



La Segreteria Cisl Scuola di Bergamo-Sebino B.sco accoglie i due documenti approvati all'unanimità dalle assemblee del personale dell'ITC "Belotti" e, nel sottolineare che i contenuti sono stati esposti in larga parte anche in tutte le altre assemblee effettuate sul territorio, li propone, per la opportuna condivisione, all'approvazione dei componenti il Direttivo e delle RSU (tutti presenti in questo Convegno) in modo da socializzare alla Segreteria Nazionale il sentire del Personale delle scuole della nostra Provincia iscritto e non alla nostra Organizzazione sindacale.

Salvatore Inghima

Cisl Scuola Bergamo- Sebino B-mo

Documento approvato all'unanimità dall'assemblea del personale docente dell'ITC BELOTTI

I docenti dell' ITC Belotti, riuniti in assemblea, ritengono che il nuovo piano di assunzioni, il nuovo sistema di reclutamento, l'ipotesi di definizione dell'organico funzionale d'istituto e la progettazione di nuovi raccordi tra scuola e lavoro delineati dal Governo, nel documento "la buona scuola" rappresentino una buona base di discussione.

Esprimono invece allarme per le ipotesi contenute nello stesso documento e nelle legge di stabilità che determinano di fatto un' inaccettabile blocco delle retribuzioni fino al 2018 (cancellazione degli scatti di anzianità e ulteriore blocco del contratto) che si aggiunge al mancato rinnovo contrattuale dal 2009 e che rischia di impoverire ulteriormente retribuzioni già ampiamente sotto la media europea.

Vista l'attuale situazione economico-sociale del paese e le proposte, molte volte inaccettabili, contenute nella legge di stabilità e nel documento del Governo " La buona scuola" i docenti dell' ITC Belotti esprimono preoccupazione per:

- l'indisponibilità del Governo ad aprire un tavolo di confronto con le organizzazioni sindacali della scuola e del pubblico impiego
- 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
- Il sostanziale silenzio sul problema del ricambio generazionale con l'introduzione di elementi di flessibilità per il collocamento in quiescenza anche al fine di favorire l'occupazione giovanile.

Pertanto lanciamo un appello alle organizzazioni sindacali e alla categoria finalizzato a

1) **continuare la mobilitazione**, iniziata con la raccolta di 350.000 firme per la riapertura del confronto contrattuale, che proseguirà con la manifestazione dell' 8 Dicembre, con iniziative incisive ma fondate sull'esplicitazione di una piattaforma unitaria realistica e credibile;



2) **definire come priorità assoluta il mantenimento degli scatti di anzianità** fino all'avvio del nuovo sistema di progressione professionale, compresa l'erogazione a tutti dei ratei di anzianità in maturazione fino al 2018 (un'operazione equa che garantisce a tutti la difesa di livelli salariali minimamente dignitosi)

3) **chiedere con forza l'apertura nel 2015 del confronto contrattuale sulla parte normativa** con l'obiettivo di dire no al tentativo governativo di rilegificazione del rapporto di lavoro; contemporaneamente il confronto deve essere finalizzato ad un piano triennale misto (spending review antiburocratica e a contrasto a sprechi e non lavoro e investimenti aggiuntivi nella scuola) per garantire aumenti delle retribuzioni di base e a sostegno del lavoro e del merito a partire dal 2016/2017

4) definire **nuove proposte contrattuali** su

A) **Orario di servizio** dei docenti con tre regimi orari frontali (part-time, tempo pieno (18 ore), tempo potenziato (22 ore) con emersione del lavoro sommerso attraverso la definizione di pacchetti orari forfettari per attività: collegiali ,di autoformazione e formazione, preparazione delle lezioni ,predisposizione materiali di lavoro, comunicazioni e attività individualizzate con studenti, correzione compiti e processi di valutazione, rapporti con le famiglie, ecc Si esplicita così tutto il lavoro connesso alla gestione dei processi di insegnamento/apprendimento che configura un lavoro complesso e a tempo pieno, con pari dignità rispetto a quello degli altri lavoratori, 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 .

B) Individuazione di **nuove modalità di progressione di carriera. Esprimiamo la nostra netta contrarietà alla proposta del governo perché elimina completamente il riferimento all'anzianità, blocca di fatto le progressioni dal 2014 al 2018, perché introduce quote (66%) che prevedono l'esclusione a priori del 34% della categoria e perché non prevede un regime transitorio in grado di salvaguardare il maturato di ogni dipendente.** Proponiamo in alternativa di avviare una riflessione su un nuovo sistema misto merito/anzianità basato, ad esempio, su 4 parametri: 1 -**formazione di livello universitario** 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 dall'Università, 2 - **produzione di materiali e strumenti significativi** certificati come validi da settore, comitato di valutazione, o validati da 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, valutazione a domanda del docente, giudizio di organismi non monocratici 4- **anzianità.**

Deve inoltre essere previsto un regime transitorio nel quale venga mantenuto l'ultimo scatto di anzianità (35 anni) per i docenti e ata che lo stanno maturando, e mantenimento della progressione per anzianità con relativa attribuzione a tutti dei ratei maturati fino all'avvio del nuovo sistema di progressione professionale.



Si propone di partire con l'attribuzione dei primi scatti con il nuovo sistema dal 2018 con un meccanismo di accumulo di crediti (ha il pregio di distribuire gli oneri economici su un periodo medio- lungo e senza affollamenti superando il sistema dei contingenti).

