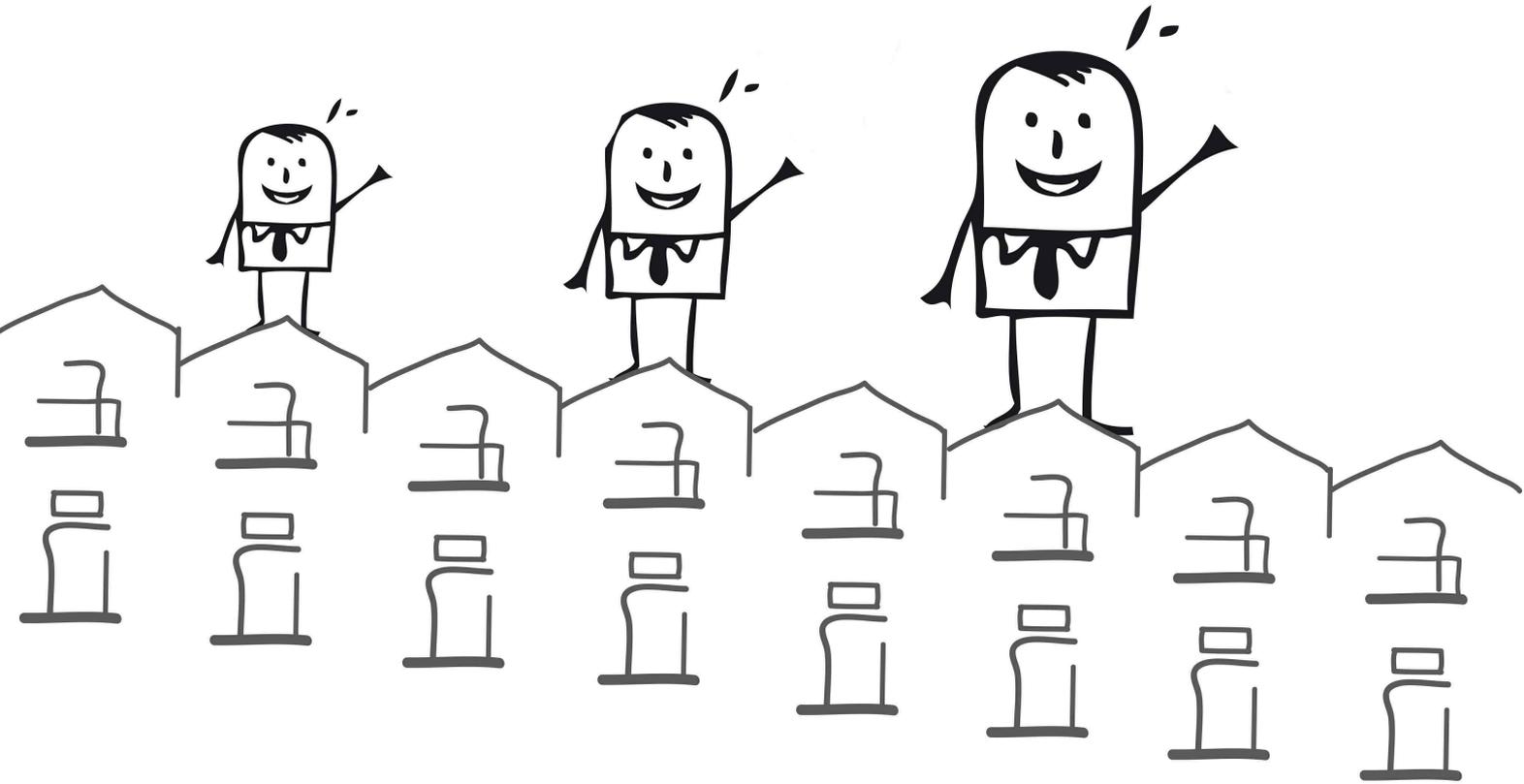




CISL SCUOLA
BERGAMO - SEBINO B.SCO



UNA VERA, PARTECIPATA "RIFORMA DELLA SCUOLA",
ATTRAVERSO UNA PAZIENTE, MA ATTIVA, COSTRUZIONE
DI UN PROGETTO CONDIVISO CAPACE DI GUARDARE AL

FUTURO

La CISL SCUOLA Bergamo- Sebino B.sco
ascolta il personale della scuola
ed esplicita i SI' e i NO
alle proposte del governo.

