

### Pillola n. 3 - Titolo III. Ordinamento Professionale

**Specchietto per le allodole.** All'art. 11 è istituita una **Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale**. Questa ennesima commissione paritetica discuterà in materia di ordinamento professionale e dovrà formulare una proposta entro il mese di luglio. **Già nel contratto 2002-2005 ne fu istituita una che non arrivò mai a nessun risultato.** All'art. 12 il vecchio sistema di classificazione (art. 3 CCNL del 31-3-1999), con le quattro fasce, è confermato, nonostante in tutti questi anni abbia dimostrato la sua inefficacia.

A decorrere dal primo aprile 2018 (si veda Pillola n. 2 – Titolo VIII. Trattamento economico), sono istituite ulteriori posizioni economiche per tutte le categorie, e precisamente: **A6, B8, C6 e D7** (art. 64). Ovviamente non si tratterà di scatti automatici, ma in virtù dell'art.16 “la progressione economica (...) nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (...)”. Come si stabilisce questa quota? Innanzitutto “le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto (...)” (art. 16). In secondo luogo, tale attribuzione va di pari passo con i criteri di individuazione dei super meritevoli (si veda paragrafo successivo). **In sostanza, si ipotizzano nuove posizioni, proprio quando diventa difficilissimo e del tutto aleatorio, grazie alle “procedure selettive” e alla mancanza di risorse, accedere alle progressioni economiche orizzontali.**

**Personale educativo e scolastico.** Per quanto riguarda il **Personale educativo e scolastico** (art. 11, comma 3, punto b) che opera nei Nidi e nelle Scuole dell'Infanzia, era stata annunciata un'ipotesi di contratto che avrebbe dovuto in qualche misura portare delle migliorie: definire e classificare la professionalità e le specificità di settore.

Ma tutto questo è stato rimandato alla Commissione paritetica da istituire. Tali specificità avrebbero dovuto trovare ampio spazio all'interno di un nuovo contratto e sarebbero state di grande importanza, definendo al meglio il profilo professionale del personale educativo e scolastico, soprattutto alla luce dell'approvazione delle nuove leggi: Legge 65 Decreto Attuativo 0/6 della Legge 107/15 e della Legge Iori.

**E' inaccettabile** che queste novità a livello legislativo non vengano minimamente prese in considerazione all'interno di un rinnovo contrattuale. Per lavoratrici/tori di settore questa pessima ipotesi di contratto è da rispedire al mittente.

**E' inammissibile** che non si affronti subito al tavolo un serio confronto tra le parti per una riorganizzazione del settore con una diminuzione dei carichi di lavoro e un miglioramento qualitativo dell'offerta educativa.

**E' impensabile** che non si ragioni per trovare misure che abbiano come finalità la stabilizzazione del precariato dei Nidi e delle Scuole dell'Infanzia, istituendo un osservatorio che monitori a livello nazionale l'attuazione delle Leggi emanate dalla Funzione Pubblica, disposte per affrontare il precariato nell'Amministrazione Pubblica e superare tale criticità ( Vedi D.Lgs 75/2017 ). Nel frattempo si prevede anche l'utilizzo di Educatrici/tori e insegnanti con contratto di somministrazione (agenzia interinali).

**Questa ipotesi di contratto, ha di fatto tagliato fuori tutto ciò che è di importanza vitale per migliorare le condizioni di lavoro di un'intera categoria, che educa e cura bambine e bambini dai 0 ai 6 anni, grazie ad una professionalità che andrebbe valorizzata e gratificata.**

**Scippo legalizzato: Posizioni Organizzative.** L' art. 13 tratta delle Posizioni Organizzative (P.O.). **Le risorse per le P.O. vengono scippate e tolte per sempre dal Fondo per le risorse decentrate e trasferite al bilancio degli Enti** (si veda anche “Pillola n. 2 – Titolo VIII. Trattamento economico”). Dal Fondo vengono prelevate tutte le risorse impegnate, comprese di indennità di risultato e di posizione. Dal 2018 la retribuzione di risultato e di posizione sarà a carico del bilancio dell'ente. Le P.O. vengono premiate con un consistente aumento fino a 16.000 € e anche la retribuzione di risultato prevede un forte aumento della quota minima che le amministrazioni devono impegnare. E' bene evidenziare che, pur essendo trattate fuori dal Fondo, ne costituiscono comunque la base per la quantificazione massima, come previsto dal D.Lgs. 75/2017 e che, le eventuali economie prodotte dai pensionamenti o riduzioni “possono” essere utilizzate per aumentare il Fondo del salario accessorio fino al suo importo massimo. Sappiamo bene però che una volta a bilancio, sarà molto difficile che le amministrazioni utilizzino possibili economie in tal senso.

Viene specificato che non è possibile assegnare P.O. a lavoratori in fascia C negli Enti dove sono presenti dei D. Si apre invece alla possibilità di attribuire gli incarichi di P.O. negli Enti dove non ci sono lavoratori in Fascia D.

**Ecco la vera priorità! Istituzione profili per le attività di comunicazione ed informazione (art. 18 bis).** Vengono individuati due nuovi settori (nuove P.O. e magari un dirigente ad hoc individuate dal contratto), i relativi profili professionali e le posizioni orizzontali di appartenenza (C-D) per le attività di comunicazione (profilo di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale) ed informazione (profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico).