



Avviso per le strutture Fis-Comitati Autonomi di Base federata Gilda degli Insegnanti

La sottoriportata ipotesi di Piattaforma contrattuale proposta dalla Gilda per il quadriennio 2006-2009, è stata già emendata (proposta) dalla scrivente O.S. federata. Le Segreterie provinciali potranno avanzare presso la Direzione Nazionale Fis-Cab proposte integrative e/o correttive che saranno discusse in un apposito e successivo incontro Fis-Cab e Gilda degli Insegnanti. E' al lavoro, presso la sede della Fis di Bari, una apposita Commissione nazionale per la valorizzazione professionale ed economica del personale Ata per gli anni 2006-2009.

Utilizzare la posta elettronica: federazione scuolacab@tiscali.it

La Direzione Nazionale

PIATTAFORMA CONTRATTUALE

2006-2009

PRINCIPI GENERALI

Difesa della professione docente (intesa come studio, ricerca e attività didattica) attraverso:

- *la centralità dell'insegnamento, libero ed autonomo;*
- *una Scuola, istituzione dello Stato, democratica, pluralista, per tutti.*

Valorizzazione della professione docente attraverso:

- *istituti normativi (stato giuridico, carriera professionale);*
- *istituti contrattuali (retribuzione, orario di lavoro, aggiornamento professionale, condizioni di lavoro, diritti soggettivi).*

Il contratto dei docenti

Priorità contrattuali

1 - Retribuzioni

A partire dall'1/1/2006 deve essere avviato:

- un deciso adeguamento degli stipendi dei docenti italiani ai livelli dell'area euro;



- il raggiungimento del massimo stipendiale in un arco di tempo più breve dell'attuale, in media con i paesi dell'area euro, suddividendo la carriera in scatti triennali;
- la trasformazione della Retribuzione Professionale Docente in Indennità di Funzione pensionabile e agganciata all'anzianità, tale da divenire parte integrante del trattamento retributivo fondamentale;
- Il riconoscimento integrale ai fini della carriera di tutti i servizi di insegnamento preruolo comunque prestati alle dipendenze dello Stato.

2 - Orario

L'orario di servizio dei docenti è per sua natura complesso e articolato, come tutte le attività che afferiscono alla sfera professionale.

Solo l'attività di insegnamento frontale è oggettivamente quantificabile.

Essa è in equilibrio - storicamente consolidato - con i restanti impegni connessi al suo espletamento e si configura come "tempo professionale" pieno, pertanto:

- a. l'insegnamento frontale come porzione dell'orario di lavoro docente va confermato in diciotto ore per la scuola secondaria e uniformato a diciotto ore per i docenti dei restanti ordini di scuola;
- b. l'attività di programmazione settimanale degli insegnanti elementari andrà ricompresa nelle attività connesse alla funzione docente, (attuale art. 27, comma 3, lett. B) come negli altri ordini di scuola;
- c. le prestazioni di insegnamento curriculari eccedenti l'orario previsto dal contratto non possono in ogni caso superare le tre ore settimanali, devono mantenere il carattere della non obbligatorietà e il loro compenso deve essere maggiorato in quanto lavoro straordinario che comporta maggiori oneri professionali; per le ore eccedenti di avviamento alla pratica sportiva resta confermato l'art. 85, comma 1, del CCNL;
- d. l'orario di insegnamento è continuativo nella giornata lavorativa: quando ciò non fosse possibile, gli eventuali intervalli orari dovranno essere compensati con specifica indennità rimandata alla contrattazione integrativa nazionale; in ogni caso l'orario giornaliero di servizio non potrà eccedere le otto ore di cui non più di sei di insegnamento;
- e. con l'eccezione delle scuole serali, gli impegni scolastici dei docenti devono concludersi entro le ore 19.00; qualora il servizio dei docenti si protragga oltre tale orario, vanno previsti compensi, similmente a quanto avviene per le ore eccedenti;
- f. il tempo impiegato per i rapporti con i genitori degli alunni deve essere inserito nel monte ore obbligatorio destinato alle attività collegiali;
- g. si chiede la cassazione del comma 5 dell'art. 27 del CCNL 2002-2005;
- h. il superamento del monte ore stabilito contrattualmente per le attività diverse dall'insegnamento obbliga sempre al pagamento delle ore eccedenti con le risorse del fondo dell'istituzione scolastica.



