



**FLC CGIL - CISL FSUR- UIL SCUOLA RUA**

# LINEE GUIDA PER IL RINNOVO DEL CCNL 2019-2021

**Parte comune e sezioni SCUOLA e AFAM**

**FLC CGIL, CISL FSUR e Federazione UIL SCUOLA RUA il 28 giugno 2018 hanno dato disdetta del CCNL vigente, seguendo le tempistiche previste dal contratto stesso. Avviata la fase di costruzione della nuova piattaforma per il Contratto di Comparto "Istruzione e ricerca" del triennio 2019-21**

## PARTE COMUNE DEL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA

**S**e il contratto 2016-2018 aveva l'obiettivo di recuperare, dopo anni di blocco e di interventi legislativi - anche in materie di natura sindacale -, la piena agibilità degli strumenti e delle prerogative negoziali insieme a un primo necessario incremento retributivo, con quello del triennio 2019-2021 occorre puntare a una maggiore *armonizzazione* tra i diversi settori, estendendo a tutti le norme più vantaggiose contenute nei precedenti contratti dei singoli comparti, pur garantendo il riconoscimento e la *valorizzazione* delle rispettive *specificità*.

Occorre valorizzare e *ampliare* quanto più possibile, alla luce di quanto avvenuto col rinnovo del CCNL 2016-18, *l'area delle materie di disciplina contrattuale*, riservando alla legge quelle che attengono ai soli contenuti di ordinamento, ribadendo che spetta al CCNL regolare ed eventualmente rivedere l'organizzazione del lavoro, il salario, le relazioni sindacali.

Il CCNL deve rimanere lo strumento principe per disciplinare il rapporto di lavoro nel comparto, indipendentemente dal luogo in cui viene svolta la funzione comunque collocata in un sistema unitario, al fine di *rafforzare la missione nazionale* del Sistema di Istruzione e Ricerca anche contro ogni ipotesi di disarticolazione del CCNL.

Il CCNL deve affrontare inoltre i processi di *digitalizzazione* che stanno investendo anche i nostri settori. L'introduzione delle pratiche digitali, sia in ambito educativo che amministrativo, l'utilizzo di algoritmi di gestione del personale (pensiamo alla mobilità o alla definizione delle graduatorie o alla gestione

delle nomine), il crescente ricorso ai monitoraggi, la trasmissione di dati sensibili a *cloud* esterni, le relazioni educative spesso sviluppate attraverso *app* o *social network* rendono indispensabile prevedere una specifica regolamentazione anche di carattere contrattuale.

### LA RETRIBUZIONE

Rimane l'esigenza di un incremento delle retribuzioni prevedendo necessariamente risorse aggiuntive per valorizzare l'impegno professionale del personale, con l'obiettivo di raggiungere progressivamente un livello di trattamento economico in linea con quello riscontrabile negli altri paesi dell'area euro. In particolare:

1. Occorre garantire il mantenimento e la stabilizzazione, dal 1° gennaio 2019, dell'elemento perequativo della retribuzione introdotto con l'ultimo contratto.

2. Al fine di salvaguardare il potere d'acquisto nel triennio 2019-2021 occorre almeno garantire la copertura dell'inflazione (IPCA) secondo le previsioni Istat, pari all'1,4% per il 2019, l'1,4% per il 2020, l'1,3% per il 2021.

3. Va previsto uno stanziamento aggiuntivo per consentire un aumento delle retribuzioni finalizzato alla valorizzazione delle professionalità in considerazione dell'importante funzione pubblica che i lavoratori sono chiamati a svolgere.

4. Ogni eventuale nuova risorsa destinata al personale va contrattualizzata.

### INCLUSIVITÀ ED EQUIPARAZIONE DEI DIRITTI

Il Contratto rimane lo strumento per ricomporre le varie tipologie

lavorative (profili professionali) in un quadro unitario, attraverso una *disciplina più omogenea* dei diversi aspetti economici (RPD, CIA, Progressioni carriera) e normativi (assenze, permessi, malattia) del rapporto di lavoro tra personale con contratto a *tempo indeterminato* e a *tempo determinato*. Le diverse forme di lavoro, siano esse a tempo determinato, parasubordinato o "atipiche", devono essere regolate secondo le norme del CCNL. Per poter realizzare tale obiettivo vanno rivendicate risorse aggiuntive a tal fine destinate.

### INTERNALIZZAZIONE

Tutti i lavori prestati nelle istituzioni del comparto devono essere ricondotti a un *unico datore di lavoro*, pertanto attraverso il CCNL e provvedimenti legislativi ad hoc vanno previsti piani di "internalizzazione" dei servizi dati in appalto.

