

Il personale amministrativo, tecnico e ausiliario nel rinnovo del Ccnl Tante le novità positive. Rinviati ad un accordo successivo: sviluppo professionale, revisione dei profili, sostituzione e accesso al fondo del Dsga, riduzione settimanale a 35 ore.

In questo rinnovo contrattuale molte novità e molti cambiamenti riguardano anche il personale Ata. Alcuni di questi sono già stati acquisiti con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL del 7 ottobre. Altri invece sono rinviati per la loro concreta attuazione ad un accordo successivo, da stipulare entro trenta giorni dalla sottoscrizione definitiva del Ccnl, secondo le nostre previsioni, entro i primi giorni di dicembre.

Sono rinviati alla prossima sequenza i temi della professionalità Ata indicati all'art. 62. Ma sono previste altre sequenze, vedi l'art. 90 del Ccnl, anche su ore eccedenti, 13[^] quota per Cia e RPD, fondo, compensi esami maturità, ecc. Abbiamo fatto questa scelta per chiudere in tempi brevi la trattativa e anticipare il più possibile il pagamento degli arretrati ai lavoratori senza contratto da quasi due anni.

In pratica la delegazione trattante ha scelto di discutere i temi più complessi, e il lavoro Ata lo è, in sessioni dedicate, con tempi più distesi ma soprattutto con l'obiettivo di incrementare le risorse che potrebbero venire dalla prossima finanziaria.

Vediamo a questo punto quali sono le novità in questo rinnovo contrattuale per il personale amministrativo tecnico e ausiliario.

I benefici già acquisiti

Aumenti economici.

Gli aumenti medi mensili per gli Ata sono di 100 euro lordi pari al 6,00% delle attuali retribuzioni. Il 5,49% di questi sul salario mensile fisso e accessorio. A ciò, per gli Ata, vanno aggiunti, come "una tantum", 344,65 euro pro-capite derivanti dai risparmi sugli organici realizzati nel biennio 2006-2007. Per la parte economica segnaliamo una delle novità più interessanti di questo contratto: il CIA e l'indennità di direzione del Dsga diventano utili ai fini del TFR dal 1/1/2006. Questa disposizione favorisce in particolare le giovani generazioni e quanti hanno deciso di aderire alla previdenza integrativa e comunque tutti coloro che vorranno aderire al Fondo Espero perché ne avranno un beneficio economico.

Relazioni sindacali e organizzazione del lavoro.

Tante le novità a scuola: quasi una rivoluzione. Il ruolo della contrattazione si qualifica sempre di più. Le RSU potranno chiedere l'informazione preventiva su molte più materie rispetto al passato: ad esempio sui finanziamenti e sui criteri di attuazione dei progetti nazionali, europei e territoriali. In questo modo diventerà sempre più difficile escludere, come accadeva finora, il personale Ata dalla partecipazione ai progetti finanziati da enti esterni. Si contrattano i criteri di utilizzazione del personale in relazione al piano delle attività, ma il Dsga prima di predisporlo deve farne partecipe il personale Ata. Maggiori garanzie per i compensi pagati con il fondo di istituto. Adesso c'è una data precisa per la liquidazione: entro il 31 agosto. Un dato positivo a garanzia dei diritti dei lavoratori.

I miglioramenti delle norme comuni, maggiori diritti alle lavoratrici in maternità.

Congedi parentali: il supplente, nel periodo di astensione obbligatoria, ha diritto anche alla proroga della supplenza. *Permessi retribuiti:* precisata la formulazione del diritto ai 3 giorni di permessi retribuiti, flessibilità dei permessi per matrimonio (15 gg. fruibili continuativamente da 7 gg. prima a 60 gg dopo rispetto alla data). *Assenze per malattia:* in caso di gravi patologie viene chiaramente esclusa dal computo anche la malattia dovuta agli effetti delle terapie. *Aspettativa:* chi vorrà fare un'altra esperienza lavorativa, spesso il personale Ata ha questa esigenza, potrà rivolgersi non solo a un'altra amministrazione pubblica (come fino ad oggi) ma anche al privato.

Personale precario.

Gli Ata potranno chiedere, già al momento dell'assunzione, il rapporto di lavoro part-time. In questo modo hanno la possibilità di cumulare altri rapporti di lavoro (non pubblici) già in corso al momento dell'assunzione.

Con il nuovo contratto tutti i supplenti che effettuano l'intero orario settimanale obbligatorio hanno diritto al pagamento dell'intera settimana, domenica inclusa, a prescindere se hanno lavorato per 5 o 6 giorni. Tale diritto, in realtà già previsto dall'ex art. 142 del precedente contratto, risultava ad oggi poco riconosciuto. Rimane aperto il problema di miglior inquadramento economico e del miglioramento della retribuzione durante la malattia, i permessi per motivi personali. Ma su questi temi si discuterà nella sequenza prevista dall'articolo 90 a finanziaria approvata (con più risorse).

Formazione.

