FLC CGIL Benevento
federazione lavoratori della conoscenza

ConoscenzaNotizieBenevento
n° 4 martedì 3 luglio 2018 Speciale ATA

Redazione: via L Bianchi 9 – 82100 Benevento * tel. 0824 29226 – fax. 0824 302216 email: benevento@flcgil.it

Organici scuola 2018/2019

Personale ATA: la nostra scheda di orientamento

Il MIUR pubblica la circolare e la bozza di Decreto Interministeriale con annesse tabelle.
30/06/2018
Contenuti Correlati

- Organici scuola 2018/2019: personale ATA, incontro di informazione al MIUR
- Scheda FLC CGIL organici scuola personale ATA a.s. 2018/2019

Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca, ha emanato la nota 29073 del 22 giugno 2018 con cui è stata trasmessa la bozza di Decreto Interministeriale relativo alla definizione degli **organici ATA** per il prossimo **anno scolastico 2018/2019**.

La consistenza complessiva delle **dotazioni organiche a livello nazionale** (questo è l'ultimo anno di blocco dell'organico che ha durata triennale, eventualmente rivedibile annualmente in base all'articolo 1 legge 107/15) è di **203.398** posti.

La nostra scheda di orientamento
Il nostro giudizio

Il tema dell'organico è la vera **emergenza** da affrontare per il **personale ATA**, tema sul quale la FLC CGIL non è potuta intervenire contrattualmente perché materia normata da leggi. La sua consistenza e determinazione risulta sempre più insufficiente a rappresentare le reali esigenze e complessità delle scuole, che sono per questo motivo in forte sofferenza. La FLC CGIL avvierà una forte campagna politica rivolta alla stabilizzazione dell'organico ATA che per noi resta una misura imprescindibile se vogliamo coniugare il lavoro con la qualità nella scuola. Quindi, per un miglior lavoro e un miglior servizio serve più organico ATA. Approfondisci.

Informazione alle RSU

A livello di istituzione scolastica gli organici sono materia di **informazione sindacale** (art. 22, comma 9, lettera b1) da fornire alle RSU, con la documentazione sulla loro consistenza e sulle reali e precise esigenze della scuola, laddove la scarsità del personale mette a rischio i livelli essenziali delle prestazioni: vigilanza, sicurezza del lavoro e dei laboratori, accoglienza, assistenza agli alunni con disabilità, funzionalità delle segreterie e rispetto del contratto. Solo così la RSU può verificare e controllare l'applicazione corretta delle norme contrattuali e rappresentare al dirigente scolastico tutte le esigenze di organico (sia di diritto, sia di fatto) e tutte le richieste dell'utenza e del personale. Approfondisci.

- **scheda flc cgil organici scuola personale ata as 2018 2019**
- **nota 29073 del 22 giugno 2018 trasmissione schema decreto interministeriale organico ata as 2018 2019**
- **schema decreto interministeriale dotazioni organiche ata as 2018 2019**

GRUPPO di LAVORO NAZIONALE del PERSONALE ATA

GRUPPO di LAVORO NAZIONALE

per il COORDINAMENTO del PERSONALE ATA

25 giugno 2018

Il punto sulla situazione

Nel rinnovo del Contratto 2016/2018 abbiamo messo in campo strategie e soluzioni per cercare di ottenere un modello contrattuale che qualificasse e desse valore al lavoro e alla professionalità ATA, nell'ottica di un miglior lavoro per un miglior servizio. Abbiamo realizzato dei primi, importanti obiettivi per il personale ATA, alcuni dei quali innovativi in termini di riconoscimento, partecipazione e visibilità della categoria.
Nel contratto sono previsti dei nuovi e più efficaci strumenti negoziali utili a tutelare meglio e a rafforzare i diritti del personale ATA nei posti di lavoro. Ora spetta a tutti noi agirli nel modo più adeguato.

Quali le misure innovative in breve

- L'inclusione degli ATA all'interno della **Comunità educante** ha rafforzato il riconoscimento del suo ruolo, dal momento che *nella predisposizione del PTOF deve essere assicurato l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica*.
  Questo non è solo il riconoscimento di un diritto contrattuale, ma di un diritto di civiltà che tiene assieme e realizza il valore del lavoro delle persone in una condizione di reciprocità e parità, pur nelle rispettive competenze, per il raggiungimento di un fine educativo comune e condiviso.
- Il coinvolgimento strutturato del personale ATA con la sua **partecipazione attiva** nell'**incontro d'inizio anno** e nelle **commissioni** avvalora sempre di più la natura pedagogico-didattica dell'organizzazione dei servizi scolastici. Con essa si stabilisce una responsabilità diffusa, un coordinamento di compiti diversi tra le varie componenti che lavorano assieme, una presenza costante ai processi decisionali per garantire il buon esito dell'offerta formativa.
- La contrattazione integrativa oggi potrà avvalersi di nuovi istituti volti a tutelare in modo più efficace il lavoro ATA dinanzi agli **effetti delle innovazioni, della tecnologia** e della digitalizzazione che non sono neutre, ma impattano sulle condizioni di lavoro (soprattutto se rapportate alle carenze di organico). Si fanno così emergere i carichi di lavoro e la loro intensificazione dovuti all'applicazione di nuove leggi (come la 107), circoscrivendo contrattualmente l'ambito di esplicazione dei loro effetti negativi.
- La **conciliazione tra la vita lavorativa e familiare diventa un diritto** che determina la qualità del lavoro e, di conseguenza, la qualità della propria vita. Il **diritto alla disconnessione** è una tutela maggiore per arginare l'abuso, perpetrato dall'Amministrazione tramite i nuovi mezzi di comunicazione via web, che invadono la propria sfera personale. Ciò si traduce nel diritto a delimitare la prestazione all'interno di un preciso orario di servizio al fine di coniugare meglio esigenze lavorative e familiari. Questo vale anche per l'**organizzazione dell'orario ATA** che non può essere commisurato solo alle esigenze di servizio ma anche a quelle familiari.
- Tutte le prestazioni che coinvolgono il personale ATA in attività organizzative/amministrative, rivolte all'istruzione e gestione di progetti comunitari (**PON europei**), dovranno essere oggetto di contrattazione integrativa. Anche questo è uno strumento di tutela sul quale dobbiamo esercitarci per poterlo agire nella giusta direzione, dal momento che in

precedenza tutto questo carico di lavoro era considerato gratis e ora, prima di decidere l'adesione a questi progetti, dovrà essere fatta una ricognizione delle risorse umane a disposizione e disponibili nella scuola.

PROBLEMATICHE URGENTI DA AFFRONTARE

Il tema fondamentale da affrontare resta sempre l'**organico ATA**, materia dove non siamo potuti intervenire contrattualmente perché normato da leggi. Oggi la sua consistenza e determinazione è sempre più insufficiente a rappresentare le reali esigenze e complessità delle scuole, che sono per questo motivo in forte sofferenza.
Per l'a.s. 2018/2019, che è l'ultimo del blocco dell'organico, a fronte di un decremento di 21mila unità nel numero degli alunni, saranno fatte delle compensazioni fra regioni, che lasceranno invariato il tetto totale di organico. Le regioni del nord cederanno delle quote di organico a quelle del sud che altrimenti avrebbero problemi di soprannumerarietà a livello regionale. Il criterio adottato dall'amministrazione è quello di mitigare il taglio (circa 500 posti) previsto dall'applicazione del DM 119/2009, bilanciandolo fra tutte le regioni.

Dai **dati pubblicati dal Miur a marzo 2018** si riscontra una costante flessione di studenti con cittadinanza italiana, in parte compensata dall'incidenza degli studenti di origine straniera. Il profitto degli alunni stranieri e il loro tasso di scolarità sono però nettamente inferiori a quelli degli alunni di cittadinanza italiana e questo contribuisce ad accrescere il **fenomeno della dispersione scolastica**.
Per contrastare gli abbandoni e aumentare la produttività allo studio si rende indispensabile aumentare il tempo scuola (dopo che è stato fatto il gravissimo errore di ridurlo drasticamente negli anni passati) e generalizzare la scuola dell'infanzia (soprattutto al sud). Il Ministero dell'Istruzione, con misure tampone intende ricorrere ai Fondi europei – complessivamente 280 milioni messi a disposizione da due bandi PON – facendo in modo di aprire le aule anche di pomeriggio e poter rafforzare le competenze di base. Una parte di questi finanziamenti – 130 milioni – dovrebbe essere destinata proprio a mantenere aperti gli edifici oltre l'orario normale.

A questa situazione si vanno ad aggiungere anche **le nuove esigenze emerse nella revisione dei percorsi d'istruzione e formazione professionale** (D.Lgs. 61/2017 e decreti attuativi) dove si prevede, tra gli altri, un aumento del numero degli indirizzi (11), con un forte incremento delle attività didattiche laboratoriali e di esercitazioni di laboratorio, l'adeguamento di nuovi spazi laboratoriali per una diversa articolazione del tempo-scuola e possibile apertura pomeridiana delle scuole; l'ampliamento dei quadri orari degli ITP (Insegnanti Tecnico Pratici) anche non in compresenza col docente, l'inserimento dappertutto delle TIC (Tecnologie dell'informazione e della comunicazione, cioè Informatica).
Anche in questo caso, si evidenzia la necessità della presenza e del coinvolgimento del personale ATA (in particolar modo di tecnici e collaboratori), non previsti nella revisione dei percorsi di Formazione Professionale, in termini di supporto alla didattica, di garanzia delle condizioni di sicurezza all'interno dei laboratori, di organizzazione del servizio scolastico, di un maggiore supporto agli alunni con disabilità, che sono presenti in percentuale più alta nei percorsi d'istruzione professionale.

Purtroppo le misure adottate finora dall'Amministrazione sono risultate insufficienti e parziali, perciò, spetta alla politica trovare altre soluzioni, dal momento che l'incremento dell'organico in supporto all'autonomia e alla didattica è l'unica risposta idonea a risolvere i problemi di grave sofferenza delle scuole, per combattere la dispersione scolastica, per migliorare la qualità lavorativa delle persone, per rendere più funzionale il servizio scolastico e sostanziale quel diritto allo studio per tutti, come garantito dalla Costituzione.

Ciò che più serve oggi alla scuola sono degli interventi strutturali e non temporanei, a partire dagli investimenti, facendo in modo che le risorse per chi ci lavora non siano solo legate all'andamento dell'economia, ma ai bisogni reali della scuola pubblica. La qualità del lavoro e del servizio sono due facce della stessa medaglia.
Per raggiungere questo obiettivo noi diciamo che ci vogliono: la generalizzazione della scuola dell'infanzia con 2.500 posti ATA; l'estensione del profilo di Assistente tecnico nelle 5.500 scuole del primo ciclo e nei licei musicali; i Dirigenti Scolastici e i Dsga su scuole con una media di 900 alunni (come indicato dal Senato nel 2012); la stabilizzazione dell'attuale organico di fatto nel diritto (circa 10.000 posti) per l'organico potenziato ATA.
Senza un organico potenziato anche per il personale ATA sono a rischio le funzioni fondamentali della scuola e la produttività dello studio.
Per questa ragione la FLC CGIL ha inviato al neo ministro Bussetti, un primo dossier sulla scuola che evidenzia le emergenze da risolvere e mettere nell'agenda politica anche il tema della stabilizzazione degli organici.
Noi pensiamo di avviare anche una forte campagna politica a supporto di questa nostra istanza che per noi resta imprescindibile.

PROSSIME AZIONI

Dobbiamo proseguire il nostro impegno sui **temi contrattuali**:

1. Disdettare entro giugno il contratto e predisporre le **piattaforme** per il rinnovo contrattuale 2019/2021 e far in modo di **stabilizzare**, con risorse in legge di bilancio, **l'elemento perequativo** degli aumenti salariali (di cui soprattutto gli ATA hanno usufruito);
2. Completare il percorso contrattuale 2016/2018 per l'istituzione della **Commissione per l'Ordinamento professionale ATA** che si dovrà occupare della revisione dei profili, al fine di arrivare a una sequenza contrattuale, con delle proposte volte a definire in modo innovativo le figure professionali e la loro progressione economica.

Inoltre:

- Abbiamo già sollecitato il mantenimento dell'impegno in finanziaria del **concorso per il profilo di Dsga** su tutti i posti liberi, considerato che i pensionamenti per settembre saranno circa 700. Inserire nel bando la riserva di posti e togliere il limite dei tre anni.
- Abbiamo ottenuto l'impegno di un tavolo da parte del Ministero per il nuovo anno scolastico sulla **revisione del sistema di reclutamento e del regolamento delle supplenze ATA**.

Due altre questioni molto importanti non passano inosservate e riguardano **la semplificazione amministrativa** e **l'interoperabilità dei sistemi informatici**. La semplificazione passa anche attraverso l'interoperabilità dei sistemi informativi, quale condizione necessaria ad ottenere una reale digitalizzazione di tutto il sistema (i dati devono essere prelevati direttamente da un'unica fonte, il SIDI).
Le stiamo già affrontando a livello politico per tagliare loro testa e gambe:

1. La diffusione della richiesta da parte di USR e **INPS** nell'utilizzo della piattaforma **Passweb** alle scuole per il caricamento dei dati assicurativi e contributivi dei dipendenti (sia per i pensionamenti che per il trattamento di fine rapporto), a cui queste non riescono a sottrarsi, pur essendo intervenuti a livello ministeriale per rendere interoperabili le due piattaforme. Le scuole, infatti, dovrebbero caricare i dati su solo SIDI (come da nota Miur 3372 gennaio 2018).
2. Abbiamo mandato notizia in agenzia circa le voci secondo le quali il MEF intendeva trasferire la gestione degli stipendi del personale della scuola (ora trattate centralmente) alle segreterie delle Istituzioni scolastiche. A NoiPA e alle

RTS resterebbe solo una funzione di controllo. Dopo il nostro intervento il Gabinetto del Ministro ci ha rassicurati del fatto che questa scelta non è affatto condivisa dal Miur e non accetterà un'operazione di questo genere.
Noi, dopo anni di battaglie fatte per trasferire tutte le liquidazioni direttamente in carico a NoiPA e per allontanare dalle scuole i compiti impropri, rigettiamo questa possibilità peggiorativa. Attendiamo, quindi, che il Gabinetto, ci comunichi ufficialmente, dopo i chiarimenti col MEF, che questa operazione sia stata definitivamente abbandonata.

In cartellina:

- Il dossier inviato al neo Ministro Bussetti sulle emergenze della scuola. Ne abbiamo predisposto un altro completo e più articolato sulla qualità dell'istruzione, da consegnare a mano al prossimo incontro che abbiamo chiesto unitariamente) nel quale vengono esaminate, punto per punto, tre grandi questioni sulle quali vengono indicate anche le nostre soluzioni.
- Ultimo nr. #ATAnews con un articolo sugli organici ATA.
- I dati del monitoraggio Aran sulla contrattazione integrativa.

GRUPPO di LAVORO NAZIONALE

per il COORDINAMENTO del PERSONALE ATA

25 giugno 2018

Report svolgimento lavori

a cura di Stefania Chiodi

Intervenuti: 30 partecipanti in rappresentanza di 13 regioni.

Discussione e confronto sul piano di lavoro e sulle iniziative di lotta

Questi i temi principali specificati nell'ordine del giorno:

1) *Situazione politico sindacale*
2) *Situazione attuale e prossime iniziative a sostegno del personale ATA*
3) *Semplificazione amministrativa e situazione attuale*

Introduzione dei lavori

Comunicazione introduttiva al piano di lavoro di Stefania Chiodi

I lavori sono stati introdotti da Stefania Chiodi, responsabile nazionale del personale ATA, la quale ha fatto il punto sulla situazione dopo il rinnovo contrattuale, sui nuovi strumenti negoziali a disposizione per tutelare e rafforzare i diritti del personale ATA, sulle problematiche urgenti da affrontare come l'incremento e la modifica dei parametri di organico, sulle prossime azioni sindacali e politiche. La relazione è in allegato.

Sintesi intervento di Armando Catalano - Dipartimento Contrattazione

Armando Catalano del Dipartimento Contrattazione, ha proseguito i lavori con un intervento sulle questioni riguardanti la semplificazione amministrativa, i tavoli tecnici e la situazione attuale.

Egli ha fatto il punto sullo stato delle cose relativamente alle nostre battaglie condotte in questi anni sulle cosiddette molestie burocratiche e sui tavoli tecnici che le hanno accompagnate.

Per dire che oggi dovremmo, poiché finalmente è intervenuto il Contratto, ritenere superata quella modalità di confronto e di mobilitazione.

Il Contratto infatti cambia lo scenario e ci consegna opportunità di mobilitazione che prima non avevamo.

Innanzitutto, qualche considerazione preliminare.

Le urgenze e le cose nuove che si accavallano, come è naturale, tendono a scacciare perfino il ricordo delle cose che con queste lotte abbiamo ottenuto.

Ciò non è giusto perché a volte si smarrisce anche il senso delle che facciamo se poi non ricordiamo che pure delle conquiste sono state realizzate.

Con la prima tornata dei tavoli tecnici del 2013, per non parlare di cose ormai storiche contro le cosiddette molestie burocratiche (le cartelle della Tari/Tarsu, il pagamento degli stipendi dei supplenti, la restituzione dei fondi del funzionamento alle scuole che li avevano utilizzato pe pagare i supplenti ecc) abbiamo ottenuto cose rilevanti:

- L'incremento del fondo di funzionamento
- La comunicazione dei fondi del funzionamento amministrativo e didattico a settembre di ogni anno
- L'avvio sperimentale ma mai decollato veramente dell'Help Desk di consulenza regionale (oggi relegato ad alcune regioni e rimasto lì)
- La riforma del Regolamento di contabilità che da gennaio andrà in vigore anche se essa non ha soddisfatto le nostre richieste di semplificazione

Andando all'oggi, come, secondo noi, si dovrebbero affrontare le emergenze che si accavallano e si presentano ogni volta con una certa drammaticità?
Prendiamo questa voce, che circola insistentemente del ritorno alle scuole del trattamento stipendiale, che avrebbe avere in animo di fare il MEF.
Oppure prendiamo il discorso delle norme che vengono approvate e che poi hanno ricadute inconsulte sulle scuole anche perché i tempi delle scuole sono diversi da quelli delle altre amministrazioni dello stato.
Oppure prendiamo la questione dell'INPS che in alcune realtà (Vedi le Marche) tende a scaricare sulle scuole il controllo e l'immissione dei dati pensionistici quando in realtà è una incombenza che riguarda esclusivamente questo istituto.
Ecco, noi pensiamo che dovremmo finalmente agire il Contratto.
Per "agire il contratto" intendiamo dire che se, finora, per potere essere ricevuti dal MIUR su questa o quella questione dovevamo fare una richiesta formale e poi attendere che il MIUR si degnasse di rispondere di sì, e poi, una volta capito il problema, allestire i tavoli tecnici - rigorosamente tecnici e non politici, si badi bene !- oggi non deve essere più così. Infatti, oggi questi incontri possono essere richiesti da parte nostra all'Amministrazione e l'Amministrazione li deve programmare se non si vuole incorrere da parte del MIUR in comportamento antisindacale.
E ciò perché in alcune materie abbiamo diritto all'informazione e al confronto, talora addirittura alla contrattazione.
E allora: informazione, confronto, contrattazione al posto dei tavoli tecnici.
Ora, quali materie devolute alle relazioni sindacali sono esigibili sul piano organizzativo e dei riflessi sul rapporto di lavoro?