**UNA VERA, PARTECIPATA "RIFORMA DELLA SCUOLA", ATTRAVERSO
UNA PAZIENTE, MA ATTIVA, COSTRUZIONE DI UN PROGETTO CONDIVISO
CAPACE DI GUARDARE AL FUTURO**

**La CISL SCUOLA Bergamo- Sebino Bergamasco ascolta il personale della scuola
ed esplicita i **SI'** e i **NO** alle proposte del governo**

Gli esperti di tutte le discipline economiche e sociali, nazionali e internazionali, sostengono che stiamo vivendo tempi molto difficili e che i Governi dell'ultimo ventennio hanno mostrato una fragile capacità di lettura della realtà e uno scarso interesse per il bene comune, per la crescita e per lo sviluppo della qualità del capitale umano.

Il nostro paese si trova in una fase prolungata di recessione che non solo ha aumentato il numero di cittadini in situazione di povertà assoluta (7 milioni di italiani) e di disagio socio-economico (circa 15 milioni), ma ha anche generato la crescita della disoccupazione e in particolare di quella giovanile che ha raggiunto il picco del 44% e che rende difficile la riduzione del debito pubblico e del deficit.

Sarebbe ora di smetterla a cumulare proposte per accontentare tutti dato che queste risultano poi ingestibili dal punto di vista del reperimento delle risorse finanziarie a causa delle difficoltà ad allentare i vincoli europei che, peraltro, auspichiamo vengano resi flessibili per rendere possibile la crescita economica.

Servono, e non solo a nostro modo di vedere, lucide e responsabili scelte di priorità per la nostra azione contrattuale e concertativa che possiamo riassumere nella centralità del lavoro, nella difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e nella salvaguardia della dignità professionale delle persone.

Insieme alla CISL ribadiamo che al centro delle azioni di politica economica e sociale vanno messe la crescita, il lavoro e l'equità sociale ed economica.

Per quanto attiene la centralità del lavoro ribadiamo:

- a) la disponibilità a rivedere l'art. 18 a condizione che permanga l'istituto del reintegro per i licenziamenti illegittimi di natura discriminatoria e disciplinare;
- b) la necessità di abolire le false partite iva, il contratto co-co-pro e le associazioni in partecipazione;
- c) il sostegno, con sgravi fiscali, alla trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel quadro di un unico contratto a tutele crescenti;
- d) l'importanza di realizzare un piano straordinario di investimenti in innovazione tecnologica e in istruzione/formazione;
- e) la necessità di riformare il sistema contrattuale favorendo la diffusione dei contratti di secondo livello a sostegno dello sviluppo di nuovi livelli di produttività e competitività;
- f) l'esercizio della delega fiscale da parte del governo per alleggerire le imposte su lavoro e pensioni e per avviare a soluzione il problema degli sgravi a favore degli incapienti e delle famiglie numerose.

Sono, questi, dati inconfutabili di fronte ai quali, però, non possiamo rimanere inerti, non possiamo cioè né rinchiuderci dentro la semplice, pur oggettiva, denuncia né, addirittura, cedere alla resa all'esistente.

E' opportuno, oltre che doveroso, che la Cisl Scuola continui a mostrare coraggio nel dare corso ad iniziative (come ad esempio quella del recupero degli scatti di anzianità 2010,2011,2012, realizzata per merito della Cisl scuola e apprezzata dalla categoria) che comunque possano aprire un varco alla speranza di una inversione di tendenza che non sia fatta di soli annunci a futura memoria, o riferita a improponibili certezze del passato, ma che sappia rispondere, con concretezza, alle ben note e abusate tecniche della propaganda politica.

