 giugno 2001, le parti si incontreranno per esaminare, anche ai fini del successivo rinnovo contrattuale, l'esperienza applicativa della presente normativa sulla base dei dati forniti dal Ministero della Pubblica Istruzione su richiesta dell'ARAN.





IL DOPO BERLINGUER: IL CCNL 2002

CCNL 2002-2005 del 24/07/2003 – La valorizzazione

L'art. 22 prevede l'istituzione di una Commissione di studio sulla carriera professionale:

“Le parti stabiliscono di costituire, entro 30 giorni dalla firma definitiva del presente CCNL, una commissione di studio tra ARAN, MIUR e OO.SS. firmatarie del presente CCNL, che, entro il 31-12-2003 elabori le soluzioni possibili, definendone i costi tendenziali, per istituire già nel prossimo biennio contrattuale, qualora sussistano le relative risorse, meccanismi di carriera professionale per i docenti.

Le parti convengono che la commissione di cui al comma precedente finalizzi la propria attività alla realizzazione di meccanismi di carriera che contribuiscano alla costruzione di una scuola di alto e qualificato profilo, che assicuri agli alunni i migliori livelli di apprendimento, valorizzi i talenti e prevenga situazioni di difficoltà e disagio. Tra gli strumenti a tal fine necessari si conviene essere utile l'istituzione di un sistema nazionale di valutazione del sistema scolastico.”





IPOTESI SENZA ESITO CONCRETO

**Esito lavori della Commissione di studio ex art. 22 del CCNL
24/05/2004**

La commissione è composta da rappresentanti sindacali e dell'amministrazione. Si tratta di un documento di ricognizione su alcune ipotesi di sviluppo della carriera professionale dei docenti, aperto alla discussione e alle proposte del personale interessato per coinvolgerlo nelle scelte.

Principali punti condivisi:

- unicità della funzione docente
- professionalità docente articolabile in una pluralità di competenze
- dinamica retributiva e professionale cui ogni docente può volontariamente aderire non legata al solo indicatore dell'anzianità di servizio
- elementi da considerare: l'esperienza, il sistema dei crediti (**tra questi la formazione**), la valutazione come supporto all'attività didattica e verifica degli esiti
- risorse finanziarie aggiuntive
- accordo negoziale che regola la materia previa consultazione della categoria





RIMANGONO COMUNQUE VIVE

CCNL 2006-09 del 29.11.2007 – La valorizzazione

Il CCNL del 2007 ribadisce gli esiti della Commissione ex art. 22 all'art. 24:

“Le parti confermano gli esiti sottoscritti il 24-05-04 della Commissione che ha operato ai sensi dell'art.22 del CCNL 24/07/03. Le parti stesse si impegnano a ricercare in sede contrattuale, in coerenza con lo sviluppo dei processi di valutazione complessiva del sistema nazionale d'istruzione e con risorse specificamente destinate, forme, modalità, procedure e strumenti d'incentivazione e valorizzazione professionale e di carriera degli insegnanti”





BRUNETTA E IL MERITO

Con la **Grande Crisi** e il governo centrodestra: legge delega n° 15 del 4/3/2009 e **D.lgs 150 del 2009**. La legge ingabbia la contrattazione, ponendo una serie di controlli, tetti e vincoli:

- **al salario accessorio** (PEO selettive per pochi);
- focalizzazione su **performance** (con vincoli % di distribuzione: 25%, 50% e 25%);
- **organizzazione del lavoro** esclusiva competenza del datore (solo informazione sindacale).

In clima di svalorizzazione (*fannulloni*) e vessazioni (malattia), si impone un modello di *autonomia assistita* delle amministrazioni che radicalizza *New Public Management*.



Scuola e ricerca rimangono però escluse da performance





LA BUONA SCUOLA DI RENZI

Nel 2015 Renzi propone una revisione ad ampio raggio [poteri DS e chiamata diretta, 0-6, PTOF, Alternanza, organico autonomia, ecc]. Molto ancora in vigore.