A) A livello nazionale lo strumento principale secondo noi è costituito
1. dal nuovo Organismo di partecipazione che si chiama Organismo paritetico per l'innovazione (art 9 del CCNL).
L'Organismo suddetto, infatti, si può occupare dei progetti di "*organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi" e può f*ormulare proposte ai sindacati firmatari del CCNL e all'Amministrazione.
Ecco, noi pensiamo che quell' Organismo vada subito attivato.
Tanto più che il comma 4 dell'art. 4, nel parlare di partecipazione sindacale, dice che essa ha come "*finalità di attivare un dialogo costruttivo in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro"*
In quella sede si possono discutere molte cose:

- INPS
- Regolamento di contabilità
- PON
- Qualsiasi legge abbia riflessi sull'organizzazione del lavoro.
- La restituzione dei fondi sui POS delle scuole rastrellati a dicembre e restituiti a luglio dell'anno dopo
- Tutte le tematiche rimaste sospese nei tavoli tecnici
- Ecc.

2. Ancora a livello nazionale si ha diritto all'informazione *sull' operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai sistemi amministrativi e di supporto all'attività scolastica comma 9 a4) dell'articolo 22*

B) A livello regionale
Si ha diritto all'informazione sempre *sull' operatività di nuovi sistemi informatici o modifica di quelli esistenti, relativi ai sistemi amministrativi e di supporto all'attività scolastica comma 9 a4) dell'articolo 22*
Questo fatto, ad esempio dà diritto alle nostre strutture regionali di chiedere l'informazione sulla questione dell'INPS che scarica sulle scuole la questione dei dati pensionistici e, sulla base di quello che l'USR dice, promuovere semmai la mobilitazione

C) A livello di istituzione scolastica
Si ha addirittura la facoltà contrattare *i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica Art 22 comma 4 c9)*

E allora, anche qui, le innovazioni INPS dovrebbero essere contrattate a livello di scuola e se non si fa l'accordo non si fa nulla per l'INPS.
Poi, certo, è più difficile farlo a livello di scuola che non a livello nazionale, ma dobbiamo sapere che questa opportunità ce l'abbiamo.
Poi in generale noi dovremmo sostenere che il nuovo CCNL è improntato allo spirito di nuove relazioni sindacali (vedi art. 4) tanto che, al di là delle materie specifiche declinate come informazione, confronto e contrattazione, in generale, quando siamo in presenza di *atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro* noi siamo legittimati a chiedere un dialogo alla controparte.
Dovremmo, dunque, approfondire bene la lettura di queste parti del CCNL, per appropriamocene e svilupparne le potenzialità.
A livello nazionale stiamo incominciando a farlo.
Abbiamo chiesto la costituzione dell'Organismo per l'innovazione.
Abbiamo intenzione di chiedere incontri, a norma di contratto, e non più per favore, su tutte le cose che finora avevano un tavolo di semplificazione, che era un tavolo concesso e non esigito da noi.
La musica è cambiata, ma noi dobbiamo farlo capire incominciando a suonare gli strumenti che ci ha messo in mano il CCNL del 19 aprile 2018.

Sintesi interventi e dibattito sulla situazione del personale ATA e sulle proposte organizzative
Gli interventi sono stati ventuno e, da parte di tutti i compagni e compagne è stato unanimemente rilevato, che i disagi nella scuola restano ancora oggi concentrati, soprattutto, sul personale ATA.
Sul tema degli **organici** è emerso quanto la loro carenza crei alle scuole un grande disagio in termini di prestazioni di lavoro. Le criticità emergono, soprattutto, nel periodo estivo quando molti dei contratti dei supplenti, fatti sull'organico di fatto, terminano al 30 giugno e sussiste il problema che non tutte le proroghe richieste vengono autorizzate, oppure non vengono accettate. Purtroppo, il lavoro aumenta durante l'estate nelle scuole a causa di tutte le innumerevoli scadenze (esami, trasferimenti, ruoli, pagamenti compensi accessori, etc…) e sono da rispettare anche i turni di ferie del personale. Esiste anche il problema che le supplenze vengono date solo a metà settembre. Inoltre, i carichi di lavoro che vengono continuamente riversati sui lavoratori, li costringono a fare orari fuori le norme contrattuali (orario spezzato e oltre le nove ore) con conseguenti problemi di sicurezza.
In alcune regioni, soprattutto al centro-sud, è stato sottolineato come il dimensionamento scolastico in atto porterà a una ulteriore contrazione dell'organico, pur restando invariata l'attuale configurazione dei punti di erogazione. Sostanzialmente, la diminuzione del numero degli alunni non modifica affatto il nr. dei plessi e la quantità di lavoro da svolgere.
I compagni e le compagne intervenuti hanno anche messo in evidenza come il problema delle dotazioni organiche non riguardi solo la loro consistenza in termini numerici, ma anche i parametri di attribuzione. Vanno rivisti e ricostruiti gli indicatori, introducendone altri (es. n. alunni con disabilità certificati, personale inidoneo e transitato, etc…). Anche quello della sicurezza va considerato un nuovo parametro perché il 40% dei locali scolastici non ha l'agibilità statica. È fondamentale introdurre criteri oggettivi e nazionali anche per gli organici degli Assistenti tecnici al posto di quelli, spesso aleatori se non addirittura arbitrari, utilizzati dalla singole giunte. Occorre, soprattutto, rilanciare l'organico funzionale anche per gli ATA.

Le problematiche più richiamate negli interventi sono state le seguenti:
- Il concetto dichiarativo di **comunità educante**, anche se bisogna combattere ancora contro un pregiudizio culturale che fa fatica a riconoscere la partecipazione paritaria del personale Ata.
- L'importanza di questo **contratto** non va identificata solo nell'elemento salariale, ma anche nel fatto che rivela sempre nuove potenzialità e più

strumenti che vanno fatti, però, conoscere meglio alle RSU e ai lavoratori perché tanti nuovi istituti non si conoscono e non vengono praticati per questo motivo come, ad esempio, i nuovi permessi orari degli ATA. Questo nuovo contratto può rafforzare il ruolo delle RSU in contrattazione anche **contro le molestie burocratiche.**

Va intrapresa un'azione politica per fare in modo che i suoi effetti vengano agiti, perché la conoscenza del contratto può tutelare meglio i lavoratori e questa rappresenta una nuova, grande opportunità.

