



LINEE DI PIATTAFORMA

CONTRATTUALE 2016/2018

COMPARTO DELL'ISTRUZIONE E DELLA RICERCA

INDICE

IL CCNL DEL COMPARTO DELL'ISTRUZIONE E DELLA RICERCA

- Le criticità da superare per il rinnovo
- Il ruolo sociale delle istituzioni scolastiche autonome
- Il valore strategico del sistema dell'istruzione, dell'alta formazione, dell'università e della ricerca
- Partecipazione e valorizzazione del personale
- Interventi sul piano normativo

PARTE COMUNE

RELAZIONI SINDACALI, CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, FUNZIONI DELLE RSU

EQUIPARAZIONE DEI DIRITTI

SETTORE SCUOLA

- Un contratto innovativo per la Scuola
- Interventi sul piano economico
- La specificità della professione docente
- La professione ATA e la sua specificità
- Formazione del personale docente, educativo e ATA
- La specificità del personale all'estero

SETTORE AFAM

- Le specificità del settore

SETTORE RICERCA

- Le specificità del settore

SETTORE UNIVERSITA'

- Le specificità del settore

AREA DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA

- L'autonomia delle istituzioni scolastiche e il ruolo dei dirigenti scolastici
- Il reclutamento
- La parte normativa
- La parte retributiva

Appendice per il settore scuola

IL CCNL DEL COMPARTO DELL'ISTRUZIONE E DELLA RICERCA

Le criticità da superare per il rinnovo

Lo SNALS Confasal riafferma il valore del contratto collettivo nazionale quale strumento essenziale per il riconoscimento e la tutela dei diritti del personale del Comparto Istruzione e Ricerca e il rafforzamento del secondo livello di contrattazione con l'ampliamento della contrattazione integrativa della funzione contrattuale della RSU.

Nel rivendicare l'avvio, prima possibile, di un negoziato complessivo per il rinnovo del contratto, lo SNALS Confasal denuncia due principali fattori di contesto negativi:

- l'assoluta insufficienza delle risorse. Occorre incrementare le risorse per gli aumenti retributivi e quelle aggiuntive per la contrattazione integrativa;
- la campagna di denigrazione cui sono sottoposti, in modo generico e indistinto, tutti i dipendenti del settore pubblico.

Dal rinnovo del CCNL, scaduto da quasi 10 anni, devono venire le risposte al personale di tutto il Comparto dell'Istruzione e della Ricerca.

Il rinnovo del contratto, di effettiva validità triennale, non solo dovrà ottenere una piena e adeguata valorizzazione del personale, ma essere anche uno strumento con cui definire l'impegno delle parti ad incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività. Per questo è necessaria una trattativa comprensiva sia della parte normativa sia della parte economica che preveda aumenti retributivi a tutto il personale per il recupero del potere d'acquisto.

Parte normativa

Nell'intento di costruire la piattaforma del CCNL, che risponda alle attese del personale della Scuola, dell'AFAM, dell'Università e della Ricerca, ne migliori la qualità delle condizioni di lavoro e ne aumenti le retribuzioni, ferme da un decennio, occorre approfondire prioritariamente i contenuti dell'Intesa sottoscritta dal Governo e dalle Confederazioni Sindacali.

L'Intesa, è propedeutica all'apertura del rinnovo dei contratti, in quanto, al paragrafo 1-Relazioni sindacali- così recita: *"Il Governo, nell'esercizio della delega di cui all'articolo 17 della legge del 2015, si impegna alla definizione di un intervento legislativo volto a promuovere il riequilibrio, a favore della contrattazione, del rapporto tra le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro per i dipendenti di tutti i settori, aree e comparti di contrattazione, per una ripartizione efficace ed equa delle materie di competenza e degli ambiti di competenza, rispettivamente della legge e della contrattazione, privilegiando la fonte contrattuale quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, nonché degli aspetti organizzativi a questi direttamente pertinenti"*.

E' evidente la contraddizione tra l'affermazione iniziale dell'art. 40, del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs 75/2017, (*"La contrattazione disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali..."*) e il successivo passaggio che esclude l'organizzazione del lavoro dalla contrattazione.