Su **valorizzazione merito docenti**, si prevede bonus:

Istituzione di un fondo ripartito tra le scuole in proporzione alla dotazione organica (e fattori complessità), con un bonus merito assegnato dal DS sulla base dei criteri individuati dal comitato per la valutazione dei docenti [tre aree, qualità dell'insegnamento; risultati ottenuti su potenziamento competenze alunni e innovazione; responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico].





IL BONUS SMONTATO



CCNL 2016-18 del 19-04-2018 – La valorizzazione

Sono materia di contrattazione a livello di scuola “i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell’art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015” (art. 22, comma 4, c4)

Resta sempre valido l’art. 24 del precedente CCNL

Nella [legge di bilancio 2020 160/19](#) ,[Governo Conte II, ministro Fioramonti], all’articolo 1 comma 249, si stabilisce che quei fondi siano destinati non solo ai docenti ma anche al personale ATA e non abbiano più un vincolo di destinazione. In pratica i fondi stessi non sono più destinati alla valorizzazione del merito docenti, ma possano essere utilizzati per ogni altro scopo volto a retribuire l’impegno aggiuntivo e del personale docente e del personale ATA (sia di ruolo che supplente). Supremo e unico decisore in merito è il contratto di Istituto.





A VOLTE RITORNANO

PNRR, TUTOR e Orientatore, docente stabilmente incentivato, art 46 del CCNL 2019/21, in questi ultimi anni sono tornate nuove figure di valorizzazione, incentivazione e differenziazione del personale. E' tema dei contributi che mi seguiranno...

Art. 46 Ricerca e innovazione

1. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale di cui all'art. 30, comma 2, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) saranno definite modalità e criteri di utilizzazione di tutti gli eventuali finanziamenti aggiuntivi destinati al personale impegnato nelle attività di tutor, orientamento, coordinamento e nel sostegno della ricerca educativo-didattica e valutativa funzionali allo sviluppo dei processi d'innovazione e finalizzati alla valorizzazione del lavoro d'aula e al miglioramento dei livelli di apprendimento.
2. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale di cui all'art. 30, comma 2, lett. a) (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali) saranno altresì definite modalità e criteri di utilizzazione di tutte le eventuali risorse aggiuntive destinate al personale delle scuole che, sulla base di valutazioni oggettive operate dal sistema nazionale di valutazione, tengano conto delle condizioni iniziali di contesto finalizzate all'elevazione degli esiti formativi.
3. Il presente articolo abroga l'art. 31 del CCNL 29/11/2007.



Le due figure di riferimento



Tutor dell'orientamento

guida la costruzione dell'portfolio e la documentazione del percorso dello studente per intercettare i talenti da valorizzare e le difficoltà da arginare



Docente Orientatore

ha il compito di supportare il ragazzo nella scelta del percorso di studi più consona alle capacità e alle inclinazioni





LA CGIL-SCUOLA E LA FLC



Su carriera, valorizzazione professionale e merito, la nostra categoria ha posizioni articolate, diverse e anche conflittuali sin dalla sua nascita.

La resistenza all'introduzione di riconoscimenti retributivi, diversi dalla qualifica e dall'anzianità, veniva da uno "strano" schieramento, costituito da una buona parte dell'estrema sinistra - allora molto presente nella CGIL-Scuola e nel sindacato della scuola secondaria della CISL - e dai "conservatori" del sindacato autonomo SNALS e di una parte del sindacato della scuola elementare della CISL. L'esigenza di cambiamento era portata avanti dalla maggioranza della CGIL-Scuola e dalla parte innovativa del sindacato della scuola elementare della CISL.

[Barbieri, *La carriera annunciata*, Seminario nazionale FLC 14.7.2021]





Negli anni '80 nella CGIL Scuola la discussione sulla differenziazione prese come riferimento il meccanismo dell'orario.

