

NOTA MIM SULLE PRIORITÀ DEL CCNL SCUOLA

(Atto di indirizzo Istruzione e Ricerca)

PREMESSA

Il percorso per la definizione del prossimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Comparto dell'Istruzione e della Ricerca, per il triennio 2022-2024, si inserisce nel quadro del programma di priorità politiche del Ministero dell'Istruzione e del Merito, indicate nell'Atto di indirizzo politico-istituzionale del Ministro, emanato con il D.M. prot. 107 del 7 febbraio 2024, e in particolare delle riforme e delle misure previste dal PNRR per il settore dell'istruzione.

In un contesto di evoluzione profonda del sistema educativo di istruzione e formazione, il CCNL deve infatti mantenere, in continuità con i positivi sviluppi recenti dell'azione ministeriale, l'obiettivo strategico di assicurare un positivo impatto sul mondo dell'istruzione e sui giovani, attraverso la promozione di una scuola sempre più orientata alla valorizzazione del merito, e allo sviluppo dei talenti, vedendo nella formazione e nello sviluppo professionale dei docenti e nella personalizzazione degli apprendimenti delle studentesse e degli studenti gli elementi chiave per rilanciare il capitale culturale e professionale del nostro Paese. Il raggiungimento di questa finalità può avvenire mediante il coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholder del mondo della scuola, tra cui i territori e il mondo produttivo, sempre con particolare attenzione alle organizzazioni sindacali rappresentative del personale che opera nelle istituzioni scolastiche.

Occorre, in tale contesto, introdurre istituti contrattuali che assicurino la piena valorizzazione del merito degli studenti e, in questo senso, l'investimento nel personale della scuola è fondamentale per far emergere il talento dei giovani. La scuola deve essere un luogo dove ciascuno può trovare il proprio percorso formativo e di crescita ideale ed è necessario puntare su un'istruzione che rafforzi le capacità delle studentesse e degli studenti, facendo in modo che si allineino ai loro interessi e potenzialità, per consentire una preparazione efficace alle sfide future, anche attraverso il riconoscimento delle eccellenze e delle competenze sviluppate.

Questo atto di indirizzo mira a un CCNL che si fondi sulla valorizzazione del personale della scuola e conduca a migliorare l'impianto normativo contenuto nel ~~dl~~ decreto legge n. 36/2022 risalente a due anni fa, in piena coerenza con l'evoluzione del contesto

economico e sociale e con le riforme e le misure previste nel PNRR, nell'attuale fase di attuazione, facendo sì che il pieno riconoscimento professionale ed economico della figura del docente, in una logica di condivisione con le parti sociali, sia orientato a migliorare il successo formativo di ciascuno studente, mediante una ancora maggiore attenzione alla personalizzazione dell'apprendimento come fattore strategico per il miglioramento della qualità della didattica e dell'organizzazione scolastica. Grazie al nuovo sistema delineato dal CCNL lo studente deve poter sviluppare il proprio potenziale in un ambiente che promuova inclusività, responsabilità, impegno e perseveranza.

In questo senso, il ruolo ricoperto dai docenti deve restare centrale, ed è necessario un forte sostegno nella loro crescita professionale, anche promuovendo, da parte del Ministero, nel rispetto dell'Autonomia scolastica, approcci e metodologie didattiche innovative. L'introduzione di un nuovo sistema di sviluppo professionale continuo, collegato a nuove funzioni e a nuovi livelli retributivi, è fondamentale per dare un impulso e una maggiore qualità nel settore istruzione. In questa direzione è importante prevedere che, nell'ambito delle disponibilità finanziarie, una quota possa essere riservata a favorire la formazione dei docenti cui attribuire funzioni per il supporto al piano dell'offerta formativa e all'organizzazione scolastica. La qualità del sistema istruzione deve inoltre considerare come cardine la formazione continua, che sostiene gli insegnanti nell'aggiornamento delle proprie competenze, garantendo metodi didattici sempre più moderni e rispondenti agli effettivi e specifici bisogni degli studenti, in cui gli strumenti digitali sono pienamente integrati nelle metodologie didattiche, in un contesto di ambienti di apprendimento innovativi e interattivi.

