



Documento 2

Gli ATA e il rinnovo contrattuale 2004 – 2005

Il rinnovo contrattuale del biennio economico 2004 – 2005 si carica per i lavoratori ATA di una duplice valenza:

- una generale, comune a tutti i lavoratori del comparto, tesa a conseguire risultati concreti sul piano del recupero salariale rispetto all'incidenza dell'inflazione;
- una più specifica per realizzare a pieno quanto il CCNL ha stabilito in materia di valorizzazione professionale.

Il processo di attuazione dell'autonomia, l'aumento delle competenze delle scuole conseguito al decentramento selvaggio, operato dal Miur, gli interventi di razionalizzazione del sistema scolastico, il taglio degli organici e delle risorse, adottati da questo governo, hanno determinato una situazione di degrado delle condizioni di lavoro del personale ATA e della funzionalità dei servizi particolarmente grave e preoccupante.

Per la FLC Cgil, quindi, si propone con forza la priorità che nel rinnovo contrattuale del secondo biennio siano acquisiti anche risultati concreti sul piano della valorizzazione del lavoro e delle professionalità del personale ATA allo scopo di riconoscere l'importante funzione che questi lavoratori svolgono nella scuola.

Il quadro di riferimento

Il CCNL 2002 – 2005 stabilisce :

- con l'art. 48, che la mobilità professionale per i passaggi alle qualifiche superiori avvenga mediante la partecipazione a corsi di formazione e procedure selettive i cui criteri devono essere definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale con il Miur;
- con l'art. 49, la definizione di un percorso specifico per la "*valorizzazione professionale*" di "...*tutti i lavoratori...*" per l'accesso ai posti relativi ai nuovi profili professionali di area As) e di area C).

Con Nota del Febbraio 2004, l'Aran ha chiarito che le risorse stanziare per realizzare il percorso di valorizzazione professionale di cui all'art. 49 del CCNL (€ 39.000.000 con la Finanziaria per il 2002, ridotti a € 33.000.000 in sede di certificazione da parte del Tesoro) possono essere utilizzate soltanto in sede di rinnovo contrattuale del secondo biennio economico.

Pertanto, il percorso stabilito dall'art. 48, da definire tramite un accordo integrativo con il Miur, riguarderà soltanto i passaggi alle qualifiche

superiori (concorsi riservati) per i profili professionali esistenti: da A) a B), da B) a D).

Avviare una riflessione come FLC Cgil

E' necessario, quindi, elaborare una proposta sulla valorizzazione professionale che recuperi il protagonismo dei lavoratori interessati, che sia coerente con un progetto di riassetto delle competenze dell'amministrazione centrale e periferica, che sia di sostegno all'autonomia scolastica.

La FLC Cgil ritiene necessario avviare, in vista dell'apertura del tavolo contrattuale, un percorso di discussione con i propri iscritti per elaborare un'ipotesi di lavoro sulla valorizzazione professionale da portare al confronto unitario con le altre organizzazioni confederali per la definizione di una piattaforma unitaria per la trattativa contrattuale.

I punti fondamentali della nostra ipotesi di lavoro

- Realizzare un sistema di valorizzazione basato sullo sviluppo professionale che coinvolga tutti i lavoratori, a partire dal rinnovo del secondo biennio economico.
- Generalizzare la presenza delle figure professionali con competenze alte e qualificate in tutte le scuole, quale risposta al decentramento amministrativo, per migliorare la funzionalità dei servizi e la qualità del lavoro nella scuola dell'autonomia.
- Estendere il principio della valorizzazione professionale a tutti i lavoratori che, dopo avere svolto un periodo di servizio nella prima fascia professionale (profilo di area A o B), possono passare alla seconda fascia professionale (profilo di area As o C). Il lavoratore svolge le competenze professionali più alte della seconda fascia insieme a quelle della prima quale unica figura professionale beneficiando del conseguente reinquadramento economico e giuridico.
- Impostare un sistema di reclutamento e di carriera basato su: assunzione, periodo di esperienza nella prima fascia professionale, transito nella seconda fascia professionale, valorizzazione delle competenze professionali acquisite.
- Costruire un sistema di passaggi ai profili professionali di seconda fascia con carattere permanente, volto a incentivare e a supportare sia il riconoscimento sia la crescita professionale diffusa. In tale quadro l'acquisizione di un saper fare congruente con il profilo di seconda fascia assume tre riferimenti fondamentali: il lavoro e il suo contenuto, l'organizzazione del lavoro, la formazione. Sulla base della partecipazione a momenti di formazione si procederà alla collocazione del personale che lo richiederà in appositi elenchi utili al passaggio alla fascia superiore.
- Coinvolgere il personale precario nell'attività di formazione in vista di un nuovo sistema di reclutamento più rispondente alla accresciuta domanda di professionalità dei lavori ata nella scuola dell'autonomia.
- Rifiutare la definizione di un organico specifico per le nuove figure perché: contribuirebbe soltanto a ridurre ulteriormente l'organico delle figure

professionali attuali; renderebbe rigido il lavoro caratterizzato, invece, da una forte dimensione orizzontale e non gerarchica; aumenterebbe ulteriormente il numero dei precari.

- Rivendicare le risorse necessarie a dare piena attuazione all'obiettivo della valorizzazione professionale di tutti i lavoratori, compresi quelli provenienti dagli Enti Locali, e del conseguente reinquadramento economico e giuridico.

Le motivazioni professionali

- Istituisce figure professionali con una gamma di competenze ampie che possono essere impegnate in modo polivalente e flessibile rispetto alle esigenze di funzionamento della scuola senza il bisogno della determinazione preventiva di nuovi organici.
- E' alternativa alla soluzione prospettata dal Miur che sostiene la determinazione di un'unica figura per ogni scuola attraverso la creazione di posti in organico non aggiuntivo alle attuali figure ma a discapito delle figure già esistenti.
- I profili nelle diverse aree già definiti dal CCNL hanno una sequenzialità nelle prestazioni e nelle competenze: il profilo di area C), tra le sue competenze, ha lo svolgimento delle mansioni di area B); analogamente questo è previsto nel profilo di area As) anche per le mansioni di area A). Una lettura diversa sarebbe soltanto il tentativo di introdurre una gerarchia del lavoro anziché una articolazione funzionale dei profili.

Le risorse

Le caratteristiche della nostra ipotesi di lavoro (dare risposta alle legittime aspettative dei lavoratori ATA e qualificare il loro lavoro tenendo conto degli interessi generali della scuola) danno forza e credibilità alla nostra richiesta di nuovi investimenti nel settore per interrompere un fase, troppo lunga, di tagli di risorse, di riduzione degli organici, di precarizzazione e assenza di formazione

Il percorso di discussione e di validazione dell'ipotesi

E' necessario avviare da subito un percorso per la condivisione della proposta contenuta nel presente documento da parte dei nostri iscritti.

A tale fine a partire dalla fine di Marzo saranno svolte una serie d'iniziative territoriali di discussione con i lavoratori iscritti, da concordare con le strutture. Alle iniziative territoriali parteciperanno i compagni e le compagne della Segreteria e del Centro nazionale.

Il percorso si concluderà nella prima decade di Aprile con lo svolgimento di una iniziativa nazionale sui temi del lavoro e dei Servizi scolastici nella scuola dell'autonomia.