



Per un contratto professionale dei docenti Proposta dell'Anp per il rinnovo del CCNL 2006-2009

Premessa

Un contratto professionale per i docenti non c'è mai stato nel nostro paese. Anzi: il CCNL 2002-2005 ha contribuito ad allontanare ulteriormente la prospettiva. Le risorse disponibili sono state tutte utilizzate per distribuire a pioggia modesti aumenti, mentre l'ennesima commissione costituita per mettere a punto una proposta di carriera ha concluso i propri lavori con il consueto documento privo di contenuti innovatori.

Il problema non sta, come si continua a ripetere, nella mancanza delle risorse necessarie. Non si tratta (solo) di *quanto*, ma di *come* si spende. E' proprio quando i mezzi a disposizione scarseggiano che occorre fare delle scelte di priorità: è invece mancato finora il coraggio di riconoscere alcune evidenze, a partire dalle quali sarebbe possibile una radicale inversione di tendenza nella deriva che sta logorando sempre più velocemente il prestigio e la motivazione di un'intera categoria. Va riconosciuto, ad esempio, che:

- nella scuola sono presenti figure molto diverse fra loro, che vanno da quella del collaboratore scolastico a quella del personale tecnico, da quella amministrativa a quella docente, dalle funzioni aggiuntive a quelle di coordinamento. Il fatto che tutte siano necessarie al buon funzionamento dell'insieme non significa però che si collochino tutte secondo un *continuum* ascendente di competenze omogenee, gestibili con le stesse logiche e gli stessi strumenti. In chiaro: con lo stesso contratto;
- all'interno della stessa funzione docente, non è affatto vero che le attività svolte, il modo di svolgerle ed il contributo recato al progetto complessivo della scuola siano fungibili ed equivalenti. C'è chi si spende di più nel rapporto didattico con gli alunni e chi si impegna particolarmente nella ricerca; c'è chi si aggiorna; c'è chi contribuisce all'organizzazione e chi si occupa dell'orientamento. E si potrebbe proseguire. Tutto questo non può continuare ad essere compresso in un solo livello retributivo, scandito unicamente dal lentissimo trascorrere di *gradoni* vincolati al progredire dell'età;
- la stessa funzione docente è stata completamente trasformata dall'entrata a regime dell'autonomia senza che la riforma di struttura abbia fino ad oggi comportato un cambiamento significativo nel contratto di lavoro.

La proposta di tre livelli di carriera (vedi di seguito) sana anche l'anomalia per cui gli insegnanti sono gli unici dipendenti laureati confinati per l'intera vita professionale in un unico livello retributivo, il settimo, il più basso tra quelli (7°, 8° e 9°) previsti a parità di titolo di studio.

Un contratto professionale è altra cosa: è uno strumento per riconoscere le differenze ed i meriti e per incentivare comportamenti positivi dei diversi attori; è prima di tutto un progetto di qualità, che si dà i mezzi per ottenere risultati corrispondenti agli obiettivi; è un patto sociale che destina le risorse messe a disposizione dalla comunità al riconoscimento del valore aggiunto che i singoli professionisti prestano alla comunità stessa. E' altresì un modo per gestire il lavoro degli individui in funzione dei loro punti di forza.





E' quindi essenziale, se si vuole perseguire un tale obiettivo di sistema, che vi sia un contratto separato per i docenti; e che, all'interno di questo contratto, vi siano riconoscimenti distinti per diversi livelli di professionalità e di impegno.

La proposta di carriera dell'Anp

L'Anp ha da tempo messo a punto una specifica proposta di carriera per i docenti. Si tratta di un documento che – per la sua natura ordinamentale – richiede un passaggio legislativo e non soltanto contrattuale. Se ne dà qui sommario informazione solo in quanto la sua conoscenza costituisce complemento logico indispensabile alla comprensione di molti dei temi specificamente contrattuali che saranno richiamati nel testo.

Il punto di partenza è che – sia a livello nazionale che in ciascuna scuola – siano presenti tre distinti livelli professionali per la docenza:

- docenti di primo livello (junior);
- docenti ordinari;
- docenti esperti (senior).

Nei tre livelli dovranno essere inquadrati tutti i docenti, indipendentemente dal ciclo di scuola in cui prestano servizio.

La collocazione nei livelli non comporta sovra-ordinazione gerarchica, ma ha lo scopo di riconoscere le diverse professionalità maturate e le competenze certificate.

L'accesso ai livelli successivi avviene per contingenti programmati, sulla base di organici da stabilire all'interno di ciascun livello.

