

Presentazione	
Una grande prova di democrazia <i>di Domenico Pantaleo</i>	7
PARTE PRIMA - La situazione	
Capitolo I - La contrattazione integrativa di scuola	13
Capitolo II - La mappa dei poteri e delle competenze nel governo della scuola	15
PARTE SECONDA - I diritti sindacali della RSU	
Premessa	24
Capitolo I - Lo Statuto dei lavoratori e le norme di riferimento	25
Capitolo II - L'assemblea sindacale, l'uso dei locali, la bacheca	29
Capitolo III - L'attività della RSU	36
Capitolo IV - Il diritto di sciopero, la condotta antisindacale, il diritto di accesso	40
Capitolo V - Contratto di scuola e diritti sindacali	54
PARTE TERZA - Il lavoro docente	
Premessa	58
Capitolo I - Il lavoro docente e la contrattazione di scuola	60
Capitolo II - Utilizzazioni	62
Capitolo III - L'assegnazione alle classi e la mobilità interna	64
Capitolo IV - L'assegnazione alle attività, ai plessi, alle succursali	66
Capitolo V - Articolazione dell'orario di lavoro	70

Capitolo VI - Altri aspetti dell'organizzazione del lavoro	76
---	----

PARTE QUARTA - I lavori ATA

Capitolo I - Le materie della contrattazione di scuola	80
Capitolo II - Lo spazio negoziale e le conoscenze necessarie	83
Capitolo III - Utilizzazione e assegnazione ai plessi e alle attività	87
Capitolo IV - La valorizzazione del personale ATA	91
Capitolo V - Articolazione dell'orario	95
Capitolo VI - L'organizzazione del lavoro	99

PARTE QUINTA - La gestione delle risorse

Premessa	104
Capitolo I - Il contratto di scuola. Obiettivi e norme	105
Capitolo II - Ripartizione delle risorse e compensi accessori	106
Capitolo III - Le diverse voci del MOF (il fondo per il miglioramento dell'offerta formativa)	115
Capitolo IV - I compensi da contrattare. Riepilogo	126
Capitolo V - L'informazione e la verifica	128
Capitolo VI - Revisori dei conti e contratto	130

Appendici

La vigilanza a scuola	135
Accertamento dell'orario	137
La sicurezza nella scuola	138
Privacy e trasparenza nelle relazioni sindacali	141

Presentazione

Una grande prova di democrazia

Le elezioni per il rinnovo delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro pubblici a marzo 2015 saranno una grande prova di democrazia. I lavoratori interessati sono quasi 3 milioni e mezzo, un quinto circa degli occupati in Italia: sono tanti e il loro voto sarà un termometro attendibile del consenso verso i sindacati. Nel 2012 ha votato l'80% degli aventi diritto, una percentuale che fa impallidire quelle sempre più in calo delle elezioni amministrative e politiche.

Quando si parla, spesso a sproposito, dei livelli di fiducia verso la rappresentanza sociale, bisognerebbe confrontarsi anche con questi numeri.

Le RSU costituiscono parte fondamentale della FLC CGIL e parte integrante degli organismi dirigenti: d'altronde abbiamo sempre sostenuto il valore della rappresentanza nei luoghi di lavoro, eletta democraticamente a suffragio universale, talvolta scontrandoci con ostacoli frapposti da altri sindacati, forse timorosi del confronto elettorale.

LA PARTECIPAZIONE SI ALLARGA

La novità delle prossime elezioni è il riconoscimento del diritto dei lavoratori precari a candidarsi (elettorato passivo) e a votare (elettorato attivo). Siamo orgogliosi, perché ci siamo battuti da

sempre per questo. Questo nuovo diritto è un tassello importante della nostra battaglia per la dignità del lavoro, qualunque sia il contratto che lo regola. Avere rappresentanza equivale ad avere voce e cittadinanza nella propria attività quotidiana.

UN SINDACATO PROPOSITIVO

Arriviamo a questo appuntamento forti delle nostre ragioni e delle nostre proposte.

Quasi 15 anni di politiche contro il lavoro, contro i lavoratori e il sindacato non ci hanno sfiancato. Tutt'altro. Persino l'attuale governo non passa giorno che non attacchi il sindacato, in particolare la CGIL, per convincere i lavoratori che non hanno bisogno di essere rappresentati, perché per loro decide il governo: come devono lavorare, quanto devono lavorare, quanto e come devono essere retribuiti, in una logica gerarchica e autoritaria di organizzazione del lavoro che fa a pugni con qualunque idea di efficienza, produttività ed efficacia.

Un'idea che nei comparti della conoscenza è ancora più insensata, perché qui il lavoro si fonda molto sulla libertà e sull'autonomia professionale e sull'aggiornamento e ha bisogno di modalità flessibili di organizzazione e svolgimento. Per questo si devono rinnovare i contratti. I contratti collettivi, scaduti nel 2009, che questo governo vorrebbe congelare fino al 2018, sono certo la risposta all'emergenza salariale nei nostri settori, dove intere categorie di lavoratori sono sulla soglia di povertà. Ma sono anche lo strumento per leggere i cambiamenti che il lavoro nella conoscenza ha subito in questi anni, non solo per l'introduzione delle nuove tecnologie, ma anche perché si modificano le attese che il Paese ha dal sistema di istruzione e dalla ricerca e dunque anche le risposte devono essere all'altezza dei tempi e delle sfide che si presentano. Soprattutto in un momento storico in cui la competizione globale è durissima e si gioca sul terreno dell'innovazione, del lavoro qualificato, delle alte competenze e

su una maggiore diffusione della cultura tra i cittadini.

Grande è dunque la responsabilità delle istituzioni della conoscenza e di chi vi lavora.

La scadenza elettorale è per noi della Cgil un'occasione in più per ragionare sulle condizioni di lavoro nei nostri comparti che continuano a peggiorare per effetto di politiche sbagliate.

Il contratto ridà voce al lavoro e diviene motore di riforme vere, quelle utili che fanno bene al sistema paese.

La FLC Cgil ha presentato le piattaforme contrattuali. È la nostra sfida all'ennesimo blocco dei contratti pubblici, perché con le nostre proposte dimostriamo che cambiare si può e in meglio.

E sulle piattaforme stiamo costruendo un percorso democratico di coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori dei diversi comparti della conoscenza. Partecipazione e condivisione prima sulle piattaforme e poi sugli accordi.

In questi ultimi anni è saltato il sistema delle relazioni sindacali in tutto il mondo del lavoro e va ricostruito su basi nuove. Noi abbiamo le idee chiare: tutto il percorso negoziale deve essere trasparente e condiviso con tutti i lavoratori e gli accordi finali devono essere sottoposti a referendum prima di essere validati.

Questo sistema valorizza il ruolo e il protagonismo delle RSU, facendone il punto di riferimento principale, oltre che gli attori della contrattazione decentrata e di luogo di lavoro.

Le votazioni per il rinnovo delle RSU non sono per noi della FLC CGIL un fatto formale e rituale, ma sono parte integrante di una strategia moderna e progressista di rispetto del lavoro e della sua centralità.

E naturalmente di rispetto dei lavoratori, come singole persone e come comunità.

Domenico Pantaleo
Segretario Generale della FLC Cgil