### SEMPLIFICAZIONE

Il CCNL 2016/2018, attraverso la revisione di alcuni istituti contrattuali, ha già dimostrato la sua utilità anche a questo fine. Forti di questa esperienza, riteniamo che il CCNL 2019/2021 possa fare ancora di più al fine di dare risposte positive alle istanze di semplificazione che provengono dai lavoratori.

Vanno affrontate le questioni relative al carico di lavoro burocratico, compresi quelli relativi alla gestione dei PON, alla parcellizzazione delle economie legate ai progetti nazionali, al funzionamento dei sistemi informativi.

Questi problemi vanno gestiti contrattualmente, eliminando quanto più possibile ogni appesantimento

burocratico per l'attività di insegnamento e di ricerca, mentre vanno contrattati, insieme alla specifica formazione, i procedimenti legati ai servizi complementari che attengono anche ai rapporti con altri Enti e ministeri.

### REVISIONE NORMATIVA

La sottoscrizione del CCNL 2016/2018 ha posto fine a un blocco decennale che, a partire dalla riforma Brunetta, ha visto ricorrenti invasioni di campo legislative su materie contrattuali anche con i governi successivi pur se di orientamento diverso.

Riteniamo ora necessario rivendicare una profonda revisione normativa al fine di proseguire l'opera di riequilibrio fra legge e contratto, compreso il tema della premialità secondo la logica introdotta dal "decreto Brunetta" nei settori in cui permane, rafforzare gli ambiti della contrattazione, avanzare verso nuovi diritti e opportunità soprattutto nella parificazione tra lavoratori a TI e TD e sburocratizzare il lavoro. Va abrogata l'iniqua norma riguardante la trattenuta economica in caso di assenza per malattia, nell'ottica dell'equiparazione tra lavoratori pubblici e privati.

È necessario procedere anche ad un'attenta *manutenzione della parte giuridica*, per poter introdurre i necessari aggiornamenti per alcuni istituti riconosciuti anche in sede giurisprudenziale (ad es. Dottorato di Ricerca). Una revisione è necessaria anche per la parte riguardante altre disposizioni, ad esempio quelle relative alle supplenze e alla fruibilità di alcuni istituti (part time, permessi studio, ecc.). ■

# SEZIONE SCUOLA

## IL VALORE DELLE PROFESSIONI NELLA "COMUNITÀ EDUCANTE"

### IL PERSONALE DOCENTE

## UNA TRIPLICE VALORIZZAZIONE

La nostra proposta è incentrata su:

- valorizzazione professionale del lavoro con la classe;
- riconoscimento del lavoro aggiuntivo, sia di gestione che di altre attività collegate alla funzione docente attraverso un sistema di crediti definiti a livello di contrattazione integrativa nazionale e riferiti a formazione, esperienza, innovazione, escludendo valutazioni di carattere individuale;
- riconoscimento degli oneri connessi a particolari contesti lavorativi (aree di disagio sociale o di particolare complessità organizzativa), sal-

vaguardando l'autogoverno e l'autonomia delle Istituzioni scolastiche.

#### IL VALORE DELLA FUNZIONE DOCENTE

In un sistema a dimensione europea si inserisce perfettamente un'idea di professionalità centrata sull'unicità della funzione docente fondata su processi di insegnamento/apprendimento di qualità da garantire a ogni alunna/o su tutto il territorio nazionale, nell'ambito della libertà di insegnamento costituzionalmente riconosciuta per la quale vanno previsti organismi di tutela

e salvaguardia con l'introduzione di sedi di raffreddamento dei conflitti. In questo quadro anche il Comitato di Valutazione dovrà essere ricondotto alle sue originali funzioni e composizione.

#### TRASPARENZA NEI CARICHI DI LAVORO E DELL'ORARIO

Come attestano recenti rilevazioni, le ore annualmente lavorate dai docenti italiani sono in linea con la media dei paesi OCSE.

Ciò premesso, è opportuno disciplinare in modo chiaro aspetti che attengono non alla quantità

dei carichi di lavoro, ma alla funzionalità e alla qualità degli stessi. Confermati gli attuali obblighi orari di insegnamento, vanno puntualizzati i limiti massimi della prestazione giornaliera, escludendo la costituzione di cattedre con orario superiore a quello ordinario; necessaria inoltre la generalizzazione di una quota oraria destinata alla programmazione nel rispetto degli attuali obblighi funzionali. Le attività funzionali, fermo restando l'attuale monte ore, andrebbero rese più flessibili al fine di promuovere il lavoro collegiale.

