

Come rapportarsi alle future cattedre?

Possibili tipi di cattedre assegnabili....

- Potenziatori su Scuola
- Potenziatori Triennali
- Miste su Scuola
- Miste Triennali
- Cattedre su Scuola
- Cattedre Triennali

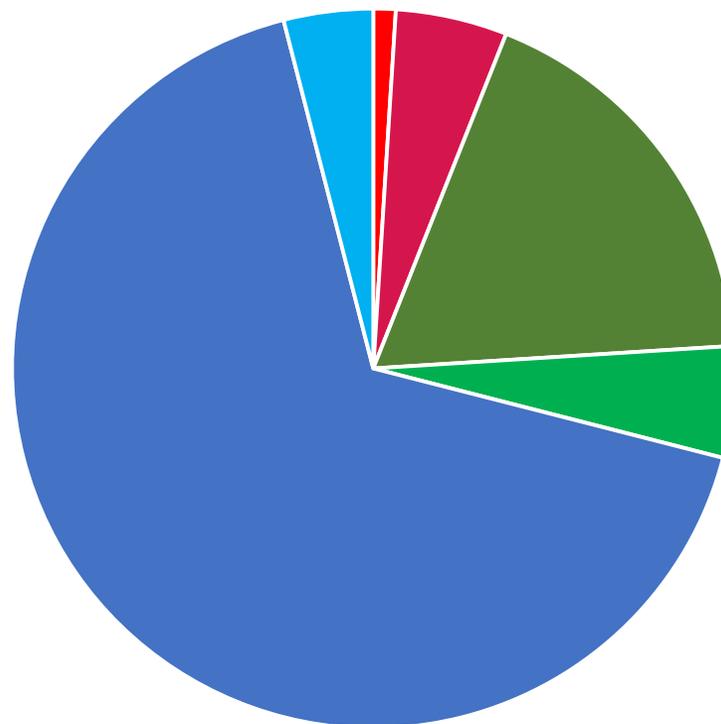


Sicuramente sarebbe molto utile riuscire a raccogliere informazioni su quella che è l'attuale effettiva distribuzione delle posizioni lavorative rispetto ai casi possibili

Al momento non dovrebbero esserci molti contratti triennali (fase C)

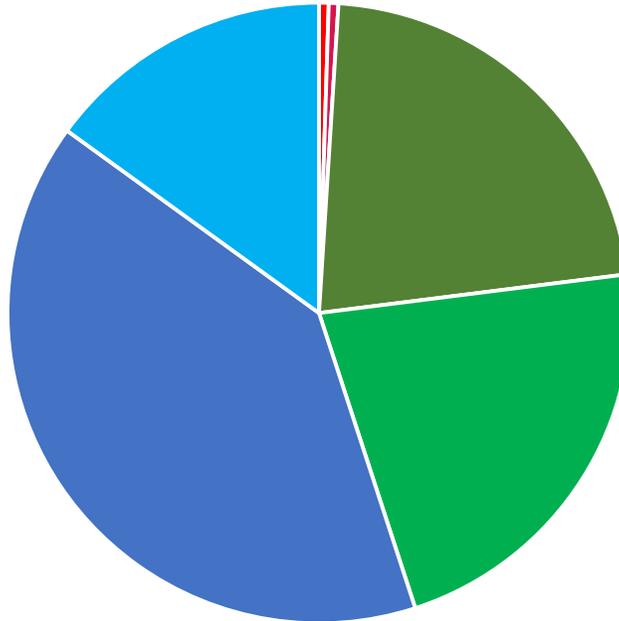
Questa potrebbe essere una ipotesi dell'attualità....

- Potenziatori su Scuola
- Potenziatori Triennali
- Miste su Scuola
- Miste Triennali
- Cattedre su Scuola
- Cattedre Triennali



A quale risultato potremmo/dovremmo puntare ?