Riteniamo, pertanto, che, visti i tempi della proposta sulla "Buona Scuola", da parte nostra si debba insistere, forti della nostra progettualità, sulla richiesta al Governo di dialogo e di confronto con le parti sociali senza farci sopraffare dalla stanchezza per la sordità degli interlocutori.

Ciò al fine di far comprendere le ragioni per cui un ulteriore blocco dei contratti non sarebbe coerente con il proposito sbandierato di riformare la scuola per farla diventare uno dei motori fondamentali per la ripresa e lo sviluppo.

Quindi, con riferimento al documento del Governo, di cui alcuni punti sono condivisibili mentre altri prefigurano scelte inaccettabili, nel ribadire la centralità della richiesta di sblocco del contratto (per il quale occorre una previsione delle risorse nella legge di stabilità e la rimozione del blocco dalla legge finanziaria), chiediamo:

1. Individuazione delle attività strategiche nella "buona scuola"...

... da favorire con risorse organico/orario aggiuntive incardinate nel nuovo organico funzionale (relazioni individualizzate con gli studenti, alternanza scuola/lavoro, funzioni di sistema, alfabetizzazione stranieri, laboratori, produzione di materiale didattico, attività di coordinamento, lotta alla dispersione scolastica, ecc ...).

Serve un cambiamento organizzativo, una nuova articolazione degli orari e dei profili professionali da riconoscere in termini di emersione del lavoro sommerso, di un nuovo status sociale e professionali e di salari conseguentemente dignitosi.

2. Definizione di organici funzionali d'istituto e superamento delle supplenze brevi...

... attraverso la loro assegnazione al personale interno (che potrà scegliere fra tre regimi orario: part-time, orario pieno e orario potenziato flessibile da 18 a 24 ore), con conseguenti riconoscimenti salariali.

Gli organici funzionali sono da definire sulla scorta di dati oggettivi e di risultati conseguiti dall'istituto/rete in termini di innovazione/ampliamento dell'offerta formativa (alternanza, placement, tempo pieno, ecc..). L'organico d'istituto, se debitamente potenziato, potrebbe servire per l'individuazione di figure di sistema e per il potenziamento dei processi di individualizzazione, di articolazione del curriculum e di integrazione tra scuola/territorio/lavoro.

All'interno del nuovo organico d'istituto va rivisitata e rivalutata la figura dei docenti di sostegno come risorsa rilevante da investire su tutta la classe e con particolare riferimento ai soggetti svantaggiati e ai bes.

Una parte del costo per la realizzazione dell'organico funzionale potrà essere coperta da risparmi di sistema (esoneri, semiesoneri, risorse sottratte all'attività didattica con distacchi di personale per svolgere attività di sistema specie nel ciclo primario, ridefinizione dell'esame di maturità alle superiori - solo prova Invalsi pluridisciplinare su supporto informatico e per il resto valga il curriculum,- risparmi per revisione attuale regime delle supplenze, messa a regime di processi di razionalizzazione della rete scolastica, ecc) e dall'altra da investimenti aggiuntivi da mettere a carico del bilancio dello Stato e da reperire attraverso una rigorosa spending review antiburocratica e fondata sulla valorizzazione e il maggior coinvolgimento del personale.

3. Assunzioni in ruolo e nuovo sistema di reclutamento

Siamo favorevoli ad un piano straordinario di assunzioni in ruolo che riguardi tutto il personale della scuola che in parte va alla copertura di posti vacanti e che per circa 60.000 unità aggiuntive va a determinare il personale necessario per l'avvio del nuovo organico funzionale d'istituto.

Per superare il calvario del precariato vanno trovate risorse per le 148.000 assunzioni annunciate con conseguente svuotamento delle graduatorie permanenti e definiti contratti triennali per il personale non di ruolo, della seconda e terza fascia, con assegnazione degli stessi a Istituti o a Reti di scuole per far fronte alle supplenze lunghe.

Allo stesso modo va prevista la stabilizzazione anche del personale ATA ma non è accettabile che questa operazione straordinaria venga finanziata di fatto con il blocco di qualsiasi altro incremento stipendiale (contratto, anzianità, merito) fino al 2018.

La proposta del governo di un nuovo sistema di reclutamento (laurea quinquennale abilitante con tirocinio nelle scuole) con accesso al ruolo per concorso ordinario ci sembra una buona base di discussione per il futuro se si realizza prima quanto sopra indicato.

4. Individuazione di nuove modalità di progressione di carriera

Esprimiamo la nostra netta contrarietà alla proposta del governo in quanto:

- 1) elimina completamente il riferimento all'anzianità e le blocca di fatto dal 2014 al 2018;
- 2) introduce quote (66%) che prevedono l'esclusione a priori del 34% della categoria;
- 3) non prevede un regime transitorio in grado di salvaguardare il maturato di ogni dipendente.

Proponiamo in alternativa di:

- a) prevedere un regime transitorio nel quale venga mantenuto, per i docenti e ATA che lo stanno maturando, l'ultimo scatto di anzianità (35 anni), e mantenimento della progressione per anzianità con relativa attribuzione a tutti dei ratei maturati fino al 2018, data in cui è prevista l'attivazione del nuovo sistema di progressione stipendiale
- b) avviare una riflessione su un nuovo sistema misto fondato su 4 parametri: 1 -**formazione** legata all'assunzione di compiti funzionali in istituto o in relazione a processi di miglioramento della qualità dei processi di insegnamento apprendimento in classe certificati da percorsi formativi in università o agenzie di alta formazione 2 – **produzione di materiali e strumenti significativi** certificati come validi da settore, comitato di valutazione, o validati dall'università e messi a disposizione della scuola (testi, materiali, ecc ...) o assunzione di compiti specialistici trasversali (recupero, alfabetizzazione, ecc ...) 3- **qualità del lavoro in classe** con riferimento ai risultati certificati dal sistema di valutazione, visita ispettiva a domanda del docente, giudizio di organismi non monocratici (vedi comitato di valutazione interna, relativamente a prodotti e processi didattici realizzati, metodologie didattiche laboratoriali e interattive, utilizzo di tecnologie informatiche, attività Clil, ecc.. 4) **anzianità**.

Proponiamo un meccanismo misto anzianità/merito di accumulo di crediti che ha il pregio di distribuire gli oneri economici, su un periodo medio-lungo e senza affollamenti, superando l'odioso sistema dei contingenti distribuiti scuola per scuola.

Per il personale ATA devono essere salvaguardate le posizioni professionali maturate e le anzianità come per i docenti, con revisione e ampliamento dei mansionari e dei profili professionali (piccola manutenzione, potenziamento e sostegno all'attività didattica nei laboratori, nuovi processi amministrativi e servizi agli amministrati, assunzione di compiti organizzativi oggi svolti dai docenti, ecc ...).

Le progressioni di carriera (anzianità + disponibilità a compiti effettivamente aggiuntivi, ecc ...) devono essere sostenute con aumenti stipendiali finanziati con un piano nazionale straordinario di razionalizzazione, snellimento delle procedure burocratiche e amministrative nella direzione della digitalizzazione, e nuovi investimenti in formazione per il personale ATA da riconoscere nel sistema misto di progressione di carriera anzianità/merito.

5. Revisione dell'orario di servizio docenti.

Proponiamo tre regimi orari annuali, all'interno dei quali far emergere tutto il lavoro sommerso e non riconosciuto, da gestire con flessibilità per il periodo 1 Settembre – 30 Giugno (termine delle attività didattiche) in cui esplicitare tutte le attività frontali e non, di tipo ordinario. In aggiunta alle 18/24 ore settimanali del tempo pieno/potenziato vengono riconosciuti pacchetti orari forfettari per attività quali, ad esempio: collegiali (3 ore settimanali – ex 80 ore) di autoformazione e formazione (4 ore settimanali), preparazione delle lezioni, predisposizione materiali di lavoro, comunicazioni individualizzate con studenti in digitale-itc (5 ore settimanali), correzione compiti e processi di valutazione (5 ore settimanali), rapporti con le famiglie (1 ora settimanale).

Si perviene così ad un orario onnicomprensivo di lavoro di 36 ore settimanali da svolgere in parte a scuola e in parte a casa. Si potrebbe inoltre pensare a bilanciare tempo frontale e non frontale in modo diverso per aree con riferimento al numero di classi/alunni e alla quantità/complessità del lavoro preparatorio e di valutazione.

La nuova configurazione dell'orario deve essere riconosciuta in sede contrattuale con adeguati incrementi stipendiali .

6. Ripensamento del modello organizzativo per la gestione del sistema educativo ispirato al principio di sussidiarietà con:

a) Previsione di un forte ridimensionamento dell'apparato burocratico del MIUR...

... con l'attribuzione allo stesso di compiti di finanziamento, indirizzo, controllo, valutazione. Il Miur dovrebbe limitarsi a indicare traguardi formativi (competenze e livelli essenziali di prestazione), a costruire un sistema a sostegno della professionalità del personale della scuola (formazione professionale del personale e produzione centralizzata su piattaforme web e tic di materiali strutturati a supporto dell'attività didattica e funzionale delle scuole), a realizzare un sistema integrato di valutazione e controllo dei risultati in termini di prestazioni delle scuole, competenze in uscita degli studenti e transizioni tra scuola e lavoro fondato su prove strutturate interdisciplinari da realizzare in momenti fondamentali del ciclo di istruzione.

La valutazione degli alunni deve essere centrata prioritariamente sul giudizio espresso dal team didattico e integrata con le risultanze di prove nazionali strutturate. In questo senso non condividiamo la proposta del ministro Giannini sulla maturità e proponiamo la certificazione delle competenze in uscita basata sulla valutazione curricolare del Consiglio di classe e la previsione di un'unica prova interdisciplinare strutturata nazionale. Allo stesso modo va predisposto un sistema integrato di valutazione/sostegno delle scuole autonome attraverso parametri codificati con successiva rendicontazione e predisposizione di indicazioni di percorsi di miglioramento dell'offerta formativa.

b) progettazione di sistemi formativi locali e reti di scuole

Potrebbero essere definite reti strutturali che nel ciclo primario si organizzerebbero su basi territoriali/funzionali (3/4 scuole per territorio o per scuole di montagna, ecc..) con l'obiettivo di proporre offerte formative articolate e di gestire la formazione e le attività funzionali, sperimentazioni di rete, ecc., con un proprio organismo collegiale (Consiglio di rete in cui sono rappresentati anche enti locali e realtà significative del territorio, quali ad esempio imprese, fondazioni, associazioni culturali, organizzazioni di rappresentanza....). Nel ciclo secondario le reti si organizzano per macro- aree culturali- professionali e su aree territoriali sub provinciali (rete dell'istruzione tecnico-professionale economico-commerciale, rete degli istituti industriali, rete delle scuole per i servizi sociali, rete dell'istruzione artistica e musicale, rete dei licei). Le reti possono gestire processi di alternanza, istituire Ifts e Its (da diffondere), processi di formazione e trasferimento competenze, attività di placament, ecc ..., attività di riorientamento degli alunni in difficoltà e valorizzazione delle eccellenze in stretto raccordo con forze sociali, imprenditoriali, ecc. Per tutti questi motivi è importante il ruolo svolto dai Dirigenti scolastici che devono coordinare le svariate attività e attivare costruttive relazioni al servizio del territorio.

c) attribuzione di massima autonomia responsabile alle scuole/reti...