In ogni caso, fatto salvo il primo livello di ingresso in carriera, il rapporto numerico tra i docenti in servizio nei diversi livelli deve rispettare i seguenti parametri sia su scala nazionale che di singola istituzione scolastica:

- nel secondo livello non superiore all'80% dell'organico;
- nel terzo livello non superiore al 10% dell'organico.

A regime, l'avanzamento dal primo livello al secondo avviene a seguito di selezione a domanda, tenendo conto della valutazione:

- delle competenze professionali, espressa da docenti esperti della scuola di appartenenza;
- del curriculum (titoli e crediti formativi posseduti) e del comportamento professionale, effettuata dal dirigente della scuola.

L'avanzamento da docente ordinario a docente esperto avviene a domanda mediante:

- preselezione per titoli professionali e culturali;
- formazione universitaria;
- selezione finale a cura delle reti di scuole sulla base degli esiti della formazione e dei titoli e crediti posseduti.

In prima applicazione la collocazione nei livelli superiori avviene a domanda, previa valutazione dei titoli culturali e professionali ed il positivo superamento di un colloquio con una specifica commissione valutatrice.

Anche la mobilità sarà collegata al livello professionale di appartenenza, in quanto sarà possibile chiedere il passaggio solo a scuole dove sia disponibile un posto dello stesso livello: ciò al fine di mantenere un'equilibrata presenza di docenti dei tre livelli in tutte le istituzioni scolastiche.

La progressione economica potrà avvenire secondo due modalità:

- a) **professionale**. Il passaggio da un livello a quello successivo comporta l'attribuzione



della differenza fra gli stipendi iniziali dei due livelli. Il docente mantiene la retribuzione di anzianità maturata nel livello di provenienza.

Il passaggio al livello professionale successivo può avvenire, a regime, dopo una permanenza di almeno cinque anni nel livello di appartenenza e subordinatamente alla disponibilità di posto. Nella fase transitoria va prevista una permanenza inferiore.

- b) **per anzianità.** Solo all'interno di ciascun livello di appartenenza, il miglioramento economico avviene automaticamente per anzianità, **attraverso aumenti biennali, programmati in modo tale che il massimo retributivo in ciascun livello venga raggiunto dopo dieci anni.**

La proposta contrattuale

Un contratto nel contratto

È necessario tener conto dell'obiettivo strategico anche attraverso il contratto.

Il primo passo in tal senso è la proposta di definire (all'interno del contratto di comparto) un'apposita distinta sezione dedicata ai docenti, che comprenda tutte le norme che li riguardano, sia sotto il profilo retributivo che sotto quello normativo. Per questa via – praticabile anche con le regole attuali – sarà possibile modulare i vari istituti contrattuali in modo più coerente con le necessità dell'organizzazione del servizio diversamente articolate. Si chiede insomma un contratto nel contratto.

Risorse contrattuali

Alla introduzione ed alla differenziazione tra i livelli devono essere destinate le risorse economiche disponibili per la trattativa relativa ai docenti, anche tramite una rimodulazione della progressione di anzianità.

Struttura della retribuzione

La struttura della retribuzione si compone di stipendio base di livello, retribuzione di anzianità e retribuzione accessoria.

Lo stipendio base di livello non varia in relazione al ciclo di scuola in cui si presta servizio. Deve essere prevista una differenziazione dello stesso in base al livello professionale.

All'interno di ciascun livello è prevista una retribuzione di anzianità che non potrà superare cinque scatti biennali determinati in misura proporzionale.

La retribuzione accessoria, infine, da determinare con contratto di istituto in relazione alle funzioni aggiuntive espletate, deve essere corrisposta per 13 mensilità e, quindi, considerata a tutti gli effetti come una voce fondamentale della retribuzione mensile.

Funzioni aggiuntive

In relazione all'autonomia organizzativa, didattica e di ricerca, secondo quanto previsto dal progetto di istituto, il CCNL demanda a ciascuna scuola l'individuazione delle funzioni aggiuntive necessarie, da riservare ai docenti ordinari e ai docenti esperti.

A titolo meramente esemplificativo, rientrano tra le funzioni aggiuntive quelle di:

- vicario del dirigente (in attesa dell'espletamento dei concorsi per la vicedirigenza);
- collaborazione attinente alla organizzazione e gestione (membri dello Staff e responsabili di sede);



- coordinamento della didattica (di classe, di dipartimento, di progetto, di ricerca e sviluppo ...);
- valutazione (da parte dei docenti esperti) nei confronti dei colleghi che si candidano per un avanzamento di livello;
- autovalutazione di istituto;
- tutoraggio nei confronti dei docenti neoassunti e sostegno professionale;
- responsabilità di progetti di particolare rilievo per la scuola (orientamento, disabilità, integrazione...).