Sarebbe importante che la figura del “potenziatore” divenisse assolutamente residuale, costruendo cattedere ad orario ridotto e completamento orario



■ Potenziatori su Scuola ■ Potenziatori Triennali ■ Miste su Scuola ■ Miste Triennali ■ Cattedre su Scuola ■ Cattedre Triennali

La situazione “Potenziamento versus Cattedra” è un falso problema

Si ritiene che il reale problema ,
e pericolo, sia invece la
situazione “Triennali (di fatto
entra la chiamata nominativa)
versus Posto su scuola
(inammovibile a meno di
trasferimenti e/o perdente
posto)

Per valutare quale sia la reale
contraddizione dobbiamo pensare
a ciò che si vuole evitare: La
“gerarchizzazione”.

Difendere le “Cattedre” rischia di
creare divisione, mentre vanno
tutelati coloro che sono soggetti
alla chiamata nominativa

Quello che possiamo fare...

- **Recuperare le prerogative contrattuali (da notare che i “Potenziatori” non esistono nel CCNL)**
- **Identificare “punti di caduta”, cioè i nodi su cui sarebbe importante resistere**
- **Tentare di ribaltare il concetto di flessibilità, non creando gerarchie e cercando di migliorare le condizioni di lavoro per tutti e tutte**
- **Il nodo negoziale diviene l’uso delle ore di potenziamento... ma come agire questa negoziazione?**

Come lo possiamo fare...

- **Recuperare le informazioni sull'organico a disposizione e sulle ore di potenziamento (Collegio, RSU)**
- **Riuscendo ad agire nei Collegi Docenti (?)**
- **Costruire il massimo possibile delle Cattedre con orario ridotto rispetto alle 18 ore**
- **Intervenire rispetto all'uso delle ore di potenziamento attraverso una pianificazione in Collegio (credibile?)**

Dall' ATTO di INDIRIZZO del 2017

- **Priorità politica 1 – MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA SCOLASTICO: FORMAZIONE INIZIALE/RECLUTAMENTO, FORMAZIONE IN SERVIZIO, AUTONOMIA E VALUTAZIONE**
- Proseguire nel processo di implementazione e completa attuazione della legge n. 107 del 2015. Ridefinire il rapporto funzionale tra formazione iniziale e reclutamento del personale docente. Dare piena attuazione al Piano nazionale per la formazione dei docenti e al sistema di formazione per favorire la crescita e lo sviluppo professionale di tutto il personale della scuola. Valorizzare tutto il personale che lavora nel sistema di istruzione e formazione anche attraverso lo strumento del rinnovo dei contratti nazionali.
- Sostenere il processo di consolidamento dell'autonomia scolastica e del sistema nazionale di valutazione, ottimizzare l'utilizzazione dell'organico dell'autonomia. Dare stabilità e certezza di governance agli istituti scolastici attraverso lo svolgimento dei concorsi per dirigente scolastico (DS) e direttore dei servizi (DSGA).
- Avviare la costituzione di un sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita ai sei anni. Rivedere i percorsi dell'istruzione professionale e raccorderli con i percorsi dell'istruzione e della formazione professionale nella prospettiva della implementazione di un compiuto sistema duale.

... E L'EUROPA?

(... questa volta non conta!)

RETRIBUZIONI INSEGNANTI IN ALCUNI PAESI DELL'OCSE									
Paesi	Scuola primaria			Secondaria inferiore			Secondaria superiore		
	Inizio	15 anni	Fine	Inizio	15 anni	Fine	Inizio	15 anni	Fine
Francia	22.688	30.519	45.013	25.101	32.933	47.562	25.569	33.394	48.070
Inghilterra	25.403	39.350	39.350	25.403	39.350	39.350	25.403	39.350	39.350
Italia	22.915	27.726	33.575	24.710	30.220	36.906	24.710	31.073	38.804
Spagna	28.161	33.521	41.860	31.550	36.930	45.957	32.679	38.067	47.323

Fonte: OCSE, Education at Glance

Come si può vedere i nostri stipendi riescono a riassumere in sé tutti gli aspetti negativi:

- **Basso livello di entrata**
- **Scarsa progressione**
- **Ritardo nel raggiungimento del massimo retributivo**

Il cosiddetto “merito”

- Perché il “merito”
- Ha senso tentare di contrattualizzarlo?
- La trasparenza

Noi possiamo solo rifiutarlo, infatti non può essere posta in essere alcuna forma di negoziazione quando una delle parti (il DS) può in ogni istante staccarsi e decidere autonomamente