

Speciale Contratto

Gli ATA nella Comunità educante. Punto importante di qualificazione per il lavoro ATA

Con la sottoscrizione dell'[Ipotesi di contratto "Istruzione e ricerca" 2016/2018](#) si è concluso un capitolo rimasto aperto da circa dieci anni e che costruisce le basi per il contratto che verrà.

Tanti anni di assenza di contratto hanno lasciato un segno molto profondo e hanno certamente elevato le aspettative di tutti rispetto al rinnovo. L'impegno della FLC CGIL è stato quello di raggiungere, nonostante le difficili e complesse condizioni politiche, sociali e finanziarie di questa fase storica, che hanno fatto da cornice a tutta la trattativa all'Aran, il miglior risultato concreto possibile nell'interesse dei lavoratori che rappresenta.

Vogliamo, perciò, sottolineare quali sono i punti qualificanti della pre intesa che la FLC CGIL, assieme a CISL e UIL, ha sottoscritto, entrando direttamente nel merito dei temi più rilevanti.

Il personale ATA organicamente parte della Scuola Comunità educante.

Nell'ipotesi di contratto è stata recepita la configurazione della Scuola, intesa come Comunità educante. Questo ha un grande valore da un punto di vista culturale, proprio perché arresta una deriva (sdoganata dalla legge 107/15) che voleva la scuola-azienda con a capo una figura monocratica e non come l'aveva pensata la nostra Costituzione.

Questo concetto serve a rafforzare e valorizzare la specificità del lavoro scolastico e oggi, per la prima volta, il personale ATA viene inserito organicamente nel contesto scolastico in funzione paritaria, dal punto di vista lavorativo, col personale docente ed educativo, pur nel rispetto dei ruoli e delle diverse competenze.

Gli ATA parte integrante della Comunità educante vuole dire anche tutelare meglio l'infungibilità del loro lavoro legato alla didattica, contro tentativi di esternalizzazioni.

Salario: salvaguardato il bonus fiscale e non meno di altri 80 euro aggiuntivi per tutti.

Pur nella cognizione che l'ammontare delle risorse non soddisfa la perdita del potere di acquisto dei salari in questi dieci anni di assenza di rinnovo, la FLC CGIL si è impegnata affinché il personale ATA, che ha gli stipendi più bassi della sezione Scuola, potesse ricevere un aumento non inferiore a circa 80 euro (lordo dipendente) per tutti i profili professionali.

In termini percentuali, gli aumenti indicati in tutto il pubblico impiego erano del 3,48% per il 2018 e, considerando che la media retributiva della scuola è più bassa degli altri settori, questo avrebbe comportato un aumento medio a regime di circa 75 euro.

Per arrivare alla soglia degli 80 euro e attuare in tal modo all'accordo sottoscritto tra Governo e Organizzazioni sindacali il 30 novembre 2016, è stato introdotto un elemento perequativo per il 2018, già utilizzato per gli stipendi più bassi delle Funzioni a cura della FLC CGIL nazionale

centrali. Si è lavorato sulla decorrenza degli aumenti, che parte da marzo fino ad arrivare a dicembre, consentendo di trovare quella quantità di risorse per garantire a tutti l'aumento, pur con la giusta diversificazione per le fasce più alte. Sono stati assicurati anche gli arretrati 2016, 2017 e primi due mesi del 2018 e sono fatti salvi gli 80 euro del bonus fiscale destinato alle retribuzioni più basse.

L'indennità di vacanza contrattuale non viene riassorbita dagli aumenti, ma si aggiunge alla retribuzione tabellare.

È stato anche ottenuto il risultato di distribuire l'aumento sul tabellare e sulle indennità fisse e continuative dello stipendio (come il Compenso Individuale e Accessorio "CIA" e l'indennità dei Dsga), come punto di mediazione tra l'Amministrazione (che voleva ripartire anche sull'accessorio) e i sindacati.

Questo per arrivare all'obiettivo di avvicinarsi il più possibile agli 85 euro lordi medi, come stabilito nell'accordo del 30 di novembre.

Le relazioni sindacali. Si torna a contrattare su orario, salario, organizzazione del lavoro.

In tema di relazioni sindacali, in generale, sono aumentate le risorse contrattuali dell'istituzione scolastica ed è stata ottenuta la possibilità di contrattare i criteri della loro assegnazione. Viene, dunque, riconquistata la collegialità e la trasparenza delle scelte. La formazione rientra a pieno diritto nella contrattazione.

Per gli ATA si possono contrattare:

- le diverse forme di flessibilità oraria nell'organizzazione del lavoro (turnazioni, anticipo e posticipo orario, orario su 5 giorni, intensificazione delle prestazioni, etc...);
- le ricadute sul lavoro derivanti dall'uso delle nuove tecnologie e, dunque, della digitalizzazione;
- le modalità d'impiego della comunicazione via web anche fuori orario, cioè il diritto alla disconnessione, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Questi ultimi due sono elementi di novità che sono stati introdotti tenendo conto delle innovazioni tecnologiche e legislative di questi anni e dei carichi di lavoro che queste comportano. Soprattutto quelle derivanti dall'applicazione della legge 107/15, che ha causato: aumento della digitalizzazione, uso di nuove tecnologie della comunicazione, maggiori adempimenti correlati al Piano Nazionale Scuola Digitale, potenziamento dell'offerta formativa e della didattica laboratoriale, apertura pomeridiana delle scuole e nei periodi estivi, compiti demandati alle reti di scuole, incrementi di attività per l'inclusione scolastica degli alunni con disabilità, etc...

L'intenzione è quella di tutelare i lavoratori dinanzi ai cambiamenti, valorizzare gli effetti che hanno le innovazioni sulle condizioni di lavoro. Questi aspetti d'ora in poi vanno contrattati.

Importante è anche sancire il diritto a essere scollegati dalla comunicazione via web al di fuori dell'orario di servizio. Ciò serve a preservare la propria vita personale e familiare. Garantire, quindi, delle regole certe che stabiliscono che il personale non sempre è reperibile e costretto a lavorare oltre l'orario o di giorno festivo per inserire, ad esempio, dati nel sistema informativo centrale a causa delle scadenze o perché lo stesso presenta dei malfunzionamenti. Semmai servirebbe aumentare l'organico.

I permessi e le assenze. I miglioramenti per il personale ATA.

Viene confermata per il personale ATA la parte del CCNL 2006/2009 in materia di congedi parentali, malattia, ferie, aspettativa, infortunio, etc...

Sono, invece, state previste alcune modifiche migliorative, per quanto riguarda i permessi, che vanno ad integrare e aggiungere quanto previsto dall'articolo 15 del CCNL Scuola.

Entrando nel merito sono previsti i seguenti miglioramenti:

- i permessi retribuiti per motivi personali e familiari possono essere usufruiti ora anche in modalità oraria, nella misura di 18 ore l'anno (3 giorni) – articolo 31 CCNL 2016/2018;
- in alternativa ai commi 6 e 7 (soppressi) dell'articolo 15, permessi, anche usufruibili ad ore, previsti da specifiche disposizioni di legge (quali ad esempio i 3 giorni della legge 104/92; i permessi per donatori di sangue; i permessi e congedi legge 53/2000 – 3 giorni l'anno per gravi motivi - che sono aggiuntivi a quelli per motivi personali e familiari, etc...) e fermo restando quanto previsto per lutto - articolo 32 CCNL 2016/2018;
- permessi aggiuntivi per l'espletamento di visite specialistiche o terapie o esami diagnostici computabili nella malattia, fruibili sia su base giornaliera che a ore, per un totale di 18 ore l'anno. Se fruiti a ore non sono soggetti alle ritenute sul salario accessorio fisso previste per la malattia – articolo 33 CCNL 2016/2018;
- restano, inoltre, sempre le assenze in caso di prestazioni per visite, prestazioni specialistiche o esami per i quali si può usufruire della malattia.

La partecipazione al PTOF e altre disposizioni speciali per gli ATA.

Viene prevista la consultazione del personale in uno specifico incontro che il Dsga deve fare all'inizio dell'anno scolastico, ai fini della formulazione del piano delle attività.

Il personale ATA partecipa ai lavori delle commissioni per le visite e viaggi di istruzione, a quelle per l'assistenza agli alunni con disabilità, a quelle sulla sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI (Piano educativo individualizzato).

Un maggiore coinvolgimento e riconoscimento, quindi, dei profili ATA all'interno delle attività per il miglioramento dell'offerta formativa.

Per quanto riguarda i Dsga che ricoprono l'incarico di reggenza su due scuole (sia sotto-dimensionate che normo-dimensionate), viene acquisita nel contratto la sequenza sul compenso loro spettante, superando così lo scoglio del pagamento da parte del Mef.

Finalmente viene stabilito un principio basilare, che ai contratti va apposta data di inizio e di termine, cancellando in questo modo la tipologia dei contratti fino all'avente diritto, che ha causato sempre problemi in occasione del rinnovo delle graduatorie.

Resta il codice disciplinare per il personale ATA, non avendo la libertà di insegnamento come i docenti. Viene però previsto l'istituto della "riabilitazione", decorsi due anni dall'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Gli ATA sono comunque esclusi dalla valutazione (legge Brunetta).

Per consentire la partecipazione alle assemblee sindacali, siamo riusciti ad ottenere un'attenuazione sui minimi, eliminandoli per le attività di centralino.

a cura della FLC CGIL nazionale

Le sequenze contrattuali per la revisione dei profili e per la valorizzazione professionale.

Nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi è stato concordato di rinviare a sequenza contrattuale tutto il sistema di classificazione professionale e di riconoscimento e valorizzazione della professionalità.

Per raggiungere questo obiettivo è stato convenuto d'istituire entro trenta giorni dalla sottoscrizione definitiva del CCNL 2016/2018, una specifica commissione presso l'Aran che formulerà proposte organiche alle parti negoziali.

Riprendere un percorso di democrazia.

Noi riteniamo che con questa pre-intesa siano stati sciolti dei nodi politici rilevanti e che siano stati ottenuti dei punti di avanzamento.

Ora l'approvazione spetterà ai lavoratori ATA che saranno consultati in assemblea e che potranno decidere circa la sua sottoscrizione definitiva.

Per la FLC CGIL riparte l'impegno a riprendere l'iniziativa sindacale e politica su tutte le rivendicazioni che sono rimaste in sospeso.

E lo faremo a cominciare dalle elezioni delle RSU, il cui ruolo è stato rafforzato e che per noi rappresentano la sfida per la riconquista della contrattazione integrativa d'istituto. Su questa base intendiamo concludere questa fase del percorso contrattuale e ricostruire progressivamente diritti, certezze, consolidare retribuzioni, relazioni sindacali che possono incidere positivamente sulle condizioni di lavoro.

Non ci sottrarremo a questa sfida e vogliamo da subito porre le condizioni per la valorizzazione professionale del personale ATA, a partire dalle sequenze contrattuali fino ad arrivare alla piattaforma per il prossimo contratto.

[Continua...](#)

Tutti gli aggiornamenti su: www.flcgil.it/contratto-istruzione-ricerca/



Da affiggere all'albo sindacale di tutti i plessi della scuola ai sensi del vigente contratto di lavoro.



INIZIATIVE SINDACALI

Contratto "Istruzione e Ricerca": cosa cambia per la scuola (10/02)

Scheda FLC CGIL su cosa cambia per la scuola nel nuovo contratto Istruzione e Ricerca.

[Continua...](#)

Contratto "Istruzione e Ricerca": intervista a Francesco Sinopoli (09/02)

Intervista del Segretario Generale della FLC CGIL sulla firma del contratto Istruzione e Ricerca.

[Continua...](#)

Rinnovato il contratto: più tutele al lavoro nel comparto "Istruzione e Ricerca" (09/02)

Comunicato unitario di CGIL, CISL, UIL e di FLC CGIL, CISL FSUR, UIL Scuola RUA sulla firma all'Aran del primo Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del nuovo comparto "Istruzione e Ricerca".

[Continua...](#)



Per l'informazione quotidiana: www.flcgil.it/scuola/ata.

Siamo anche presenti su [Facebook](#), [Google+](#), [Twitter](#) e [YouTube](#).