### IL PERSONALE ATA

## UN LAVORO IMPORTANTE

Si rivendicano *retribuzioni adeguate* alla specificità del lavoro scolastico e all'accresciuta professionalità di DSGA, assistenti amministrativi, tecnici e collaboratori scolastici con l'adozione di strumenti ad hoc, sia per quanto riguarda il riconoscimento professionale del ruolo, sia per quello che riguarda l'aspetto retributivo.

Le *posizioni economiche* vanno contrattualmente rfinanziate per

garantirne l'attribuzione a tutto il personale ATA e progressivamente inglobate nella retribuzione tabellare.

Deve essere riattivata la *mobilità professionale* del personale ATA anche attraverso il riconoscimento del servizio prestato nell'area di confluenza.

Vanno rivisti in questo quadro i *profili*, portando rapidamente a termine i lavori della Commissione paritetica per l'ordinamento profes-

sionale del personale ATA di cui all'art 34 del CCNL 19 aprile 2018.

Occorre inoltre regolare contrattualmente le modalità di sostituzione del DSGA e provvedere alla rivalutazione dell'*indennità di direzione*, non ponendo più a carico dei fondi di istituto il pagamento della parte variabile.

L'orario di lavoro, ordinario e aggiuntivo, necessita di una revisione al fine di rendere chiari obbli-

ghi e durata dello stesso, mentre occorre individuare i *limiti* ben precisi alla *prestazione lavorativa nell'arco della giornata*. Inoltre, devono essere previste forme di *flessibilità oraria*, disciplinate contrattualmente.

L'azione svolta in sede di rinnovo del CCNL deve essere sostenuta da alcune modifiche di legge necessarie su: *reclutamento*; revisione dei parametri di determinazione dell'*organico*.



LIBRI INDISPENSABILI  
PER IL LAVORATORI  
DELLA SCUOLA

SU

[www.edizioniconoscenza.it](http://www.edizioniconoscenza.it)

# SEZIONE SCUOLA

## IL VALORE DELLE PROFESSIONI NELLA "COMUNITÀ EDUCANTE"

### LA FORMAZIONE

La scuola necessita di un sistema nazionale di formazione in servizio capace di mettere in moto meccanismi virtuosi e di costante miglioramento della dinamica tra insegnamento e apprendimento, ricerca e sviluppo, della prestazione lavorativa e qualità dell'insegnamento e dei servizi generali ed amministrativi della comunità scolastica.

Occorre pertanto sostenere e tutelare per i docenti la *libertà di insegnamento* - attraverso la formazione e l'aggiornamento professionale - nella dimensione dell'identità culturale individuale e collettiva. Vanno a tal fine garantiti: l'esigibilità dei percorsi di *formazione in servizio*, il riconoscimento della dimensione formativa durante tutta la carriera professionale anche ai fini di una eventuale progressione, *sgravi fiscali* per le spese di formazione e per i viaggi, previa revisione del sistema della *card*.

Le ore per la formazione individuale dei docenti devono essere previste all'interno delle ore destinate alle attività funzionali.

Si considera, inoltre, strategico l'investimento in materia di *formazione continua* del personale ATA finalizzata ad aggiornare, perfezionare e sviluppare conoscenze e competenze a partire dallo sviluppo delle *competenze digitali* in connessione con le *innovazioni tecnologiche*.

### LA RETRIBUZIONE ACCESSORIA

Il Fondo per il Miglioramento dell'offerta formativa (FMOF), già ricondotto a un unico fondo dal CCNL 16/18, deve divenire sempre più la fonte con la quale le singole scuole esplicitano e realizzano le proprie forme di autonomia, perseguendo la loro *mission*. In questo senso, la *piena riconduzione al FMOF* delle risorse destinate dalla legge 107/15 alla *valorizzazione professionale* dei docenti potrebbe consentire alle scuole di poter contare su maggiori risorse per raggiungere gli obiettivi indicati nel PTOF.

### GLI EDUCATORI

L'educatore è una figura professionale chiamata, in stretta analogia con la figura del docente, a rafforzare negli alunni senso di competenza, efficacia e autonomia nella gestione del lavoro scolastico; deve essere in grado di andare incontro ai bisogni emozionali del singolo e/o del gruppo classe al fine di concorrere a sviluppare le competenze relazionali dei soggetti.

È pertanto necessaria una profonda revisione normativa sui seguenti istituti contrattuali: orario di lavoro, profili e specificità, partecipazione alle attività collegiali, formazione con l'acquisizione dei benefici connessi alla carta-docenti.