3 –Indennità

Vanno istituite specifiche indennità:

- per lo svolgimento degli esami, con pieno riconoscimento economico nei diversi gradi dell'istruzione;

- per particolari condizioni di disagio incontrate nell'esercizio della professione, quando l'impegno di servizio sia di fatto più oneroso ovvero quando siano introdotti nell'orario elementi di flessibilità, quali:

- a. attività di insegnamento distribuita tra mattino e pomeriggio o comunque interrotta nella sua continuità con uno o più intervalli orari, prevedendo peraltro il riconoscimento di buoni pasto per tutti i docenti che siano in servizio sia nell'arco orario antimeridiano che pomeridiano;
- b. distribuzione dell'orario di insegnamento in due o più plessi, sezioni staccate o istituti;
- c. trasferimento d'ufficio in sedi molto distanti dalla sede di precedente titolarità o dal luogo di residenza;
- d. insegnamento in classi numerose o con presenza nelle classi di alunni con oggettive situazioni di svantaggio ;
- e. riduzione dell'ora di lezione con incremento del numero delle unità di insegnamento solo in caso di sperimentazione didattica espressamente deliberata dal collegio dei docenti;
- f. partecipazione a viaggi d'istruzione.

4 - Copertura Assicurativa:

Va prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile e per gli incidenti *in itinere*.

5 - Part time

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, la prestazione professionale relativa alle attività funzionali all'insegnamento deve essere espletata in proporzione alla durata e all'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, come stabilito nel contratto individuale.

La prestazione lavorativa a tempo parziale deve essere garantita, a richiesta, anche al personale assunto a tempo determinato.

Nel tempo parziale con organizzazione verticale le attività funzionali pomeridiane sono obbligatorie solo nei giorni di servizio del docente in part-time.

6 - Aggiornamento

Dovranno essere garantiti ai docenti periodi sabbatici retribuiti per l'aggiornamento professionale. A livello di contrattazione nazionale saranno stabiliti i criteri generali.



7 – Condizione professionale

Al fine di favorire l'autoaggiornamento professionale il contratto dovrà prevedere agevolazioni e contributi per tutte le spese inerenti l'espletamento della funzione docente nonché l'accesso in regime di gratuità a tutti i servizi di interesse culturale, con particolare riferimento a:

- partecipazione a corsi di specializzazione, di formazione, convegni e seminari universitari;
- ingresso ai musei e ai teatri dell'Unione Europea;
- acquisto di libri, riviste e sussidi informatici.

8 – Valorizzazione professionale

Il Collegio dei Docenti individua figure di coordinamento didattico elettive e con specifiche funzioni, alle quali deve restare esclusa qualsiasi mansione di carattere organizzativo-gestionale.

I coordinatori operano in regime di esonero parziale (variabile a seconda della funzione svolta) e non accedono alla retribuzione aggiuntiva.

Anche in relazione alla riforma degli organi collegiali, uno dei coordinatori assume la funzione di "Presidente" del Collegio dei docenti.

9 - Ferie e permessi

Le attuali norme contrattuali che danno luogo ad inutili conflitti ed eccessiva discrezionalità, vanno riscritte integralmente in modo da garantire certezza del diritto, trasparenza ed equità.

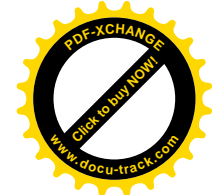
10 - Fondo d'Istituto

Fermo restando che la Gilda rifiuta la logica del fondo dell'istituzione scolastica, dell'aggiuntivo e dell'incentivazione e propone un progressivo trasferimento delle risorse economiche nella retribuzione professionale di tutti i docenti, è necessario stabilire nella contrattazione nazionale i criteri di suddivisione del fondo tra personale docente e personale ATA: una simile previsione eliminerebbe spiacevoli conflitti ed accelererebbe i tempi delle contrattazioni.

Teoricamente il fondo d'Istituto dovrebbe costituire una fonte di incremento retributivo per tutti, nonché uno strumento per il miglioramento dell'offerta formativa. Nella realtà di numerose scuole, gran parte del fondo viene utilizzato per supportare la funzione dirigenziale.

La norma contrattuale che prevede la retribuzione di non più di due collaboratori del dirigente scolastico, a carico del Fondo, è sistematicamente disattesa. Denominazioni diverse come "referenti", "capo gruppo", "fiduciario", commissioni per gli orari e/o per la formazione delle classi ecc. sono semplicemente la dimostrazione di un utilizzo tanto improprio, quanto diffuso del fondo.

E' necessario chiarire che le pur comprensibili necessità del Dirigente scolastico debbono gravare sul contratto dei dirigenti, non su quello dei docenti.



Nessun docente può superare il limite annuo di 100 ore aggiuntive di insegnamento e 100 ore di attività funzionali, retribuite con il fondo d'istituto.

11 – Trasparenza

E' obbligo del D.S. affiggere all'albo della scuola il contratto d'istituto entro 48 ore dalla stipula, per l'intera durata della sua vigenza.

E' altresì obbligo del D.S. pubblicare all'albo, entro 48 ore dalla informativa successiva alla R.S.U., il consuntivo delle attività retribuite dal F.I.S. effettivamente prestate dai dipendenti della scuola, con l'esplicitazione dei nominativi, delle ore di impegno e dei compensi attribuiti.

