

Si invia la seguente nota con richiesta di inserimento in allegato al verbale della riunione del tavolo sindacale del 21/11/2024 e di pubblicazione nelle bacheche sindacali web e fisiche. Nella nota si userà il femminile sovraesteso, vista la composizione della platea alla quale è destinata.

Alla c.a. della dirigenza
alle O.O.S.S.
al personale docente e Ata
alla bacheca sindacale web e fisica
Liceo "Montale" - Roma

Oggetto: Nota congiunta delle docenti Fabrizio Picciolo e Maria Cristina Zerbino, maggioranza della RSU di Istituto. **Rifiuto sottoscrizione contratto di Istituto a.s. 2024/25 e parte normativa triennio 2024/27.**

In merito al contratto integrativo di Istituto per l'a.s. 2024/25 e alla parte normativa per il triennio 2024/27 le sottoscritte docenti Fabrizio Picciolo e Maria Cristina Zerbino, maggioranza della RSU del Liceo Montale, dichiarano di non sottoscrivere il contratto. Queste le motivazioni.

La dirigenza ha presentato per il terzo anno lo stesso impianto del contratto integrativo precedente, con ulteriori peggioramenti. Le sottoscritte riconfermano quindi le considerazioni già evidenziate negli scorsi anni.

Queste le criticità:

1) I **progetti didattici** sono quasi del tutto scomparsi.

2) Nel contratto vengono chiamati "**progetti**" i seguenti **incarichi**: coordinatrici di dipartimento, referenti dei laboratori, delle palestre, del tfa sostegno, commissione certificazioni linguistiche, commissione ecologia, tutor docenti neoassunte, ecc. Questo **collasso semantico** non riesce a mascherare il dato oggettivo: **la quasi totalità del fondo istituto per le docenti è fagocitata dall'organizzazione gerarchica**. Che quest'anno è così ripartito: quasi 7.000 € alle due figure collaboratrici della dirigenza, in aumento rispetto allo 6.500 € dello scorso anno, 12.000 € di staff per attività aggiuntive e funzionali tra le 3 referenti di plessi e le 7 commissioni, 12.000 € per i cosiddetti "progetti" compensati con l'ex bonus docenti, senza considerare **le ore di organico di potenziamento (10 cattedre) destinate all'organizzazione e la cui articolazione ancora una volta non è stata presentata al tavolo sindacale.**

Tale organizzazione, peraltro, non snellisce le procedure, in alcuni casi anzi le complica, come emerso nelle assemblee delle lavoratrici.

Non sono previsti quindi anche quest'anno stanziamenti del Fondo di istituto per corsi di recupero, ideati, interventi didattici e si delega ad altri progetti (PNRR, piccola parte delle ore del potenziamento, ecc.) l'assolvimento del supporto/dell'ampliamento didattico per le studenti del Liceo.

Dei **progetti**, in particolare quelli promossi con i fondi del **PNRR**, la dirigenza continua a non fornire alla RSU e al tavolo sindacale **né informazione specifica, né monitoraggio in itinere**, nonostante l'esplicita richiesta e la relativa promessa. Basterebbe una semplice **tabella**, che oltre alla **trasparenza**, farebbe apprezzare alla varia e gaia comunità democratica del Liceo "Montale" anche la ricchezza dell'offerta fin qui proposta e la sua positiva e gioiosa ricaduta didattica. Ad esempio:

Fondo Pnrr	Attività prevista	Personale interno	Personale esterno	Numero studenti	Ore svolte	Compenso personale interno
------------	-------------------	-------------------	-------------------	-----------------	------------	----------------------------

Il silenzio su questi dati, motivato con la mancata conclusione dei progetti stessi, produce anche altri riflessi negativi: scarsa condivisione della progettualità e dell'offerta stessa e vaghezza sugli esiti. Non solo: il silenzio alimenta il rischio di **cumulo** degli incarichi su un numero ristretto di docenti e personale ATA e di una conseguente **sovrapposizione** degli stessi, elementi questi che possono inficiarne l'efficacia. L'esigenza di un **tetto** Mof sia per i **compensi complessivi** sia per gli **incarichi** ricevuti, che deriva da questi rischi, è stata respinta dalla dirigenza.

A questo proposito si invita il personale docente e ATA coinvolto a valutare la possibilità di rendere pubblico e trasparente l'impegno profuso fin qui in questi e in altri progetti, esattamente come alcuni anni fa si fece in questo istituto per iniziativa della RSU all'atto dell'introduzione e dell'attribuzione del nuovo bonus docenti, per fugare qualsiasi fraintendimento.