... in ordine alla gestione didattica, organizzativa, finanziaria e di ricerca con impegno delle stesse alla rendicontazione e con l'introduzione in via sperimentale di una quota organico (max 5%) a chiamata diretta da affidare al Dirigente scolastico per la realizzazione del progetto educativo d'istituto. In questa direzione va ripensata la libertà di insegnamento, che viene riconfermata, all'interno delle opzioni strategiche definite nel progetto educativo d'istituto dagli organi collegiali.

7. Revisione dei curricoli

L'eventuale revisione dei curricoli non deve portare ad aumento dell'orario per gli alunni e, se possibile, deve puntare a consentire una effettiva programmazione interdisciplinare. Tale percorso potrebbe essere effettuato attraverso la revisione e l'accorpamento di classi di concorso con particolare riferimento all'area delle educazioni, all'area matematico/scientifica, alle aree professionalizzanti tenendo ben presente che la scuola per l'infanzia è il luogo in cui si strutturano i processi di apprendimento e, pertanto, deve meritare importante e decisiva attenzione.

Per la scuola dell'infanzia oltre ad un ampliamento dell'offerta formativa è necessario prevedere una ridefinizione delle precondizioni organizzative e didattiche per la generalizzazione delle sezioni primavera (potenziamento organico e rivisitazione delle modalità di realizzazione).

Per la scuola primaria serve ritornare progressivamente alla struttura precedente alla Riforma Gelmini (modulo) con un numero limitato, ma articolato di docenti che intervengono sulla classe, da realizzare con un potenziamento dell'organico funzionale. La previsione dell'intervento di specialisti (lingue straniere, calcolo computazionale, musica, educazione fisica) va graduata nel quinquennio assicurando ai docenti l'effettivo possesso di competenze per la gestione efficace dei processi didattici.

Per la scuola secondaria di primo grado va ridefinito il tempo scuola organizzandolo attorno ad un curricolo essenziale volto a sviluppare le competenze di base (favorendo la strutturazione del percorso attorno ad aree multidisciplinari) e a proposte formative/orientative di tipo laboratoriale a carattere elettivo.

Per quanto riguarda la scuola superiore è indispensabile assumere come riferimento il modello duale tedesco (da adattare) attraverso un potenziamento dell'integrazione tra formazione tecnica e professionale, lo sviluppo degli ITS – IFTS, delle transizioni governate tra scuola e lavoro, del potenziamento delle attività di alternanza (all'interno delle quali recuperare l'esperienza degli stage) e di orientamento in uscita da realizzare per tutti gli indirizzi scolastici. Tali attività debbono essere svolte per lo più in spazi extracurricolari per non disarticolare ulteriormente le 32 ore settimanali che riteniamo uno spazio minimo indispensabile per realizzare adeguate competenze in uscita senza far crescere i tassi di selezione.

8. Apertura immediata del confronto contrattuale sulla parte normativa (orario, organizzazione del lavoro, nuova progressione stipendiale) per dire no al progetto del governo di svuotamento della contrattazione e di rilegificazione del rapporto di lavoro. A fronte della disponibilità della controparte a riconoscere a tutti i ratei di anzianità fino al 2017, a prevedere un regime transitorio e a definire un nuovo sistema misto anzianità/merito per le progressioni stipendiali dichiariamo la nostra disponibilità a far slittare oltre il 2015 l'attribuzione degli aumenti salariali contrattuali.

Per il futuro riteniamo indispensabile disegnare un nuovo modello contrattuale che preveda un ridimensionamento del contratto nazionale con la transizione a contratti regionali di primo livello e contratti d'istituto, in grado di considerare meglio le specificità dei sistemi economico/sociali e dei sistemi educativi territoriali.