C) **Definizione delle modalità di utilizzo del personale aggiuntivo previsto dall'organico funzionale d'istituto** che realizza una storica richiesta del sindacato per finalizzarlo a qualificazione dei curricoli, gestione delle supplenze brevi ma anche ad attività strategiche di tipo didattico. L'organico d'istituto, se debitamente potenziato, potrebbe servire per l'individuazione di figure di sistema e per il potenziamento dei processi di individualizzazione e di integrazione tra scuola/territorio/lavoro. All'interno del nuovo organico d'istituto va rivisitata la figura dei docenti di sostegno come risorsa rilevante da investire su tutta la classe con particolare riferimento ai soggetti svantaggiati e ai bes.

5) In relazione alle proposte di **revisione dei curricoli** si segnala che l'attuale struttura su 32 ore settimanali rappresenta il minimo indispensabile per dare dignità al curricolo e che eventuali proposte di alternanza o di maggiore integrazione tra scuola e lavoro devono intendersi come aggiuntive e gestite in autonomia dalle scuole con collocazione nel triennio e nei periodi di sospensione delle attività didattiche. Per quanto riguarda l'istruzione tecnica, professionale e i corsi di istruzione e formazione professionale è indispensabile:

a) mantenere la specifica identità dell'istruzione tecnica, definire meglio le identità di ogni percorso scolastico potenziando le attività laboratoriali e i raccordi con il lavoro sviluppando le esperienze degli IFTS e ITS quale strumento per la creazione di momenti di qualificazione tecnica e professionale post diploma, non universitaria;

b) creare reti di scuole territoriali organizzate attorno a macro aree del sapere tecnico e professionale in grado di gestire l'accompagnamento degli alunni in difficoltà e delle eccellenze nelle tipologie curriculari più confacenti alla preparazione di base e agli stili di apprendimento degli studenti al fine di contenere la dispersione scolastica senza abbassare le competenze in uscita, e di gestire le transizioni tra scuola e lavoro.

6) Infine, i docenti dell'Istituto Belotti, ritengono indispensabile l'introduzione di un nuovo sistema di **mobilità volontaria** verso altre strutture della pubblica amministrazione e di un **regime flessibile di pensionamento** realizzabile attraverso una pluralità di interventi (risoluzione problema quota 96, part-time/pensione nella fase terminale della carriera, prestito pensionistico, prolungamento dell'opzione donna con revisione del meccanismo di penalizzazione che va ridotto e reso proporzionale agli anni di servizio mancanti al requisito Fornero, introduzione di quota 100 con lievi penalizzazioni per gli anni di servizio mancanti al raggiungimento dei requisiti previsti dalla legge Fornero). Mobilità volontaria e regime flessibile di pensionamento sono strumenti indispensabili per il ricambio generazionale e per dare nuove speranze ai giovani che aspettano di lavorare nella scuola.

Bergamo 3 Novembre 2014 I docenti dell' Istituto Belotti

Mozione dell'assemblea del personale ATA ITC BELOTTI approvata all'unanimità dai 23 Ata presenti all'assemblea del 3 Novembre 2014



L'assemblea esprime preoccupazione per:

- L'indisponibilità del Governo ad aprire un tavolo di confronto con le organizzazioni sindacali della scuola e del pubblico impiego
- La sostanziale assenza di risorse nella legge di stabilità per il recupero delle posizioni professionali e gli scatti di anzianità per il personale della scuola e per lo sblocco dei contratti
- Il sostanziale silenzio sul problema del ricambio generazionale con l'introduzione di elementi di flessibilità per il collocamento in quiescenza anche al fine di favorire l'occupazione giovanile
- L'assenza delle problematiche relative al personale ata nel documento governativo " La Buona Scuola"

Esprime il proprio consenso e sostegno alla Manifestazione sindacale dell' 8 Novembre 2014 per lo sblocco del confronto su pubblico impiego e scuola.

Alla luce della gravità della situazione economica e sociale invita tutte le organizzazioni sindacali della scuola ad elaborare una piattaforma comune, unitaria, fondata sulla identificazione dei seguenti obiettivi prioritari:

- a) salvaguardia delle progressioni per anzianità fino alla firma del nuovo contratto con riconoscimento dei ratei di anzianità maturati e ripristino delle posizioni stipendiali della seconda posizione e degli ex art 7 fino all'avvio di un nuovo sistema misto anzianità/merito
- b) avvio nel 2015 del confronto contrattuale sulla parte normativa, con rinvio degli aumenti salariali contrattuali all'1/1/2016, evitando la legificazione del rapporto di lavoro
- c) introduzione di sistemi flessibili di collocamento in pensione con riferimento a:
 - risoluzione del problema quota 96, proroga dell'opzione donna oltre il 2015 con modifica e contenimento dei meccanismi di penalizzazione con riferimento agli anni mancanti per il raggiungimento del requisito Fornero, inserimento del prestito pensionistico nella legge di stabilità e altri interventi di flessibilizzazione quali ad esempio part time/pensione e quota 100;

Per quanto riguarda il Documento "La Buona Scuola" il personale Ata rivendica il proprio contributo al miglioramento del servizio scolastico dichiarando la propria disponibilità a confrontarsi su processi di snellimento burocratico e digitalizzazione (a condizione che riducano e non aggravino carichi di lavoro per malfunzionamento) e su nuovi sistemi di sviluppo professionali misti anzianità/merito costruiti attorno all'ampliamento dei profili professionali e a investimenti seri in formazione.

Bergamo 3 Novembre 2014