Da più parti è stato rilevato che il contratto è uno strumento importante anche per noi sindacalisti. Ora è essenziale veicolare il grande lavoro che abbiamo fatto in questi anni, soprattutto, in questo momento di grande confusione politica, in cui c'è ancora difficoltà a parlare coi lavoratori dopo nove anni di vuoto contrattuale.

La gestione dei **PON** (ci sono circa 60 azioni consecutive diverse per portare a compimento un PON). Finora non era mai stata chiesta la disponibilità al personale ATA. Ci sono agenzie formative sui territori che si occupano della loro predisposizione e questo può aprire un varco sul versante dell'esternalizzazione del lavoro di segreteria. Pertanto, vanno create le condizioni di fattibilità all'interno delle scuole ma prestando attenzione alle condizioni di lavoro nel rispetto del CCNL.

- Il ritardo nell'indizione del **concorso dei Dsga** e i pensionamenti sul profilo lasceranno per il prossimo anno scolastico molte scuole scoperte della figura apicale. Si rende, quindi, indispensabile pressare la controparte per una rapida indizione del concorso.
- L'importanza della **formazione** è stata toccata da tutti, sia in termini di formazione iniziale che di formazione in servizio. Essa deve essere posta come obbligo a carico dell'Amministrazione e declinata come diritto per il lavoratore. Finora la competenza degli ATA ad affrontare la complessità del lavoro è stata frutto solo di autoformazione. Questo non è più possibile da gestire, soprattutto, per i neo assunti o per i supplenti che vengono reclutati dalla terza fascia d'istituto e non hanno mai lavorato a scuola. Dovrà essere previsto poi l'aggiornamento in servizio ogni volta che c'è una innovazione specifica (anche sui PON).

  Sul tema **del reclutamento** diversi interventi hanno evidenziato la necessità di un'eventuale selezione in ingresso (non è più sufficiente solo il concorso per titoli) perché, se vogliamo investire sulla professionalità di chi deve gestire la scuola, occorrono persone qualificate che possano partecipare a pieno diritto alla gestione della comunità educante. Da qui la necessità di agire su più fronti perché oggi le figure ATA sono considerate, a torto, figure fungibili che tutti possono ricoprire. La nostra rivendicazione per una retribuzione più adeguata può diventare più credibile nel momento in cui si accede alla professione tramite una formazione mirata e un concorso.
- La **revisione dei profili** va costruita partendo dal lavoro che gli ATA oggi svolgono. E' stato proposto di costruire i profili seguendo lo schema del documento congressuale sul "Lavoro è", partendo proprio dal lavoro che viene oggi svolto e dai luoghi dove si svolge. Va rivendicata la professionalità che si deve associare a formazione e retribuzione adeguata. È necessario definire e circoscrivere meglio nel contratto i compiti dei Dsga e dei Ds, ma anche di tutti gli altri profili ATA. Il nodo da sciogliere sarà la determinazione della infungibilità delle prestazioni Ata da esplicitare nel prossimo contratto.
- La **semplificazione** è indispensabile perché non abbiamo certezze delle procedure. Gli uffici territoriali sono oramai vuoti e prendono persone dalle scuole, sguarnendo le segreterie scolastiche. Le 258 nuove assunzioni, di funzionari ministeriali, previste in finanziaria, sono insufficienti. Dobbiamo fare

pressione affinché vengano risolti anche i problemi dei sistemi informatici dell'Amministrazione che non dialogano tra di loro e della mancanza di sinergia tra le varie istituzioni e le scuole. Troppe incombenze ed adempimenti di altri enti vengono passati alle scuole (ad esempio l'INPS). Ci sono gravi problemi con le prescrizioni quinquennali per le ricostruzioni di carriera e dei contributi Inps con la grande mole di lavoro che questi comportano e che la scuola non ce la fa più a sostenere.

- Va risolto definitivamente il problema della **precarietà** del personale ATA perché quest'anno scadono i 36 mesi previsti dalla legge 107. Va superato definitivamente il **divieto alle supplenze brevi** perché, per gli AT, i laboratori rimangono sguarniti completamente, essendo figura unica. I divieti che ancora permangono e la carenza di organico spesso impediscono al personale ATA di esercitare i diritti sindacali (vedi partecipazione alle assemblee). Occorre rendere esigibile in modo pieno il diritto di assemblea.

Molte compagne e molti compagni hanno sottolineato la necessità di dare continuità al lavoro svolto dal gruppo di coordinamento ATA. Esso in questi anni si è rivelato un'esperienza proficua e molto utile al fine di elaborare proposte e costruire rivendicazioni condivise, e fondare una pratica basata sul riconoscimento delle professionalità.

Sintesi intervento di Anna Maria Santoro

La Segretaria nazionale ha fatto il punto politico della situazione e illustrato le principali linee di lavoro da mettere in campo a settembre. La nuova fase politica è densa di preoccupazioni. La drammatica questione dei 629 migranti che vengono ospitati dalla Spagna perché rifiutati dall'Italia ci ha dato subito la cifra (negativa) di questo governo. Il contratto di governo dice molto poco sulla scuola e ancora una volta tace sulle emergenze ATA. A maggior ragione dobbiamo tenere ferma la nostra elaborazione sulla scuola che vogliamo, sulla quella che abbiamo chiamato "la scuola che verrà" in occasione dell'assemblea nazionale del 21 e 22 marzo e valorizzare al massimo lo strumento contrattuale, riconquistato dopo nove anni di vuoto.

Alcune considerazioni espresse sul valore del contratto, che è fondamentale per tutti, ma lo è in modo particolare per gli ATA. Il CCNL e la contrattazione di scuola hanno dato valore e di soggettività al lavoro ATA. E questo è stato grazie all'autonomia, perché prima il tema del lavoro ATA era pressoché sconosciuto anche allo stesso personale docente. Avere riconquistato il contratto, aver fatto un buon contratto, in particolare per il personale ATA, è stato fondamentale.

AM Santoro ha anche sottolineato l'importanza di aver riportato all'interno del contratto il concetto di comunità educante e di aver richiamato tutte le qualifiche del personale ATA, perché dietro questo acronimo ci sono professionalità diverse.