I docenti si trovano a dover affrontare classi sempre più eterogenee e, per questo, una formazione costante li può effettivamente supportare nello sviluppo di strategie adeguate ed efficaci, promuovendo un'educazione e un'istruzione sempre più personalizzate e inclusive.

Risulta fondamentale puntare ad un adeguato sviluppo professionale anche del personale amministrativo, tecnico e ausiliario-ATA, che sta garantendo un solido e fondamentale supporto amministrativo e organizzativo nelle scuole. Investire nello sviluppo del personale ATA si traduce, infatti, in una migliore gestione complessiva della scuola, creando un ambiente più efficiente, sicuro e orientato al benessere di tutti i partecipanti. Inoltre, il supporto alle attività scolastiche di questo personale consente anche di rendere la scuola più attraente per le studentesse e gli studenti e le loro famiglie. In questo senso è necessario puntare sulla formazione continua anche del personale ATA, in modo da favorire sia la costante e corretta applicazione delle norme

di competenza, riducendo anche possibili disfunzioni derivanti da incertezze applicative, sia il più rapido adattamento ai continui e veloci cambiamenti anche a livello organizzativo e tecnologico, che intervengono nelle scuole.

Il nuovo CCNL deve quindi partire da una piena valorizzazione culturale e professionale del personale della scuola per delineare un sistema educativo che mantenga l'obiettivo di garantire il pieno successo formativo degli studenti, attraverso il coinvolgimento di tutte le componenti della comunità scolastica, riportando l'istruzione come uno dei valori fondanti del nostro Paese, anche nella prospettiva della piena e rapida integrazione dei giovani nel mondo del lavoro.

DOCENTI

In particolare, per quanto riguarda i docenti il CCNL individuerà:

- 1) **un nuovo sistema di formazione incentivata** che superi l'idea che la valorizzazione professionale ed economica possa tradursi nell'attribuire una mera qualifica in più al docente senza al contempo prevedere le correlate funzioni aggiuntive. Quindi è necessario, in coerenza con le opportunità offerte dal PNRR, far evolvere la figura del docente stabilmente incentivato (previsto dall'oramai risalente decreto-legge n. 36/2022) verso un nuovo sistema che preveda nuovi sviluppi professionali effettivamente collegati allo svolgimento di funzioni aggiuntive, necessarie al miglioramento del sistema nazionale di istruzione, al diritto allo studio e alla piena realizzazione dell'offerta formativa delle autonomie scolastiche. In questo senso è dunque importante introdurre nuove funzioni di supporto al piano dell'offerta formativa che delineino funzioni che necessariamente devono essere presidiate nella scuola quali, ad esempio, coordinatori di consigli di classe; coordinatori di dipartimenti disciplinari, responsabili di unità scolastiche decentrate, responsabili di progetto, tutor e orientatori, collaboratori dei dirigenti scolastici, etc.;
- 2) **la qualificazione necessaria di tali figure** con descrizione dei compiti e delle funzioni attese;
- 3) **le modalità per rafforzare la formazione continua.** È importante individuare l'orario minimo di impegno annuo per un docente (ad esempio 20 ore ad insegnante). Le attività svolte e documentate nei 5 giorni di permesso per l'aggiornamento professionale (previsti dal CCNL 19/21), di cui va garantita esigibilità, possono rientrare nel computo delle 20 ore annuali di formazione in servizio degli insegnanti. Il nuovo CCNL potrà stabilire uno standard nella composizione delle attività delle 20 ore di formazione, ad esempio prevedendo un mix di ore frontali, attività laboratoriali, autoformazione e produzione di

documentazione didattica per gli studenti, frutto delle nuove competenze acquisite in formazione;

- 4) **le modalità per l'individuazione dei docenti cui conferire le nuove funzioni correlate con il supporto al piano dell'offerta formativa;**
- 5) **le figure di supporto al piano dell'offerta formativa saranno retribuite** con un compenso base forfettario ed un compenso aggiuntivo che implica lo svolgimento di attività al di fuori dell'orario ordinario e la predisposizione di documenti finalizzati ad una ricaduta sul miglioramento della qualità della didattica e dell'organizzazione scolastica.