Coerentemente all'impegno assunto, occorre che il Governo riequilibri, a favore della contrattazione, il riparto delle competenze tra le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro senza sovrapposizioni e contrasti tra norme legislative e norme contrattuali.

Tale impegno impone di precisare le norme di legge che possono essere derogate da quelle contrattuali, considerando che la contrattazione è la sede naturale per disciplinare il rapporto di lavoro, i diritti e le garanzie del personale e dà senso alla partecipazione sindacale.

E' inaccettabile che siano qualificate come novità forme di partecipazione sindacale già esistenti, quale la cosiddetta consultazione che prevede un semplice parere -non vincolante- sull'informazione ottenuta. (*"Tra le forme di partecipazione sindacale ... è ammissibile una forma di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali ... e la contrattazione nazionale ... per quanto concerne la consultazione, potrà individuare distinte modalità di svolgimento della stessa..."* (Atto di indirizzo, p. 5)

Altrettanto inaccettabile è considerare come ridefinita la disciplina in materia di atto unilaterale che consente all'Amministrazione di provvedere, in via provvisoria, sulle materie del mancato accordo, con la semplice introduzione di un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata.

In assenza di una declaratoria delle materie che determinino *"un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa"* e giustificino l'atto unilaterale, l'intervento legislativo non delimita né specifica le condizioni entro le quali la facoltà (dell'atto unilaterale) concessa alla PA, può legittimamente esercitarsi. (Atto di indirizzo, p. 5 e art. 40 d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs 75/2017).

Per superare le predette criticità, occorre pertanto, all'apertura delle trattative, trovare un'intesa con il Governo che individui, prioritariamente, le norme di legge che possono essere derogate da quelle che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici; solo così si supererebbero le condizioni imposte dal d.lgs 150/2009 che, a differenza di quanto avviene nel privato, ha individuato nella legge lo strumento preminente di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Al momento, infatti, la derogabilità è consentita solo se è espressamente prevista dalla legge.

Un nuovo provvedimento si rende necessario tanto più in quanto il nuovo contratto dovrà costituire lo strumento giuridico da utilizzare per rivisitare le norme della legge 107/2015 e per rimediare alle problematiche ampiamente rappresentate nelle audizioni parlamentari.

Se il Governo non fosse disponibile ad onorare l'impegno assunto al paragrafo 1 dell'Intesa - *Relazioni Sindacali*- ciò costituirebbe un effettivo ostacolo per il regolare svolgimento delle trattative sindacali.

Infatti, i decreti legislativi 74 e 75 del 2017, pur intendendo superare le norme restrittive del d.lgs 150/2009, hanno già fatto salve le disposizioni contenute nella legge 107/2015 ed hanno sottratto alla contrattazione collettiva del comparto scuola ampi margini in materia retributiva ed in materia di mobilità del personale.

Il contratto dovrà ridefinire lo stato giuridico di tutto il personale del Comparto in modo da garantire la dignità professionale e il recupero del potere d'acquisto, nonché la libertà d'insegnamento e l'allineamento delle retribuzioni alla media di quelle del personale dell'area euro.

Parte economica

L'aumento stipendiale, a regime di 85 euro, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, lo SNALS lo ha ritenuto del tutto inadeguato per la sua esiguità, non coprendo neanche la perdita del potere di acquisto della retribuzione nei dieci anni di mancato rinnovo contrattuale (pari al 15%).

Il Governo deve rivedere la politica degli stanziamenti contrattuali in modo da reperire risorse economiche sufficienti a superare il predetto gap.

Non si può perpetrare il sacrificio del personale della scuola, dopo la sottoscrizione del CCNL 4 agosto 2011, che ha soppresso la fascia stipendiale da 3 a 8 anni di anzianità per garantire la sostenibilità economica e finanziaria del piano triennale di assunzioni a tempo indeterminato di personale docente, educativo ed ATA per gli anni 2011-2013.

Deve essere, altresì, riconosciuto ai dipendenti in servizio e a quelli collocati in quiescenza nel 2013 lo scatto stipendiale maturato nel medesimo anno e congelato dal Governo.

Va ricercata la possibilità di detassare i compensi accessori di tutto il personale dell'Istruzione e della Ricerca.

Lo Snals-Confsal ritiene che le considerazioni espresse debbano costituire il punto di partenza per un confronto costruttivo Governo-Sindacati, che si preannuncia difficile per gli aspetti politici, economici e sindacali.

Il rinnovo del contratto del comparto Istruzione e Ricerca, dovendo raggiungere questo obiettivo, assume una rilevanza che non è solo sindacale ma è soprattutto sociale, culturale e politica per ricollocare la Scuola, l'Università, l'AFAM e la Ricerca, al centro della dinamica socio-culturale del Paese.

Il ruolo sociale delle istituzioni scolastiche autonome

La scuola, nell'esercizio della sua funzione, è chiamata ad assolvere a compiti dall'alto profilo sociale ed etico e di conseguenza a misurarsi con i processi di trasformazione concernenti tanto il campo pedagogico, quanto quello occupazionale e produttivo.

E' nelle facoltà delle istituzioni scolastiche autonome attivare processi finalizzati alla ricerca ed alla sperimentazione, portando al centro del loro interesse la persona.

Lo SNALS-Confsal, per questi motivi, sostiene:

- l'unicità della funzione docente quale condizione necessaria per assicurare la collegialità nella progettazione formativa, riconoscere la natura educativa della docenza in ogni ordine e grado di scuola, e fare dell'autonomia scolastica una unità sistemica dove ciascun docente, di concerto con il dirigente scolastico ed il personale ATA, nella distinzione dei ruoli, concorre alla realizzazione delle finalità formative ordinate dalla legislazione vigente;
- l'innovazione ai fini del costante e sistematico adeguamento dell'offerta formativa alle trasformazioni culturali e sociali. In tal senso l'innovazione è un processo che va realizzato mediante l'effettivo e reale coinvolgimento di tutti i soggetti dell'educazione, proteso verso il futuro, ma nel contempo consapevole dei valori ispiratori della nostra tradizione culturale, aperto alla cooperazione ed al confronto su scala europea e, in ogni caso, garante del diritto degli allievi alle pari opportunità formative;
- la valorizzazione della RSU per assicurare la trasparenza nella gestione e organizzazione dei servizi funzionali all'attività didattica, veicolare una corretta e costruttiva informazione, tutelare i diritti del personale e promuovere la cultura della partecipazione; al contempo bisognerà restituire il potere contrattuale che il D.Lgs 150/2009 ha sottratto alla RSU d'istituto;
- l'arricchimento, la flessibilità, l'identità e la complementarietà dei percorsi d'istruzione con l'obiettivo di accompagnare l'allievo nella costruzione e realizzazione del proprio progetto di vita. L'opportuna distinzione esistente tra il sistema dei licei, l'istruzione tecnica e quella professionale va mantenuta nelle peculiarità ad essi riconosciuti dai vigenti ordinamenti, senza per questo ovviare alla facoltà di costruire percorsi centrati sull'integrazione tra scuola e formazione professionale;
- le intese di programma tra il MIUR e le Regioni per un'efficiente gestione del sistema dell'istruzione e della formazione. Il diritto all'apprendimento ed alla formazione continua e ricorrente richiede infatti condizioni di fruibilità da soddisfare promuovendo l'istituzione degli istituti tecnici superiori in tutte le regioni, attivando fruttuose collaborazioni tra l'università, l'alta formazione e la scuola, qualificando l'offerta formativa in attività di apprendistato, garantendo la ricerca e sostenendo la costituzione di poli formativi;
- la ridefinizione delle potestà dello Stato e delle Regioni in ordine alla legislazione concorrente in materia di istruzione e formazione, onde favorire all'interno di un quadro unitario e garante della qualità dell'offerta formativa sull'intero territorio nazionale, la realizzazione di percorsi di studio in linea con il programma di sviluppo economico di competenza regionale.

Il valore strategico del sistema dell'istruzione, dell'Alta Formazione, dell'Università e della Ricerca

La Scuola, l'Alta Formazione Artistica e Musicale, l'Università e la Ricerca devono rappresentare le principali risorse del nostro Paese, che deve investire sui beni artistici, culturali e creativi quali settori di sviluppo.

Puntare sull'università, sulla scuola e sull'intera filiera dell'istruzione e della formazione significa, dunque, rendere vantaggioso studiare per il Paese e per il destino dei singoli cittadini. L'Italia, per competere e collaborare a livello internazionale ed europeo, deve rendere più ampio e proficuo l'accesso all'istruzione superiore, di elevare la qualità dell'insegnamento, con una maggiore integrazione con la Ricerca, anche attraverso forme di collaborazione con la scuola.

La composizione di un unico comparto istruzione e ricerca, oltre a tenere conto della storia, della specificità, degli inquadramenti e dei trattamenti economici del personale, impiegato in settori ben distinti tra loro, potrà sviluppare interazioni strategiche di sistema.

Il potenziamento dell'autonomia, che deve avere come fine quello di innalzare i livelli di istruzione delle giovani generazioni, deve poter contare su condizioni di funzionamento che non sono state assicurate dai numerosi provvedimenti di riforma, varati dai Governi anche di maggioranze differenti.

La Scuola, l'Afam, l'Università e la Ricerca sono stati oggetto, anzi, di progressive e costanti riduzioni degli organici e delle risorse finanziarie. Così come sono state contraddittorie le misure organizzative e non risolutivi gli interventi sulle risorse strutturali a disposizione delle istituzioni educative, con rilevanti ricadute sulla salute e sicurezza degli studenti e dei lavoratori.

Per questo vanno cambiate le politiche comuni a tutti i settori, soprattutto sulle questioni relative: alle modalità di definizione degli organici, alla mobilità, all'assorbimento del turn over, alla stabilizzazione dei precari, al reclutamento, all'esercizio concreto dell'autonomia, alla qualità formativa, ai sistemi di valutazione, al potenziamento delle strutture amministrative funzionali alle istituzioni.

Partecipazione e valorizzazione del personale

Lo SNALS-Confsal è convinto, a fronte di discutibili interventi legislativi, che la vera riforma è quella che rifonderà il sistema scolastico non su un generico diritto all'istruzione, ma su un concreto accesso, e fruizione, a un'istruzione seria e di qualità, restituendo ai docenti l'autorevolezza e il prestigio perduti, facendo uscire l'insegnamento da un declassamento sociale dovuto a una scuola massificante che, di fatto, è falsamente inclusiva e non riconosce il merito.

Ciò è stato determinato in ugual misura sia da impostazioni ideologiche sia da una logica di "mercato" che apprezza i risultati di breve periodo e ritorni economici concreti e che inevitabilmente mortifica il lavoro intellettuale, critico e di lungo periodo.

Lo SNALS-Confsal crede fermamente che ogni intervento sulla Scuola, sull'AFAM, sull'Università e sulla Ricerca debba essere frutto di un metodo veramente democratico che veda ripristinati, dopo decenni di abbandono da parte dei Governi di turno, il dialogo sociale e l'ascolto per la partecipazione e la valorizzazione dei lavoratori.

L'impegno dello SNALS-Confsal è volto a migliorare la scuola italiana e le altre istituzioni formative, affinché possano tornare a essere leva per l'uguaglianza delle opportunità, per contrastare la dispersione scolastica e universitaria, per promuovere l'inclusione e la mobilità sociale. Per questo servono:

- una nuova politica a favore dei docenti che dovranno riacquistare il loro ruolo fondamentale nella società;
- investimenti sulla scuola e modifiche radicali delle condizioni di esercizio del lavoro docente e di tutto il personale;
- misure concrete per le università, i conservatori, gli Enti di ricerca e per le singole istituzioni scolastiche che non possono continuare a compensare un quadro legislativo confuso e disatteso, mancanze amministrative, carenza di risorse e riduzioni di finanziamenti;
- un coordinamento più efficace tra le istituzioni scolastiche e le strutture amministrative del MIUR, di livello nazionale, regionale e provinciale, che hanno organici sottodimensionati e lavoratori di ogni livello da valorizzare per i compiti svolti a supporto del funzionamento e della gestione delle istituzioni e del personale.

Interventi sul piano normativo

Il nuovo CCNL deve fare i conti con ciò che è avvenuto con gli interventi legislativi degli ultimi governi che si sono succeduti dal 2009 e che hanno sottratto alla contrattazione contenuti che necessariamente sono da recuperare riportando alla negoziazione temi importanti fatti oggetto di norme di legge.

L'obiettivo è ripristinare il primato del contratto, relativamente alle materie attinenti la regolazione delle condizioni di lavoro e l'esercizio della funzione docente, fatte impropriamente oggetto di interventi legislativi.

L'invasività delle leggi degli ultimi anni in materia di contratto e profili, ha creato una tale sovrapposizione di istituti contrattuali e normativi che spesso è fonte di contenzioso e di disfunzionalità nelle scuole.

È necessaria una corposa revisione normativa in modo che la fonte contrattuale sia un punto di riferimento chiaro per il personale in tema di doveri, opportunità e diritti, affinché questi ultimi siano pienamente esigibili.

Pur consci delle difficoltà si dovrà operare per reintrodurre i "ratei" in termini di calcolo ai fini previdenziali.

Dovrà essere prevista, altresì, una esplicita norma di salvaguardia relativa all'automatismo/possibilità di riapertura della contrattazione, anche su richiesta di una singola organizzazione sindacale.

PARTE COMUNE

Part time

La contrattazione collettiva nazionale dovrà adeguare le disposizioni negoziali attualmente vigenti alle nuove previsioni del D.lgs n. 81/2015, tenendo conto delle normative specifiche in materia presenti nel lavoro pubblico.

Permessi, assenze e malattia

Va affrontata l'evoluzione di discipline contrattuali esistenti, in materia di permessi, assenze e malattia.

a) *Assenze dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.*

La materia è stata recentemente disciplinata dalla legge, con l'articolo 4, comma 16-bis, del decreto legge n. 101 del 2013, convertito con la legge n. 125 del 2013, che ha modificato l'articolo 55-septies, comma 5-ter, del decreto legislativo n. 165/2001.

Con il rinnovo contrattuale vanno superate le attuali incertezze applicative, dell'istituto delle assenze dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.

Va individuata una disciplina specifica sui permessi orari per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili a giorni o ad ore, ferma restando, naturalmente, la possibilità di fruire alternativamente, per le medesime finalità, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per tali istituti; tale possibilità deve comunque essere esclusa, quando abbia luogo, nell'arco della medesima giornata, prima o dopo aver fruito dei permessi orari.

Sono da chiarire gli elementi distintivi tra le fattispecie riconducibili alla disciplina dei permessi e quelle che, invece, danno luogo all'applicazione della ordinaria disciplina della malattia.

È da prevedere un periodo di servizio minimo nell'arco della giornata, almeno pari alla metà dell'orario e, salvi i casi di urgenza, adeguati periodi di preavviso.

È da prevedere che la giustificazione dell'assenza avvenga mediante un'attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi all'amministrazione.

È da valutare l'introduzione un monte ore annuale per la fruizione di detti permessi e, correlativamente, escludere gli stessi, unicamente nel caso in cui siano fruiti ad ore nell'arco di una giornata, dalle decurtazioni economiche previste dalle vigenti disposizioni legali per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

Per tali permessi è da valutare la possibilità di considerarli nel computo del cosiddetto "comporto", stabilendo convenzionalmente che sei ore di permesso corrispondano ad un'intera giornata di lavoro.

b) *Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita*

L'attuale disciplina contrattuale esclude dal computo dei giorni di malattia, ai fini del cosiddetto "comporto" e dell'applicazione delle conseguenti decurtazioni economiche, le assenze per patologie gravi che richiedano terapie salvavita (come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili), nei giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital nonché nei giorni di assenza dovuti alle citate terapie.

Nell'applicazione di tale disciplina, vanno computati anche i giorni di assenza, comunque conseguenti all'effettuazione di dette terapie salvavita, anche se non strettamente coincidenti con i giorni di effettuazione della terapia, in quanto dovuti agli effetti successivi, comportanti incapacità lavorativa.