Al **Congresso di Copanello** [1981] si ipotizzò la possibilità di prevedere per l'insegnante un orario onnicomprensivo full-time, magari introducendo una fase o un sistema a doppio regime. Ma il contratto nazionale del 1982 non approdò a. Nel 1984 su questa ipotesi la CGIL-Scuola tenne una consultazione nazionale sull'orario di lavoro [forse la consultazione sindacale più ampia che si sia mai tenuta nella scuola italiana], riportò solo un 15% di favorevoli all'ipotesi full-time, un 35% all'ipotesi conservatrice di lasciare le cose come stavano e circa il 50% per un'ipotesi che riconoscesse orari e attività aggiuntivi all'orario normale.

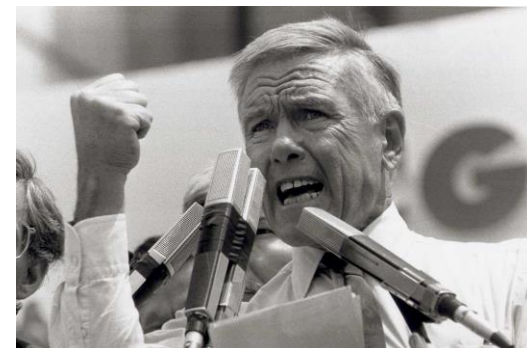
Dall'esito di questa consultazione prese il via l'ipotesi di istituire quello che sarà poi il fondo d'incentivazione e successivamente il fondo d'istituto.

ANNI '80





LA CGIL-SCUOLA E IL CCNL 1988



La CGIL Scuola avrà un parere **negativo** sul CCNL.

*La piattaforma sindacale comportava incrementi retributivi superiori al 25%. Il contratto si chiuse con beneficio medio di circa 480.000 lire (oltre il 30% della retribuzione). Il protagonista principale di quel contratto fu il ministro della funzione pubblica **Cirino Pomicino**, con la copertura del ministro del Tesoro **Giuliano Amato**, coadiuvato dal giovane sottosegretario **Maurizio Sacconi**.*

*Il confronto contrattuale e la sua conclusione produssero una forte tensione tra le confederazioni, in particolare tra la CISL e la CGIL. **Si inasprì anche il rapporto tra la confederazione CGIL e la CGIL-Scuola**, ritenuta responsabile di non aver contrastato sufficientemente le spinte corporative. Trentin prevede per il sindacato di categoria una lunga marcia nel deserto. In effetti, la vicenda fu essenzialmente politica con un ruolo significativo del PSI di Craxi deciso a “sparigliare” il sindacalismo confederale e un conseguente rilancio di Cirino Pomicino indisponibile a veder messa nell’angolo la DC. Sicuramente quel contratto contribuì alla crescita della spesa pubblica e dell’inflazione.*

***La CGIL-Scuola non firmò l’ipotesi di accordo** ritenendo che il considerevole impegno finanziario dovesse essere accompagnato anche da un miglioramento nella organizzazione e nella qualità del servizio. **Successivamente, anche al fine di consentirne l’adesione, fu inserito l’articolo 28**, relativo al riconoscimento di eventuali titoli e meriti professionali*

[Barbieri, *La carriera annunciata*, Seminario nazionale FLC 14.7.2021]