Le funzioni aggiuntive sono attribuite con incarico scritto da cui risultino gli obiettivi da raggiungere, gli strumenti a disposizione, gli indicatori di risultato, le risorse e la durata anche pluriennale dello stesso.

La riconferma avviene sulla base della valutazione dell'incarico già ricoperto.

Impegno di lavoro e obblighi relativi

Il docente ha il dovere di prestare l'attività di insegnamento relativamente al minimo di ore settimanali previste dagli ordinamenti.

In coerenza con le necessità della scuola così come definite nell'esercizio della sua autonomia didattica, organizzativa, di ricerca e sviluppo, è facoltà del docente dare la propria disponibilità per prestazioni aggiuntive sia di insegnamento sia di supporto all'insegnamento secondo un piano concordato con il dirigente.

Nell'ambito dell'assetto organizzativo autonomamente determinato dalla scuola, ha inoltre il dovere di assicurare la propria presenza in servizio e la propria disponibilità per il regolare svolgimento dell'attività.

Formazione in servizio

La formazione in servizio è elemento costitutivo della professione docente e rientra tra gli obblighi professionali. Le scuole autonome predispongono una apposita offerta di formazione che risulti funzionale al progetto adottato ed ai fabbisogni formativi dei docenti.

La partecipazione ad iniziative di aggiornamento professionale, inserite in percorsi anche individuali, viene concordata con il dirigente e può essere, anche in parte, finanziata.

La formazione, certificata e valutata, viene riconosciuta come attività di servizio.

Collaborazioni plurime

I docenti ordinari ed esperti possono prestare la loro collaborazione esterna per attività di insegnamento e di consulenza su chiamata di altre scuole statali o paritarie, anche organizzate in rete.

Le collaborazioni esterne sono autorizzate dal dirigente della scuola di appartenenza e sono retribuite dalle scuole in cui la collaborazione viene prestata.

Prestazioni professionali a committenti esterni

Nelle istituzioni scolastiche i docenti ordinari e i docenti esperti, singolarmente o associati, possono attivare progetti e svolgere attività professionale di insegnamento, di formazione o di consulenza rivolte ad esterni, comunque al di fuori del loro orario di servizio. Tali progetti ed attività devono essere coerenti con le finalità istituzionali della scuola.

Lo svolgimento delle attività in questione è autorizzato dal dirigente attraverso una specifica convenzione con i docenti proponenti, all'interno della quale saranno regolati l'utilizzo delle strutture scolastiche, le condizioni relative e l'assunzione di responsabilità.



Fondo di istituto

L'autonomia ha comportato per i docenti un notevole incremento di compiti e di responsabilità all'interno di ciascuna istituzione scolastica per quanto riguarda sia l'articolazione della didattica che le funzioni organizzative e di staff.

L'efficace svolgimento di tali compiti richiede una struttura stabile, che conferisca al lavoro di progetto e di realizzazione la necessaria continuità. Parallelamente, per garantire il riconoscimento dei maggiori impegni, è necessario prevedere un notevole incremento delle risorse economiche da destinare al fondo di istituto.

Anche le risorse previste per la formazione devono confluire nel fondo di istituto.

La quota di fondo destinata a remunerare le funzioni aggiuntive svolte dai docenti in relazione allo sviluppo dell'autonomia deve essere non inferiore all'80% del totale disponibile. All'interno di tale importo va previsto un apposito budget per lo staff del dirigente.

Relazioni sindacali

A seguito dell'attuazione dell'autonomia delle scuole, si deve prevedere il potenziamento delle relazioni sindacali di istituto secondo il principio di sussidiarietà.

Deve essere garantita la completa separazione delle competenze tra RSU e organi collegiali.

Fermo restando l'obiettivo strategico dell'Anp di costituire una RSU specifica per la rappresentanza dei docenti, nella fase transitoria si deve prevedere che nel contratto integrativo di istituto sia istituita un'apposita sezione dedicata unicamente a regolare tutte le materie che li riguardano.

Assemblee

La fruizione delle ore di assemblea è un diritto del docente il quale la esercita attraverso la propria libera scelta.

Deve, pertanto, essere garantita a tutte le organizzazioni sindacali l'opportunità di indire assemblee nei luoghi di lavoro sia dentro che fuori l'orario di servizio, così come previsto dalla legge n. 300/1970 (art. 20, comma 1) e nel rispetto della libertà di associazione sindacale prevista dall'art.39 della Costituzione.

Roma, 23 giugno 2007.