3) Il lavoro sommerso rimane:

- a) mal pagato quello **delle coordinatrici** delle 71 classi il cui il **compenso** resta **assolutamente inadeguato** rispetto al carico di lavoro che è ancora in aumento (gestione burocratica dei pdp, delle comunicazioni con le famiglie, organizzazione delle uscite/viaggi, ecc.): **27 ore annuali** corrispondenti a meno di **520 € lordi**. L'esiguità di questo compenso non è colmata dalla "valorizzazione" relativa al contrasto alla dispersione, che peraltro viene svolto da tutte le docenti nelle loro azioni didattiche quotidiane. E sindacalmente irricevibile continua a essere il confronto tra il **compenso delle coordinatrici** e quello delle **tutor** (lo scorso anno: **2.850 € lordo** stato per ciascuna delle 32 docenti tutor a fronte dei **528 € lordi** per le coordinatrici); **accentua ulteriormente l'iniquità** di questo trattamento l'enorme e oggettiva differenza del carico di lavoro.
- b) **non riconosciuto e non pagato** quello quotidiano di tutte le docenti, costrette ad una sempre più impegnativa e delicata **flessibilità didattica**, ad esempio dal crescente numero di studenti BES per

classe. All'emersione della questione, anni fa la RSU era riuscita, con la fattiva collaborazione della dirigente dell'epoca e l'apprezzamento di molte docenti, a far emergere e a far riconoscere anche economicamente il lavoro sommerso delle docenti impegnate nelle prove scritte delle materie di indirizzo, oltre a Lettere e a Matematica, nelle **classi con alto numero di studenti Bes**. Quel meccanismo di "**Valorizzazione flessibilità didattica numerosità Bes**", sebbene imperfetto, potrebbe essere migliorato invece che denigrato.

4) Personale ATA: permane la **discrezionalità nell'assegnazione degli incarichi specifici** (che vengono individuati così: CS 15 su 21, AA 7 su 10, AT 3 su 4) con procedura non conforme; **l'arbitrarietà del compenso flessibilità per le collaboratrici scolastiche delle tre sedi**, che non è indicato nel contratto, né contrattato.

Questa gestione ha prodotto **forti scompensi e li produrrà ancora; dal conto consuntivo 2023/24: collaboratrici scolastiche:** flessibilità 25 ore Centrale, 20 ore Paladini. Incarichi specifici: 2 titolari senza incarico a Paladini; precari fino al 30/06 con incarico in Centrale. **Assistenti amministrativi:** grande squilibrio nei compensi (da **2.300 €** di 3 persone a **200 €**), nel riconoscimento di straordinari (da 0 a **50 ore**), nel bonus (da 50 € a **400 €**), a parità di assenze. **Assistenti tecnici:** grande squilibrio nei compensi.

5) la componente RSU Picciolo sottolinea che l'art. 27 "*Criteria generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio*" si configura quasi come un **obbligo di "reperibilità"** per tutto il personale **fino alle 16:30**, sostanzialmente uno smart working aggiuntivo, oltre l'orario di servizio, obbligatorio e per di più non retribuito. Il "*diritto a non essere contattato*" deve invece partire dalla fine del servizio di ogni lavoratrice. A ribadire il rischio è il comma 4, nel quale l'ambiguità dell'"*urgenza indifferibile*" consente l'ampliamento della disponibilità del personale 24 ore al giorno, vista anche la circolare n.1 del 1/9/24 (*Tutto il personale in servizio è tenuto a consultare quotidianamente il sito internet della Scuola e/o la bacheca del registro elettronico e la propria mail istituzionale, nei limiti temporali pattiziamente stabiliti, per prendere visione delle circolari e delle disposizioni pubblicate*).

Riflessioni conclusive.

Questo contratto integrativo conferma, anzi accentua, la ripartizione delle risorse del fondo non in base al reale e spesso sommerso lavoro aggiuntivo svolto dal personale docente e ATA, ma a **pioggia in base alla mera copertura dei posti nella struttura organizzativa gerarchica** (collaboratrici, staff, commissioni, referenti varie). L'organigramma è in definitiva ciò che guida questa distribuzione dei compensi ed è sufficiente la presenza formale di docenti in esso, spesso di pochi a ricoprire più cariche, per giustificare il compenso, a prescindere dal reale aggravio di lavoro.

Anche nell'assemblea delle lavoratrici del 21 Novembre, convocata da due RSU su tre, con all'oggi i pareri delle lavoratrici in vista della firma del contratto, sono emerse considerazioni critiche e perplessità sulla proposta di contratto esaminata. D'altra parte, non sono emerse dall'assemblea valutazioni positive che contraddicessero le perplessità espresse. A parte l'intervento a favore di un

rappresentante territoriale di una o.s., si è dovuto constatare che le altre firmatarie, alcune presenti in assemblea, non hanno ritenuto di confrontarsi con le lavoratrici portando nella discussione assembleare le loro ragioni favorevoli alla sottoscrizione del contratto.

Per questi motivi, le sottoscritte decidono di non firmare il contratto integrativo.

Roma, 25 novembre 2024

Fabrizio Picciolo e Maria Cristina Zerbino (maggioranza RSU di Istituto)