L'azione svolta in sede di rinnovo del CCNL deve essere sostenuta da alcune modifiche di legge necessarie su: reclutamento; revisione dei parametri di determinazione dell'organico.

### RAFFORZARE IL PROTAGONISMO DELLE RSU

Occorre valorizzare le potenzialità del Contratto integrativo di Istituto che ha visto rafforzare i propri ambiti di azione a seguito del nuovo CCNL 16/18; per questo occorre:

1. regolare la validazione del contratto d'istituto in relazione ai soggetti che lo sottoscrivono, così come previsto per il CCNL;
2. chiarire e rafforzare nell'ambito dell'informazione successiva, la piena trasparenza sui dati inerenti destinatari ed entità del salario accessorio a qualsiasi titolo erogato;
3. abolire i minimi di servizio imposti al personale Ata durante le assemblee sindacali;
4. introdurre modalità di gestione partecipata e democratica delle Reti di scuola prevedendo la negoziazione di relative attività e risorse;
5. consolidare e rafforzare l'istituto del "Confronto".

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Riteniamo fondamentale puntare sullo sviluppo della previdenza complementare mediante il rilancio e revisione del Fondo contrattuale Espero. A tale scopo dovrà essere previsto che l'Amministrazione sottoponga a tutti i dipendenti assunti a tempo determinato e indeterminato dopo il superamento del periodo di prova, nelle forme che saranno definite con il Fondo stesso, la sottoscrizione di adesione o rifiuto di iscrizione.

Occorre prevedere altresì una apposita detassazione della quota di salario accessorio investito in previdenza complementare.

Va prevista la possibilità di trasferire le risorse di cui alle trattative ex Enam alla pensione integrativa dei contribuenti.

### L'ISTRUZIONE PER ADULTI

È necessaria una forte riqualificazione e valorizzazione professionale del personale che opera in questo settore, anche per l'it-treccio sempre più prevedibile in prospettiva con le dinamiche del mondo del lavoro e occupazionali. Valorizzazione nel CCNL e programmazione di investimenti mirati sono fondamentali al fine di evitare che l'Italia continui a detenere il triste primato dell'analfabetismo funzionale e della scarsa partecipazione del mondo adulto al patto formativo per tutta la vita.

### LE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

È necessario ricondurre al contratto la regolazione del rapporto di lavoro del personale e la gestione del sistema di "reclutamento" al fine di assicurarne trasparenza, continuità ed efficienza, restituendo efficacia all'azione formativa delle istituzioni scolastiche ed educative italiane operanti in altri Paesi.

# SEZIONE AFAM

## LE NOSTRE OPZIONI STRATEGICHE

### SCELTE DI SISTEMA

Riconoscimento dello status universitario delle istituzioni Afam. Tale rivendicazione si lega ad alcuni concetti fondamentali patrimonio comune delle nostre organizzazioni.

**a)** Opposizione al modello burocratico, autoritario e riduzionistico della Legge Gelmini. Il riferimento è in particolare ai processi di accreditamento dei percorsi di studio e ai modelli di valutazione del sistema e del personale.

**b)** Ricostituzione in tempi brevi del Consiglio nazionale per l'alta formazione artistica e musicale (CNAM) previsto dall'art. 3 della Legge 508/99. Non è più accettabile che un settore che sta vivendo da troppi anni una transizione senza fine continui a operare senza un proprio organismo consultivo, di proposta e di rappresentanza professionale.

Non è più rinviabile un ampliamento delle dotazioni organiche del personale. Il loro blocco alla situazione del 1999, con le modifiche apportate con le conversioni di posti e/o cattedre, a fronte dell'ampliamento sia dell'offerta formativa che del numero degli studenti, sta alimentando una privatizzazione strisciante di interi percorsi di studio, la cui copertura economica è di fatto garantita dai contributi degli studenti.

### RINNOVO CONTRATTUALE

Il rinnovo CCNL per il triennio 2019-2021 deve partire dalla consapevolezza che anche per la sezione AFAM, la più piccola del comparto "Istruzione e Ricerca", devono essere previsti un'attenzione e tempi congrui per analizzarne e approfondirne le tematiche. Tante questioni non sono

state nemmeno sfiorate durante la precedente tornata contrattuale. L'eventuale reiterazione di tale modalità non solo sarebbe inaccettabile per le organizzazioni sindacali, ma rischia di creare un pesante vulnus tra sindacati e i lavoratori e le lavoratrici del settore.