RIPRENDIAMOLO L'ART 28 DEL 1988

1. Al personale dell'area della funzione docente di cui all'art. 3, c. 1, possono essere **attribuite, per particolari meriti** anche tenendo conto degli specifici titoli di studio, mediante procedura concorsuale, **anticipazioni stipendiali** con i limiti, i criteri, le condizioni e le modalità di cui al presente articolo.
2. Il personale docente, durante l'attività di servizio, può **fruire soltanto per due volte del beneficio** di cui al comma 1. Purché abbia una anzianità di ruolo non inferiore a sei anni per l'attribuzione della prima anticipazione stipendiale ed a quattordici anni per l'attribuzione della seconda anticipazione stipendiale. La quantificazione del beneficio economico sarà determinata in sede di negoziazione decentrata a livello nazionale, di cui al comma 3., entro un anno dall'entrata in vigore del presente decreto.
3. Il beneficio di cui al comma 1 è **attribuito ai vincitori di concorsi indetti annualmente. Il limite dei posti annualmente riservati** a concorso per ciascun ordine di scuola, le modalità di espletamento di tali concorsi, le condizioni di ammissibilità saranno definite con D.P.R. di concerto con il Ministro del Tesoro e della Funzione Pubblica, previa negoziazione decentrata a livello nazionale.
4. Le disposizioni di cui al presente articolo hanno effetto con decorrenza dal 31 dicembre 1990.





E LA FLC?

Riprende questa impostazione nella piattaforma
alla fine del blocco contrattuale 2010/15



Ribandendo la contrarietà ad un sistema di carriere che spezza l'unicità della funzione docente, ritiene si possa valutare per valorizzare la professione docente, l'anzianità di servizio, il contesto in cui si opera (aree a rischio, alta presenza di stranieri o gruppi di svantaggiati); le situazioni di rilevante complessità (ITS, rapporti con altri soggetti del territorio); ma anche la qualità del lavoro didattico e laboratoriale; la produzione di materiali didattici e la costruzione di percorsi didattici; la formazione oltre la quota obbligatoria; il lavoro in team; le funzioni di coordinamento pedagogico e organizzativo; la realizzazione di progetti di particolare valore e connotati da innovazione e ricerca sul versante della didattica e della valutazione.

Tre piste di lavoro da tempo individuate e che ribadiamo:

1. Valorizzazione professionale legata all'impegno orario e agli incarichi aggiuntivi (orario di lavoro potenziato). Questa ipotesi prevede l'individuazione di incarichi specifici per alcune figure di sistema in ogni singola scuola (lo schema di riferimento potrebbe essere funzioni strumentali e delle collaborazioni con il DS), ...

2. Valorizzazione del lavoro d'aula. Occorre individuare una griglia di crediti, secondo criteri definiti a livello di contrattazione nazionale integrativa, che tenga insieme esperienza, formazione, produzione di materiale didattico e valutativo, pubblicazioni di carattere didattico, attuazione di una didattica innovativa e laboratoriale, elaborazione e realizzazione di specifici progetti, altro.

3. Valorizzare il contesto lavorativo. ...

IPOTESI
PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2015-2017
Comparto Scuola statale

"Un contratto per la scuola che cambia"





LA FLC PROPONEVA

*La valorizzazione professionale e i relativi crediti formativi e/o professionali possono costituire la base per determinare, dopo una certa anzianità di servizio, **un'accelerazione nella percorrenza delle fasce retributive.***

*Quindi la FLC CGIL è assolutamente contraria alla cancellazione di una percorrenza di carriera legata all'esperienza professionale (anzianità). L'attuale inquadramento per **fasce stipendiali di anzianità va mantenuto** e va introdotto in **affiancamento** e con **risorse aggiuntive** un meccanismo **aperto a tutti** di accelerazione delle fasce stipendiali, legato all'impegno lavorativo aggiuntivo*

IPOTESI
PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2015-2017
Comparto Scuola statale

"Un contratto per la scuola che cambia"

Si nota cioè qualche attenzione in più sui meccanismi selettivi rispetto al concorsone





L'ULTIMA PIATTAFORMA: UN ULTERIORE PASSAGGIO

La prima proposta [bozza al Comitato Direttivo Nazionale del 7-8.6.2021]:

Il nostro obiettivo è promuovere una professionalità centrata sull'unicità della funzione docente fondata su processi di insegnamento/apprendimento di qualità da garantire a ogni alunna/o in tutti i gradi di scuola e su tutto il territorio nazionale, nell'ambito della libertà di insegnamento costituzionalmente riconosciuta.

