



www.flcgil.it
e-mail: organizzazione@flcgil.it



www.cislscuola.it
e-mail: cisl.scuola@cisl.it



www.uilscuola.it
e-mail: uilscuola@uilscuola.it

LINEE GUIDA UNITARIE PER IL RINNOVO DEL CCNL 2019-21 COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA SEZIONE SCUOLA

LE RINVENDECAZIONI COMUNI di COMPARTO

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

Se 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 omogeneità** 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 europei**. 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 E EQUIPARAZIONE DEI DIRITTI

2

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 pubbliche della conoscenza devono essere ricondotti ad **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 procedimento 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 T.I. e T.D. e sburocratizzare il lavoro.

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 le disposizioni relative alle supplenze e alla fruibilità di alcuni istituti (part time, permessi studio, ecc.).

***Di seguito le tematiche principali
da porre al centro delle rivendicazioni
riguardanti la sezione Scuola.***

IL VALORE DELLE PROFESSIONI NELLA SCUOLA “COMUNITA' EDUCANTE”

Il Personale Docente

Una triplice valorizzazione

La nostra proposta è centrata su:

- valorizzazione professionale del **lavoro d'aula**
- 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), salvaguardando 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 originarie funzioni e composizione.

Trasparenza nei carichi di lavoro e nell'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.

Gli impegni funzionali dovrebbero prevedere una diversa articolazione al fine di esplicitare tutte le attività individuali e collegiali connesse alla funzione docente.

Il Personale ATA

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 rifinanziate 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 professionale 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 obblighi 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**.

Il Personale Educativo

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 **card-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**.

Il Personale nelle Scuole Italiane all'Estero

E' 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.

Istruzione per Adulti

È necessaria una forte riqualificazione e valorizzazione professionale del personale che opera in questo settore, anche per l'intreccio 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.

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**.

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**"

7

La retribuzione accessoria

Traguardando l'obiettivo di un'equiparazione del trattamento accessorio tra settore pubblico e privato, anche per i lavoratori della scuola devono essere previste apposite forme di **detassazione del salario aggiuntivo**.

Inoltre, il FMOF, già ricondotto ad 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.

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 accessorie investito in **previdenza complementare**.

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

Roma, 30 novembre 2018