Questi in sintesi punti qualificanti della nostra piattaforma rivendicativa

**1.** deve essere data piena applicazione al principio di non discriminazione nei confronti del personale a tempo determinato: i permessi e le varie modalità di congedo previste per il personale a tempo indeterminato devono essere estese anche a quello a tempo determinato;

**2.** deve essere prevista una precisa regolamentazione dei contratti atipici;

**3.** la mobilità del personale va affrontata in sede di contrattazione integrativa nazionale;

**4.** deve essere previsto o rafforzato il confronto su tematiche afferenti gli organici, il reclutamento, l'accreditamento dei corsi di studio, l'organizzazione del lavoro, i bilanci delle istituzioni, il personale non in organico e relativi contratti, gli appalti, le convenzioni, ecc.

**5.** la peculiarità delle professionalità dei docenti presenti nelle istituzioni dell'AFAM necessita dell'introduzione del tempo pieno e tempo parziale, del ripristino dell'anno sabbatico senza oneri finanziari per chi ne usufruisce e dei permessi artistici pesantemente ridimensionati dalla Legge 183/11, della definizione puntuale delle compatibilità contrattuali in relazione all'esercizio della libera professione, di possibili e/o necessarie deroghe sulla

scorta dell'esperienza passata;

**6.** deve essere codificata negli impegni della docenza l'attività di ricerca correlata alla didattica;

**7.** il nuovo contratto dovrebbe inoltre regolamentare tutte le attività correlate con la didattica ma non conteggiate nel monte ore: esami, tesi, riunioni, assistenza allievi, saggi ecc.;

**8.** il contratto deve prendere in carico la questione della seconda fascia. Va data piena esecuzione al principio che "a parità di funzioni ci deve essere parità di salario" e vanno reperite le risorse che consentano di chiudere una vicenda ereditata ante riforma e oggi imbarazzante e ingiusta per tutti;

**9.** nel mutato quadro organizzativo e ordinamentale occorre valorizzare le professionalità TA attraverso un nuovo inquadramento economico e giuridico;

**10.** occorre istituire la mobilità professionale, verticale e orizzontale, del personale TA da realizzare nella contrattazione di Istituto, dando a tutti coloro che sono in possesso dei requisiti - professionali e di studio - la possibilità di accedere a passaggi di qualifica/livello;

**11.** la formazione del personale TA deve avere la finalità di valorizzare i lavoratori nell'ambito dei nuovi compiti assunti a seguito dell'attuazione della riforma. Conseguentemente i processi di riqualificazione non devono avere carattere premiale ma devono essere funzionali alle attività connesse all'offerta formativa in atto;

**12.** vanno riviste/aggiornate le competenze delle figure EP e, in relazione a una possibile/eventuale/auspicata revisione della

governance introdotta con il DPR 132/2003, va sviluppata una riflessione in particolare sulla figura dell'attuale direttore amministrativo. Il contratto è l'occasione giusta per dare risposte a una figura determinante per la vita

**13.** è necessario prevedere figure tecniche che collaborino in stretta connessione con la docenza (nelle accademie in presenza di discipline di laboratorio, nei conservatori in collaborazione con il docente). Questo anche con lo scopo di evitare che, nell'autonomia delle singole Istituzioni, si inneschino fenomeni di mascheramento di figure didattiche stabili nelle organizzazioni attraverso deboli strumenti assunzionali quali l'utilizzo di contratti di lavoro autonomo, ancora peggio se in regime di occasionalità;

**14.** è necessario prevedere figure di tecnici legati ai laboratori di informatica, amministratori di rete, collaboratori di biblioteca e mediateca, e altre figure ancora necessarie per i nuovi corsi di studio (nuove tecnologie, fashion, design ecc.). Conseguentemente, nel mutato quadro organizzativo, la valorizzazione delle professionalità TA consiste nel dare nuovo inquadramento economico e giuridico, accentuare l'autonomia operativa con responsabilità diretta nei diversi settori di attività;

**15.** è necessario riaffrontare il tema dei procedimenti e delle sanzioni disciplinari. Con particolare riferimento ai docenti il principio di riferimento deve essere che sanzioni e procedimenti siano curati da organismi collegiali composti da pari, a tutela della libertà di insegnamento. Inoltre le sanzioni attualmente previste spesso fanno riferimento a una tipologia di utenza non più presente in queste istituzioni. ■

Sfoggia i libri e cerca le offerte su: [www.edizioniconoscenza.it](http://www.edizioniconoscenza.it)

Per ordini: [commerciale@edizioniconoscenza.it](mailto:commerciale@edizioniconoscenza.it)