...va previsto **un sistema di arricchimento e sviluppo professionale aperto a tutti**, a carattere universale e che non preveda valutazioni di tipo individuale. Tale sistema deve essere in grado di riconoscere e valorizzare le diverse dimensioni del lavoro docente, **collegandolo a percorsi formativi di qualità**, inseriti in una progettualità didattica e di ricerca costruita nell'ambito di un piano nazionale, a cui le singole scuole aderiscono, esaltando il ruolo e le funzioni degli organi di autogoverno delle autonomie scolastiche nell'attuare un sistema strutturato di formazione in coerenza con quanto previsto nel "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale".

Tale sistema, che si rivolge a tutti i docenti interessati, deve prevedere una **progressione economica che si aggiunge alle attuali progressioni per sola anzianità con apposite risorse aggiuntive** rispetto a quelle che perseguono un preliminare innalzamento dei livelli retributivi tabellari. L'intera definizione di questo percorso di progressione economica, ad **accesso universale e su base volontaria**, deve essere regolato attraverso la contrattazione collettiva nazionale.





QUELL'IPOTESI NON TROVA CONSENSO

Rinviato il punto e approvata versione rielaborata [CDN del 14.7.2021]:

Il nostro obiettivo da sempre consiste nel promuovere una professionalità centrata sull'unicità della funzione docente ... Partiamo dalle rivendicazioni storiche della categoria arrivate da tempo ad un punto di approdo e presenti nelle piattaforme contrattuali dal 2003: **individuazione di risorse dedicate, rifiuto di qualunque organizzazione gerarchica e diversificazione dell'unica figura docente, individuazione di criteri oggettivi che riconoscano l'impegno aggiuntivo, finanziamenti ad hoc per riconoscere l'impegno specifico nelle aree a rischio e a forte processo migratorio o comunque in particolari contesti lavorativi.** Un sistema di valorizzazione che non significa valutazione ma messa a valore e riconoscimento professionale, aperto a tutti, a carattere universale, che non preveda appunto nessun meccanismo selettivo o competitivo ma **privilegi, piuttosto, la dimensione collegiale e sistemica**, l'unica capace di riconoscere le diverse e molteplici dimensioni della professionalità docente, regolato attraverso la contrattazione collettiva nazionale e basato su risorse aggiuntive rispetto a quelle necessarie a innalzare il livelli retributivi di tutto il personale.

Oggi il tema della professionalità docente appare ancora più strettamente legato del passato alla formazione (Cfr. punto 4).





FORMAZIONE COME NUOVA LEVA DI VALORIZZAZIONE

....

Occorre prevedere quindi percorsi formativi che, in linea con questi valori, possano supportare l'arricchimento e lo sviluppo professionale del personale docente. Una formazione pubblica di carattere nazionale in grado di intercettare le nuove necessità del sistema, di coinvolgere le scuole stesse attraverso una progettazione frutto di una libera adesione, esaltando il ruolo e le funzioni degli organi di autogoverno delle autonomie scolastiche, in coerenza appunto con quanto previsto nel "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale". Questo sistema che non ha in alcun modo carattere selettivo presuppone l'adesione all'iniziativa da parte delle scuole e successivamente l'adesione volontaria dei docenti in servizio.





UNA DIALETTICA IN FLC, ANCHE [ma non solo] CON DUE PIATTAFORME ALTERNATIVE



OLTRE LE NUVOLE. PER IL CONTRATTO PROMESSOCI
Salario, organizzazione del lavoro
e contrasto delle riforme neoliberiste.

Sindacatoaltracosa
OpposizioneCgil nella FLC
Agosto 2017

OLTRE LE NUVOLE: PER IL CONTRATTO PROMESSOCI

Salario, organizzazione del lavoro e contrasto delle riforme neoliberiste.
Obbiettivi e rivendicazioni per la piattaforma della conoscenza.