9. Risoluzione del problema quota 96, introduzione di un nuovo sistema di mobilità volontaria verso altre strutture della pubblica amministrazione e di un regime flessibile di pensionamento che abbia come base i requisiti previsti da "opzione donna" (57 anni di età e 35 di contributi) e penalizzazioni graduali (inferiori a quelle previste per l'opzione donna) da determinare con riduzioni indicativamente del 2% per ogni anno mancante al raggiungimento dei requisiti previsti dalla Legge Fornero (oggi 41 anni e 6 mesi per le donne e 42 anni e 6 mesi per gli uomini). Potrebbe essere inoltre ipotizzata una forma mista part-time/pensione o l'assunzione di compiti non frontali nella fase terminale della carriera.

Sono, queste, le proposte su cui vi invitiamo a discutere in tutte le sedi perché siano meglio precisate, anche in termini di scansione temporale, per arrivare a definire una piattaforma credibile e condivisa da proporre alla categoria, alle altre organizzazioni sindacali e su cui sfidare il Governo sul terreno dell'innovazione contrattuale/organizzativa e ordinamentale. Proposte che riteniamo presentino il pregio di essere realistiche (si prevedono anche tagli per finanziare investimenti nonostante siano necessari finanziamenti aggiuntivi che lo stesso governo dice di ritenere importanti), centrate sui problemi che impediscono al personale della scuola di esercitare in modo sereno e con compiti non impossibili la propria attività professionale, orientate a migliorare la qualità della scuola e in grado di attivare un'interlocuzione con il Governo e le altre parti sociali in vista di un vero patto sociale per la buona scuola, da tradurre il più presto possibile in un nuovo contratto. Facciamo appello alla vostra intelligenza collettiva e alla vostra esperienza concreta nelle scuole per migliorarle, precisarle, modificarle.

La Cisl Scuola Bergamo Sebino Bergamasco lancia un appello a tutta la categoria, alle Confederazioni e alle altre organizzazioni sindacali del comparto scuola per:

- contrastare l'indisponibilità del Governo al confronto con le organizzazioni sindacali della scuola e del pubblico impiego
- superare la sostanziale assenza di risorse nella legge di stabilità per il recupero delle posizioni professionali e degli scatti di anzianità e per lo sblocco dei contratti del personale della scuola
- costringere il governo a rispettare le promesse sul ricambio generazionale con l'introduzione di elementi di flessibilità per il collocamento in quiescenza anche al fine di favorire l'occupazione giovanile.
- continuare la mobilitazione, iniziata con la raccolta di 350.000 firme per la riapertura del confronto e con la manifestazione unitaria dell' 8 Novembre, con iniziative incisive ma ancorate ad una piattaforma unitaria realistica e credibile.

Non possiamo chiedere la luna per non ottenere niente, serve la consapevolezza della difficoltà del momento, la lucidità per individuare richieste compatibili con il quadro economico-sociale e complessivo e condivise dalla categoria che si possono costruire con un nuovo spirito unitario.

Lanciamo inoltre un appello alle nostre Rsu, agli iscritti e ai simpatizzanti Cisl Scuola perché diventino protagonisti:

- **nel sollecitare la partecipazione** massiccia della categoria alla consultazione proposta dalla Cisl scuola di Bergamo e Sebino Bergamasco indispensabile al sindacato per capire meglio il comune sentire dei docenti e del personale Ata e giungere ad una piattaforma condivisa su sistema formativo, status professionale e contratto;
- **nel lavorare, fin da ora**, per costruire liste di qualità per le elezioni delle R.S.U del marzo 2015, invitando i colleghi a candidarsi e a partecipare alle votazioni scegliendo le organizzazioni che prediligono la concretezza della contrattazione e dei risultati parziali e difensivi che si conseguono con fatica rispetto ai proclami ideologico/politici o ai conservatorismi corporativi.