Questo contratto, più si va avanti e più si dimostra carico di opportunità che devono essere agite, a partire dalla contrattazione d'istituto.

Ritornando al tema della comunità educante, possiamo dire che non si tratta di un semplice articolo ma di una vera e propria dichiarazione programmatica su quella che è la nostra idea di scuola. Sugli ATA ci sono stati degli avanzamenti importanti (aumenti retribuiti, comunità educante, permessi a ore, partecipazione alle commissioni) insieme a dei piccoli cambiamenti che però sono significativi, come il fatto che ora il Dsga all'inizio dell'anno è tenuto a fare la riunione e non più solo "a sentire", come era scritto nel vecchio contratto, e che il personale ATA ora deve essere inserito nelle commissioni che si fanno nella scuola. Questo vuol dire che oggi gli ATA sono inclusi in alcuni processi dai quali prima erano esclusi, come, ad esempio, la programmazione rispetto all'attività dei PON.

Nello stesso modo, il nostro inserimento nella comunità educante ci aiuterà molto perché, ad esempio, nelle nostre proposte sosteniamo che ci vuole la riforma degli organi collegiali (nell'ultima proposta di riforma gli ATA non facevano parte del CdI). Diventerà più difficile ora per il legislatore, nel momento in cui farà la riforma degli organi collegiali, escludere gli ATA dal CdI o dagli altri organismi che si costituiranno. Quindi, il contratto diventa il trampolino di lancio e per aumentare la partecipazione ai processi decisionali che ci sono nelle scuole e per

ribadire che la FLC CGIL da tempo ha scelto di tradurre l'elemento della professionalità nel contratto. Il contratto ci dà più forza per rendere questa nostra richiesta visibile e palpabile.
Rispetto ai temi affrontati nella riunione odierna, la Segretaria nazionale ha ribadito come siano tutti temi che parlano alla nostra piattaforma, che non è stato possibile portare avanti in maniera piena perché abbiamo scelto di chiudere il contratto per mettere in sicurezza i diritti di oltre un milione di lavoratori e portare a casa gli aumenti salariali. Ma alcune rivendicazioni fondanti della nostra piattaforma (salari europei, sviluppo professionale, orario di lavoro, revisione normativa), sono state solo accantonate. Le riprenderemo immediatamente a partire dai prossimi giorni.
Abbiamo già pronte tre lettere: una è la disdetta del contratto 2016/2018 da mandare entro il 30 giugno; un'altra riguarda l'attivazione delle sequenze, di cui una sugli ATA, che per noi è la più importante; e l'ultima che riguarda l'attivazione degli organismi paritetici dove si possono fare molte cose, di cui ha già parlato in modo molto puntuale Armando Catalano nel suo intervento.
AM Santoro ha poi evidenziato le parti della piattaforma da riproporre a settembre, da discutere con i lavoratori.
Un tema è la formazione che ha due aspetti: uno è la formazione in ingresso che ora è riservata solo ai Dsga e che deve, invece, essere estesa a tutti i profili. Poi c'è la formazione per l'accesso alla professione, il cui reclutamento risale a circa trent'anni fa tramite il concorso per soli titoli. Il sistema del reclutamento ATA, che è previsto dalla legge 124, che riprende il T.U. ecc…. va rivisto con la dovuta attenzione. Non ce la sentiamo di metterlo nelle mani del Parlamento (vedi le pulsioni regionaliste e scissioniste del governo giallo-verde), poiché è preferibile fare col contratto questa operazione. Il CCNL, come è stato già fatto nel momento in cui abbiamo innalzato i titoli di studio per l'accesso ai profili, è lo strumento più idoneo per individuare il percorso di accesso alla professione.
Poi c'è il tema deli organici che sono la vera emergenza del personale ATA. Sugli organici c'è un problema quantitativo, ma anche della loro redistribuzione, sia nei profili, sia tra i vari ordini di scuola. Occorre essere chiari: il neo Ministro e la politica devono farsi carico del fatto che almeno 10.000 posti in organico di fatto devono essere stabilizzati, che la figura dell'Assistente tecnico va estesa a tutte le scuole del primo ciclo, che l'esternalizzazione deve essere superata con lo scongelamento di circa 12.000 posti (e su questa operazione la Confederazione è d'accordo con noi, data la sua diseconomicità).
Sulla scuola, finora, abbiamo sentito dire pochissimo da parte del governo. Sugli ATA non abbiamo sentito dire nulla, quindi, la cosa ci preoccupa. In ogni caso, siamo pronti a ripensare la redistribuzione degli organici col lavoro già fatto nel 2013 al tavolo tecnico sugli organici. La politica deve investire sugli ATA. Siamo stufi di sentire proposte a costo zero. Gli organici vanno rivisti e, per gli Assistenti tecnici, ribadiamo che non possono essere attribuiti alla scuola tramite delibera delle Giunte esecutive perché è un meccanismo che non garantisce trasparenza e funzionalità. Su questo va recuperato un sano centralismo, pur trovando spazi di flessibilità, ma l'organico deve essere distribuito con criteri e parametri nazionali e ciò deve riguardare tutte le qualifiche ATA.
Continueremo a pressare il Miur affinché bandisca subito il concorso di Dgsa e trovi le giuste soluzioni per i facenti funzioni. E' una questione di giustizia per circa 1.000 colleghi che in questi anni si sono impegnati a far funzionare le scuole. Siamo già in forte ritardo, dopo 18 anni dall'istituzione del profilo non è possibile aspettare oltre. Purtroppo, sappiamo già che anche questa volta dovremo scontare le priorità politiche della controparte che sono tutte tranne quella del personale ATA, quindi, prima i Dirigenti, poi i docenti, i diplomati magistrali e forse a settembre/ottobre si potrà discutere del bando di concorso dei Dsga. Questo vuol dire che la prossima annualità se ne andrà così con tutto il suo carico di disfunzionalità. Permangono tutti i carichi di lavoro che ricadono sulle segreterie che non hanno un direttore in pianta stabile e di questo si risente in maniera molto negativa.
Abbiamo fatto la scelta d'inviare al Ministro già un primo *dossier* sulle cose più urgenti da fare nel prossimo mese e poi un altro da consegnare su cosa, secondo noi, bisogna lavorare da qui fino alla fine dell'anno. Gli ATA hanno una loro parte consistente all'interno del *dossier,* che si dilunga diffusamente su seguenti temi: semplificazione delle procedure, organico funzionale e piano assunzionale, dimensionamento della rete scolastica con una media di 900 alunni, cancellazione del famigerato comma della 107 sul licenziamento dei precari dopo 36 mesi di servizio, istituzione della figura dell'assistente tecnico nel primo ciclo, ecc...