I compensi del F.I.S. attribuiti al personale docente devono essere messi in pagamento entro il 31 luglio di ciascun anno scolastico.

12 - Mobbing

In considerazione dell'estendersi di situazioni di mobbing nelle istituzioni scolastiche, nel contratto andranno individuati meccanismi di prevenzione e di repressione di tale fenomeno. A tal fine è necessario prevedere la costituzione di una specifica commissione con compiti di monitoraggio e vigilanza.

13 – Rapporto di lavoro a tempo determinato

Nella prospettiva di rimuovere ogni ingiusta discriminazione giuridica ed economica tra coloro che esercitano la funzione docente con contratti a tempo indeterminato e coloro che sono assunti con contratti a tempo determinato, al fine di disincentivare il sistematico ricorso dell'Amministrazione dello Stato ad assunzioni con contratti a termine, proposti e riproposti consecutivamente per anni ai medesimi insegnanti, la FEDERAZIONE GILDA-UNAMS rivendica che, a partire dal prossimo contratto:

o devono essere riconosciuti per intero tutti gli anni prestati in servizio di insegnamento a tempo determinato, sia ai fini retributivi della progressione di carriera sia ai fini giuridici per ogni e qualsiasi effetto. (Attualmente, ottenuto lo stato lavorativo a T.I., solo 4 anni vengono valutati per intero, mentre i restanti sono computati per i 2/3;

o ai docenti nominati con contratto a tempo determinato spetta la progressione di carriera similmente a quanto accade per i docenti di religione cattolica;

o il trattamento accessorio denominato R.P.D. di cui al contratto del 15/02/2001 (già C.I.A. nel C.C.N.I. del 31/08/99) deve essere riconosciuto anche ai docenti supplenti con nomina del dirigente scolastico per supplenze brevi e saltuarie, e non solo quindi ai docenti supplenti con rapporto d'impiego fino al 31 agosto (nomina annuale) o al 30 giugno (nomina fino al termine delle attività didattiche). Tali docenti, anche se assunti con rapporto di lavoro di durata inferiore all'intero anno scolastico, esercitano a pieno titolo la funzione docente, assumendone tutte le relative responsabilità. Il riconoscimento delle spettanze da R.P.D. deve quindi essere calcolato in ragione proporzionale al numero delle ore/cattedra settimanali peculiari ad ogni ordine di scuola e alla durata del contratto;

o i contratti a tempo determinato sui posti vacanti o disponibili, ivi comprese le ore collaterali, non possono essere risolti prima del 31/08;

o i contratti stipulati fino al termine delle lezioni devono essere interamente prorogati, senza soluzione di continuità fino a comprendere le operazioni di scrutini ed esami;



o devono essere a carico dell'Amministrazione tutti gli oneri fiscali e sanitari (bolli e ticket) ora a carico del docente assunto a T.D;

- in materia di congedi, permessi e ferie, il trattamento economico e giuridico dei docenti con nomina a tempo determinato deve essere equiparato a quello dei docenti a tempo indeterminato al primo anno di servizio.

Pertanto, si richiedono i seguenti trattamenti in caso di:

- Malattia: 18 mesi in un triennio con retribuzione intera per i primi 9 mesi, al 90% per i successivi 3 mesi, al 50% per i rimanenti 3 mesi;
- Partecipazione a concorsi o esami: 8 giorni per anno scolastico, con retribuzione intera;
- Lutti: 3 giorni (per evento), con retribuzione intera;
- Motivi personali o familiari: 3 giorni per anno scolastico, con retribuzione intera;
- Esigenze personali: 2 ore giornaliere, con retribuzione intera in caso di recupero entro due mesi;
- Matrimonio: trattamento invariato rispetto al contratto vigente;
- Infortunio sul lavoro: fino a completa guarigione clinica, con retribuzione intera.

Ai docenti assunti con nomina del dirigente scolastico per supplenze brevi, tenuto conto della durata del contratto, spettano:

- Malattia: 18 mesi in un triennio, con retribuzione intera per i primi 30 giorni, al 50% per il 2° e 3° mese, nessuna per il restante periodo;
- Partecipazione a concorsi o esami, lutti, permessi personali o familiari: 1 giorno per ogni mese di servizio nel corso dell'anno scolastico, fino ad un massimo di complessivi 8 gg., con retribuzione intera;
- Esigenze personali: 2 ore giornaliere, con retribuzione intera in caso di recupero entro due mesi;
- Matrimonio: trattamento invariato rispetto al contratto vigente;
- Infortunio sul lavoro: fino a completa guarigione clinica, con retribuzione intera.

E' abrogato il comma 4 dell'art. 37 del CCNL luglio 2003 nella logica di impedire il protrarsi *sine die* del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Approvata dall'Assemblea Nazionale dell'ottobre 2006

San Martino al Cimino, 7 ottobre 2006