In queste settimane sono iniziate le trattative per i nuovi contratti dei dipendenti pubblici. Gli altri CCNL, rinnovati dopo il 2015, hanno già tracciato un solco sia salariale che normativo. Solco che, non casualmente, costituisce il nocciolo dell'intesa del 30 novembre scorso tra governo e CGIL-CISL-UIL. Solco che, quindi, ci permette di individuare i principali nodi di queste prossime trattative.

Una prima premessa: la politica economica del governo ed il quadro di riferimento della stagione contrattuale

La stagione contrattuale 2015/17 si è sviluppata nel quadro di una rinnovata politica economica da parte del governo. Renzi, Gentiloni e Calenda stanno infatti indirizzando i processi di ristrutturazione in corso, con una serie di interventi fra loro congruenti: Jobsact, Industria 4.0, ammortamenti, decontribuzioni e defiscalizzazioni. Non è una politica dalla parte del lavoro. Il principale obiettivo, infatti, è rilanciare il sistema produttivo attraverso le esportazioni, portandole come in Germania dal 30 al 50% del PIL. Il modello tedesco è basato su investimenti interni ridotti (pubblici e privati), dirottati all'estero per lo sviluppo di un'area commerciale di riferimento; contenimento dei salari, per favorire la competizione internazionale; un relativo riassorbimento della disoccupazione con lavori precari e malpagati (mini-jobs). L'iniziativa governativa è quindi volta prioritariamente ad aumentare i ritmi di lavoro e diversificare gli stipendi sulla base della



OLTRE IL GORGIO. RIPARTIRE DAL CONTRATTO
Salario e organizzazione del lavoro
nella Grande Crisi, dopo la pandemia, nonostante il PNRR.

*Riconquistiamotutto
nella FLC
giugno 2021*

OLTRE IL GORGIO: RIPARTIRE DAL CONTRATTO

Salario e organizzazione del lavoro nella Grande Crisi,
dopo la pandemia, nonostante il PNRR.

I contratti del pubblico impiego sono scaduti il primo gennaio 2019, dopo esser stati rinnovati per i tre anni precedenti solo pochi mesi prima. Il rinnovo 2016/18 era arrivato dopo dieci anni di pausa [2007 la parte normativa, 2009 quella economica] per il lungo blocco imposto dal governo Berlusconi, confermato da Monti, rinnovato da Letta e poi per la parte economica da Renzi. Il blocco fu alla fine *scongelo* della Corte costituzionale, che ha sottolineato come *il reiterato protrarsi della sospensione delle procedure di contrattazione economica altera la dinamica negoziale in un settore che assegna un ruolo centrale al contratto collettivo*. I CCNL vennero però chiusi solo nei primi mesi del 2018, con aumenti soprattutto in coda (dal primo aprile in poi), senza praticamente intervenire su norme e inquadramenti nonostante la fusione di quattro comparti (il CCNL dell'*istruzione e ricerca* ha di fatto giustapposto i quattro precedenti: scuola, università, ricerca e AFAM). Dal primo gennaio 2019 ad oggi i due governi Conte hanno previsto risorse limitate [leggi di Bilancio 2019, 2020 e 2021], bloccando di fatto le trattative, senza neanche emanare gli *atti di indirizzo*. Così, dopo il lungo blocco, per la seconda volta i rinnovi dei pubblici si collocano alla fine del triennio (e oltre), con risorse limitate, eludendo nodi che si stanno aggraviando nel tempo (a partire, ad esempio, dalla presenza nello stesso perimetro contrattuale di figure e livelli stipendiali disomogenei).

Per di più, questi rinnovi sono segnati da intese tra governo e confederazioni che, in qualche modo, perimetrano le trattative più sulla base delle dinamiche politiche che del confronto sindacale del settore. Nel





Grazie dell'attenzione