Per quanto riguarda il nostro piano di lavoro, per essere operativi sin da settembre, AM Santoro ha indicato la predisposizione di una nuova piattaforma rivendicativa per gli ATA, non solo per quel che riguarda gli aspetti contrattuali, sui quali abbiamo già il pregevole lavoro fatto nelle strutture di comparto regionali, integrata con la tematica complessiva del lavoro ATA, come hanno sottolineato tutti nei vari interventi. Vanno, dunque, ripresi in mano tutti i temi che abbiamo esposto, alla luce del nuovo contratto di lavoro, al fine di predisporre una nuova piattaforma rivendicativa da far vivere nei luoghi di lavoro e con le RSU, a partire da settembre.
Negli ultimi anni la FLC CGIL è stata l'unica organizzazione che ha avuto una linea politica sugli ATA , mentre gli altri sindacati sono andati un po' a traino.
Anche se settembre avremo i tempi molto compressi a causa del Congresso, dovremo lavorare nel modo in cui abbiamo sempre creduto, cioè puntando sull'apporto che questi lavoratori possono dare alla realizzazione del progetto d'Istituto. Va sottolineato, del resto che il contributo, in termini politici alla FLC CGIL, da parte del personale ATA è del tutto evidente se si apprezza il fatto che, nel voto RSU, gli ATA sono stati quelli che hanno consentito di ridurre la flessione che c'è stata. Infatti, gli ATA hanno votato per la FLC al 31%, mentre le altre categorie professionali al 25/26%. Il personale ATA ci ha, dunque, aiutato a contenere la flessione.
Abbiamo l'esigenza di recuperare rappresentatività da qui a dicembre, in modo particolare sulla scuola. Questo vuol fare delle campagne mirate, dedicate in modo specifico agli ATA, senza aver paura di apparire corporativi perché esiste il momento di parlare di più alla docenza, ma c'è anche il momento in cui si deve parlare più al personale ATA. Ciò che conta, per un'organizzazione confederale come la nostra, è la capacità di inserire queste battaglie mirate all'interno della nostra battaglia più generale per la difesa della scuola della costituzione e della dignità del lavoro. Andranno organizzate delle assemblee dedicate solo a questo personale, se vogliamo una sua piena partecipazione al momento della discussione. Solo allora possiamo rafforzare la sua consapevolezza, cioè la sua coscienza generale accrescendone il contributo e la partecipazione. Su questo la FLC può svolgere un ruolo fondamentale. Il nostro è un sindacato confederale in grado di tenere assieme gli aspetti generali con il massimo della specificità.
A settembre occorrerà, quindi, promuovere delle assemblee e possiamo fare anche degli attivi interregionali di formazione sul contratto, che è necessaria perché il contratto ha introdotto dei nuovi strumenti negoziali. Il tema della disconnessione, il tema sulle ricadute della professionalità sono tutti aspetti nuovi da far conoscere e appropriarsene, non solo attraverso momenti di formazione per le RSU, ma anche con il personale ATA, con lo scopo di contribuire ad aumentare l'interesse e la partecipazione dei lavoratori al fine di traguardare il prossimo rinnovo.
La proposta è quella di partire a settembre con un'iniziativa specifica sui Collaboratori scolastici. Intanto, il 10 luglio è stata organizzata un'iniziativa in Confederazione che avrà come tema "la violenza nelle scuole", legata ai fenomeni che, purtroppo, in questi ultimi mesi si sono ripetuti, con le aggressioni soprattutto dei genitori nei riguardi dei docenti. A settembre, potremo trattare il tema del bullismo e di tutti gli altri aspetti relazionali e di cura di quei bisogni degli alunni che i collaboratori scolastici fronteggiano quando gli essi non sono in classe.
A conclusione del suo intervento la Segretaria nazionale ha ribadito come la situazione in gran parte sia nelle nostre mani perché, in questi anni, la FLC CGIL non ha mai smesso di parlare del lavoro e della dignità del lavoro, nonostante le avversità della politica e le difficoltà affrontate con gli altri sindacati. Molti dei miglioramenti e dei cambiamenti che sono stati fatti con questo contratto sono dovuti proprio all'impegno costante della FLC CGIL, che continuerà nella convinzione che la scuola e le professionalità abbiano bisogno di cura e la nostra organizzazione non può permettersi di dare risposte burocratiche.

Sintesi conclusioni di Francesco Sinopoli
Il Segretario generale, nel plaudire al funzionamento di questo coordinamento e del bilancio positivo dell'attività svolta da questo gruppo di lavoro, ne ha auspicato la continuazione perché è proprio quello che serve per elaborare politiche professionali.
In questo modo si esprime la nostra capacità di rappresentare le professionalità per come sono articolate ed avere delle proposte che siano comprensibili, percepite come credibili e anche incisive.