Lo sviluppo professionale deve quindi riconoscere funzioni utili e necessarie al PTOF, attraverso la combinazione di percorsi di formazione ed esperienze professionali.

Ai nuovi profili può accedere gradualmente e volontariamente tutto il personale interessato sulla base delle risorse stanziare dal DL 36/2022.

Inoltre, parte delle risorse del DL 36/2022, nel quadro dell'attuazione del PNRR, dovranno essere utilizzate per i docenti che operano in contesti di disagio e svantaggio educativo e sociale. Occorre in questo caso prevedere, nel CCNL, meccanismi di mobilità volontaria nelle scuole con particolare disagio, prevedendo una continuità didattica per un determinato numero di anni e con l'accompagnamento di percorsi di formazione a sostegno della professionalità.

In questo senso si vuole promuovere e sostenere l'impegno didattico e la permanenza di docenti particolarmente motivati ad operare in aree a più alto rischio di dispersione scolastica e di svantaggio socio-ambientale al fine di creare le condizioni per superare i divari scolastici e favorire l'inclusione e l'efficacia dell'azione educativa.

In sintesi: in sede di contrattazione andranno delineate le funzioni di supporto al piano dell'offerta formativa, le relative modalità di individuazione dei docenti cui attribuire queste funzioni aggiuntive. Il docente a cui verranno attribuite le funzioni, anche di carattere organizzativo, di supporto al piano dell'offerta formativa avrà una retribuzione aggiuntiva per un triennio e dovrà frequentare un percorso formativo finalizzato all'accrescimento delle proprie competenze di durata triennale. L'attribuzione delle funzioni potrà essere rinnovata nella misura corrispondente alla disponibilità di risorse con possibile priorità per chi ha già maturato esperienza e ferme restando le modalità di valutazione che saranno stabilite.

Personale amministrativo, tecnico e ausiliario - ATA

Il processo di attuazione dell'Autonomia scolastica prevista dal D.P.R. n. 275/99, in oltre 20 anni di applicazione ha portato al decentramento di numerose funzioni che prima venivano svolte dall'amministrazione periferica di questo Ministero. Si tratta di funzioni che richiedono articolate e complesse competenze nel campo della gestione giuridica del personale a partire dalla costituzione delle graduatorie delle supplenze fino alle pratiche pensionistiche al momento della cessazione del personale. Mentre fino agli anni 2000 gli Uffici scolastici provinciali provvedevano per tutte le scuole della provincia agli adempimenti sopra descritti con uffici appositamente dedicati, in seguito, con il decentramento amministrativo, ciascuna scuola ha dovuto provvedere alla gestione delle pratiche riguardanti il proprio personale senza poter contare su "competenze specialistiche" altrettanto diffuse.

Pertanto, il CCNL **dovrà prevedere:**

- 1) Il consolidamento e implementazione del nuovo ordinamento professionale, rispondendo anche alla tematica relativa all'applicazione delle elevate qualificazioni.
- 2) La rivalutazione delle indennità per tutto il personale, indennità assistenti di disagio assistenti tecnici del primo ciclo, e indennità di assistenza alla disabilità.
- 3) L'impulso alla formazione di tutto il personale.

Per gli aspetti prettamente normativi il CCNL dovrà completare la piena equiparazione, nel quadro delle generali differenze ordinamentali, degli istituti del rapporto di lavoro tra il personale a TI e personale a TD con contratto per l'intero anno scolastico.