Si conferma il ruolo centrale della progettazione e formazione di scuola richiamando con maggiore precisione il luogo (contrattazione di istituto) dove si discute e si decide la formazione del personale Ata. Finora non era previsto nessun un luogo, nella scuola, dove si potesse discutere dei bisogni formativi del personale Ata.

Personale Ata: il lavoro che vale.

Fin qui le novità già acquisite. Ma il cardine su cui gira la "porta" del lavoro Ata in questo rinnovo contrattuale è l'art. 62: la sequenza contrattuale di cui si diceva all'inizio di questa nota. Infatti, la valorizzazione Ata, l'estensione benefici ex art. 7, la revisione dei parametri dell'indennità e la sostituzione del DSGA, i criteri per il suo accesso al fondo, la riduzione settimanale a 35 ore, tutti temi professionali, saranno decisi con accordo successivo. Attenzione però il rinvio non è a "futura memoria". Infatti il contratto nel rinviare alla sequenza ha dedicato a queste future scelte finanziamenti ad hoc. E' chiaro già da ora che buona parte di queste risorse saranno utilizzate per aumentare i benefici economici dell'art. 7 e allargare la platea dei partecipanti. In pratica il nostro obiettivo è quello di raddoppiare il numero dei beneficiari dell'art. 7; vorremmo portare il compenso annuo dei collaboratori scolastici da 300 euro a 500 euro e quello degli assistenti da 1.000 euro a 1.100 euro. Inoltre, le nuove posizioni di area B (circa 16.000) dovrebbero ottenere un aumento di 1.600 euro. A questo si aprono scenari nuovi in grado di parlare a tutto il personale: la mobilità orizzontale e verticale. Si tratta di due percorsi distinti. Il primo (ex art. 7) premia, attraverso la formazione, il lavoro che già si svolge. Il secondo incentiva, attraverso un meccanismo selettivo, l'assunzione di nuove e ulteriori responsabilità.

Orario di lavoro e piano delle attività: Il Dsga prima di sottoporre il piano delle attività all'approvazione del D.S. è tenuto ad informare il personale. Si tratta di un importante momento di condivisione e di partecipazione.

Purtroppo non è stato possibile risolvere subito il problema della riduzione settimanale a 35 ore. Nonostante una proposta unitaria sottoposta all'Aran dai sindacati scuola, non c'è stato modo di ottenere modifiche migliorative su questo punto. Ma la partita non è chiusa perché sarà discussa nella prossima sequenza.

Accettazione incarichi a tempo determinato in altro profilo: oltre i tre anni si perde la titolarità di sede ma non la possibilità di accettare l'incarico per altro profilo.

Diritto alla mensa gratuita al collaboratore scolastico che fa servizio di assistenza. Per la FLC quest'ultimo punto ha soprattutto un valore educativo, soprattutto per i bambini: gli adulti presenti sono lì per aiutarli e mangiare con loro, non per fare i camerieri.

L'innalzamento dei titoli di studio. Con questa scelta si dà maggiore valore e si riconosce l'importanza del ruolo professionale degli Ata. Significativo l'innalzamento del titolo di accesso per i collaboratori scolastici per la cui assunzione non sarà più necessario passare attraverso l'ufficio di collocamento. Per la scuola era necessario confermare il sistema delle graduatorie di istituto che consente di attingere da un serbatoio dove sono inserite persone che mostrano di avere già determinati requisiti.



Le sequenze, ovvero ciò che va definito con successivi accordi.

Ricapitolando. La valorizzazione professionale, la riduzione settimanale a 35 ore, un miglior trattamento dei supplenti, la sostituzione del Dsga, la revisione dell' indennità di Direzione e l'accesso al fondo del Dsga, la modifica dei profili professionali.

La sequenza apre nuovi scenari per tutto il settore rafforzando il ruolo dell'unità dei servizi, concetto di ordine contrattuale e normativo (vedi richiamo del regolamento sull'autonomia scolastica), e qualificare le risorse umane con prospettive di miglioramento economico e professionale. Adesso si apre un percorso da condividere con la categoria, attraverso una piattaforma unitaria insieme a Cisl Scuola e Uil, per le scelte dei prossimi mesi durante le varie sequenze contrattuali.

I problemi aperti: le dichiarazioni a verbale

Tuttavia alcuni problemi sono rimasti aperti perché non c'è stata disponibilità della controparte a risolverli. Non dimentichiamo che il contratto si scrive a più mani e c'è anche quella del padrone. Ad esempio la FLC ha posto il problema dell'inquadramento economico dei Dsga, discriminati dal MPI in base alla data di acquisizione del profilo, l'articolazione dell'orario degli assistenti tecnici e della riduzione dell'indennità del Dsga per le malattie inferiori a 15 giorni. Ma su questi punti c'è stato un netto rifiuto da parte dell'Aran. E' nostra intenzione ribadire alla controparte la necessità di trovare quanto prima una soluzione condivisa. Per questo motivo al momento della sottoscrizione definitiva del Ccnl allegheremo una serie di dichiarazioni a verbale.