Con questo contratto la FLC CGIL ha fatto una grande operazione, molto più importante di quella che credevamo nelle fasi di trattativa. Ora abbiamo ottenuto uno strumento che prescinde dal nostro interlocutore del momento.
Francesco Sinopoli ha rilevato come le dichiarazioni, rilasciate dal Ministro Bussetti attraverso le sue interviste, facciano emergere alcune posizioni di orientamento sulla scuola che possono essere anche considerate equilibrate. Ma alcuni temi restano ancora ignoti, aspettiamo, quindi, di conoscere il programma sulla scuola quando lo incontreremo.
Nel frattempo, abbiamo incontrato il capo di Gabinetto che ha parlato dei primi orientamenti che intendono assumere, in alcuni casi, anche in accordo con le organizzazioni sindacali. Abbiamo però la certezza che questi rispecchiano le posizioni del Ministro della Funzione pubblica e queste posizioni non sono indifferenti rispetto alla nostra attività negoziale, soprattutto, dopo le sue affermazioni sconclusionate rilasciate sui dipendenti pubblici, quando ha parlato di *performance* e di *valutazione del merito*.
Su questi punti riteniamo che ci sia stata una discussione già avanzata negli ultimi anni e che, il contratto appena rinnovato, abbia intrapreso una nuova strada.
Però non possiamo sentirci tranquilli, per cui è fondamentale avere nelle mani uno strumento operativo al cento per cento, a partire dalle sequenze contrattuali. Per questa ragione invieremo, nelle prossime ore, la richiesta di attivazione del tavolo, insieme a quella della disdetta del contratto.
E' stato un bene aver rinnovato questo contratto e non aver aspettato di conoscere il nuovo interlocutore. Con questo abbiamo riconquistato il diritto a contrattare e la possibilità di far vivere, innanzitutto rispetto al personale ATA, le caratteristiche positive che possiede e che cominciano ad essere conosciute anche dalle lavoratrici e dai lavoratori. Occorre continuare su questa strada e aprire la discussione sulla professionalità, come è stato detto nella nostra riflessione di oggi, ripartendo dalla sequenza.
E' chiaro che non ci possiamo fermare al contratto. Il tema che riguarda gli organici e una piattaforma complessiva del personale ATA, come è stato evidenziato negli interventi e ripreso da AM Santoro, è di vitale importanza.
La questione degli organici, per quanto ci siamo molto impegnati anche nei mesi scorsi in vista della legge di stabilità 2018, non ha trovato ascolto da parte del precedente Governo. E' evidente che ora serve un'iniziativa più incisiva.
All'avvio del passato anno scolastico avevamo iniziato una discussione sul tipo d'iniziativa da mettere in campo e sulla necessità di trovare una sintesi con Cisl e Uil. Dal momento che avevamo una trattativa aperta sul rinnovo del contratto, abbiamo dovuto essere prudenti e cercare di portare il più possibile gli altri sindacati su una strada unitaria, a causa del passaggio delicato del rinnovo. Adesso possiamo anche sentirci un po' più liberi.
Possiamo lanciare una campagna dedicata che parta dalla nostra piattaforma, dagli organici, che significa ridare dignità al personale ATA. Sarà una campagna di comunicazione specifica della FLC CGIL che dovrebbe anche avere l'ambizione, pur nella difficoltà, di parlare con le famiglie, dunque, alla società. Credo che il tempo per fare questa operazione sia maturo. Allo stesso modo, abbiamo la necessità di mettere in agenda anche delle iniziative che non escludano azioni di conflitto diffuse per far pesare la necessità di questo personale e la sua imprescindibilità. Non possiamo escludere nulla.
L'obiettivo, quindi, di ottenere nella prossima legge di stabilità un investimento specifico sull'organico ATA è per noi primario. Una campagna dedicata sul personale ATA, col tentativo di convincere Cisl e Uil a seguirci su una strada che riteniamo fondamentale, ma senza escludere la possibilità di un'iniziativa della sola FLC CGIL. Siamo gli unici che in questi ultimi anni hanno portato avanti con costanza, almeno rispetto agli altri sindacati, l'importanza di questo personale e il tema della professionalità. Ora, in vista di questo nuovo quadro politico, dobbiamo rilanciare la vertenza ATA su tutti i versanti.
Dobbiamo rivendicare diversi obiettivi, a partire dagli organici, ma non solo. La riapertura del confronto in sede contrattuale sulle sequenze, il tema della formazione e il tema del reclutamento. Come diceva giustamente AM Santoro, possiamo utilizzare il contratto facendo una forzatura e questa può essere una strada che paga in tempo più breve e che dà immediatamente un segnale. Al contrario, consegnare al legislatore la riforma del sistema di reclutamento, considerando il quadro che abbiamo di fronte, aldilà che potrebbe essere un rischio, può rivelarsi una cosa infruttuosa.

Siamo solo all'inizio di una nuova stagione che sarà ricca di partecipazione per il personale ATA e ora abbiamo anche conquistato questo importante riferimento che è la comunità educante da far vivere nella contrattazione.
Nei prossimi mesi affronteremo, oltre alla sequenza contrattuale, anche iniziative di formazione sul contratto e la nostra iniziativa sul reclutamento. Non escludiamo anche un'iniziativa specifica sul solo personale ATA, che lo scorso anno abbiamo dovuto sacrificare per mantenere più saldamente la linea unitaria. Anche se entreremo in una stagione che prevede la definizione di una piattaforma, possibilmente unitaria, possiamo permetterci anche maggiori forzature.
Se vogliamo che, nella prossima legge di stabilità, si possa ottenere qualcosa, in particolare sugli organici, dovremo prendere in considerazione tutti gli strumenti politici, contrattuali, comunicativi, territoriali, coinvolgendo, per quanto possibile, anche le famiglie sulla centralità di questo personale.
Stiamo già misurando da parte del Ministero un interesse a collaborare col sindacato, perché probabilmente firmeremo un importante accordo con questo nuovo Ministro sull'abolizione della chiamata diretta e sul bonus. Dal momento, però, che il tema degli ATA richiede un investimento di risorse sugli organici da parte del Mef, prepariamoci ad essere in campo come abbiamo deciso oggi, senza escludere nessun tipo di strumento.
La proposta di Sinopoli è quella di fare di questo luogo, anche nel prossimo futuro, una sede di elaborazione e di progettualità. Avere un luogo di rappresentanza di una professionalità specifica è una cosa importante e dovremo costruire luoghi analoghi, importanti anche per altre professionalità che rappresentiamo, perché dobbiamo inaugurare una politica specifica del sindacato incentrato sulle professionalità.
Noi siamo la CGIL e misuriamo i nostri interlocutori sulla base di ciò che ci propongono. Abbiamo sempre fatto il nostro lavoro chiudendo accordi con tutti quelli che erano interessati a farne col sindacato, pur avendo un orientamento lontano dal nostro. Non abbiamo mai risparmiato nessuno.
La nostra identità e i nostri valori sono chiari. Oggi abbiamo di fronte un Governo che, se dobbiamo misurarlo dal punto di vista dei valori che esprime, è quanto di più lontano esista dalla nostra organizzazione. Il fatto di esprimere un plauso nei confronti delle proposte del Ministro Bussetti sul bonus, non ci esime, come sindacalisti della CGIL, dal prendere una posizione rigorosissima rispetto a quello che comunica questo Governo dal punto di vista dei valori fondamentali. Quindi, prepariamoci a una stagione dove, su temi che sono fondamentali per la CGIL, e che non sempre e non con facilità saranno recepiti dalle persone che rappresentiamo – i valori della solidarietà, inclusione, uguaglianza, del rispetto del diverso, su cui la scuola ha un ruolo centrale – ci dovremo impegnare in iniziative importanti.
Questa organizzazione, rispetto ai messaggi che passa il Governo (come sui migranti), dovrà essere in prima linea per costituire un argine, perché noi siamo la CGIL con dei profondi valori di riferimento.