In considerazione della rilevanza sociale di tali fattispecie, in sede di rinnovo contrattuale va precisato che vanno inclusi anche i giorni di assenza, comunque collegati all'effettuazione di terapie salvavita, anche se non coincidenti con i giorni di terapia e a condizione che si determinino effetti comportanti incapacità lavorativa.

c) Preavviso per alcune fattispecie di assenze

In materia di permessi di cui alla legge n. 104 del 1992 e di quelli per donazione di sangue, va valutata la possibilità di introdurre un congruo preavviso nelle relative richieste, anche mediante, ove possibile, una programmazione mensile.

d) Fruizione di permessi e congedi su base oraria

Per i permessi per particolari motivi personali o familiari, con riferimento ai settori o comparti ove la fruizione è ammessa solo a giorni, va valutata la possibilità di:

- introduzione della fruizione anche ad ore; ai fini della conversione ad ore del monte di giornate fruibile nell'anno;
- previsione di limitazioni alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché ai riposi compensativi fruiti ad ore;
- limitazioni alla fruizione frazionata, nell'arco di una giornata lavorativa, con previsione di un tetto pari ad almeno la metà dell'orario di lavoro che il lavoratore avrebbe dovuto osservare.

Per quanto concerne la fruizione frazionata di congedi parentali, vanno attuate le previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D.Lgs.n.151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, nonché comma 1 ter, inserito dal D.Lgs.n.80/2015.

Procedimento disciplinare

In sede contrattuale vanno individuati l'esclusiva competenza, i necessari interventi sulle fattispecie disciplinari e relative sanzioni previste contrattualmente, armonizzandole e coordinandole con le inderogabili previsioni di fonte legale, nel frattempo, intervenute in materia.

In tema di codici disciplinari, in sede di contrattazione nazionale sono da individuare le condotte e stabilire le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Va verificata la possibilità di prevedere la sospensione cautelare motivata dalla necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitati al dipendente in tutti i casi in cui ciò risulti necessario, a prescindere dalle sanzioni conservative o espulsive applicabili.

Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

Vanno valorizzati gli strumenti che consentono di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, al fine di garantire benefici tanto per i lavoratori, che la percepiscono come condizione di benessere, quanto per l'organizzazione, in termini di produttività e di qualità dei servizi offerti.

In tale ambito, sono necessari, innanzitutto, interventi di armonizzazione tra le discipline contrattuali e le più recenti innovazioni legislative, soprattutto in tema di congedi di maternità, di paternità e parentali.

Va dato ulteriore impulso alle previsioni ed agli obiettivi contenuti nell'articolo 14, della legge n. 124/2015, mediante la promozione di interventi di supporto alla genitorialità, convenzioni con soggetti pubblici e privati per agevolare l'accesso a servizi (nidi, scuole dell'infanzia, ecc), accordi con altre amministrazioni pubbliche, specifiche misure di welfare aziendale in ottica di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Vanno rafforzati gli istituti e le soluzioni contrattuali tesi ad assicurare flessibilità oraria attraverso modalità che consentano di conciliare le esigenze delle persone, le esigenze organizzative e i bisogni dell'utenza.

Previdenza complementare

Vanno perseguiti alcuni fondamentali obiettivi, assumendo pienamente la rilevanza della previdenza complementare nelle politiche di welfare.

In primo luogo vi è l'obiettivo di incrementare la percentuale degli iscritti ai fondi che, nel settore pubblico, presenta livelli ancora insoddisfacenti, nonostante gli importanti progressi registrati. Ma vi è anche un obiettivo di "consolidamento" delle iscrizioni, che va perseguita, tra l'altro, attraverso l'ampliamento della quota di iscritti con minore anzianità, tenuto conto, peraltro, che i fabbisogni di una copertura previdenziale integrativa crescono in relazione inversa con l'anzianità anagrafica e contributiva.

In questo ambito, la contrattazione collettiva nazionale potrà eventualmente procedere anche attraverso la revisione dello specifico accordo quadro che regola la materia ovvero, qualora si renda necessario, attraverso il completamento delle regole comuni con discipline specifiche di comparto.

RELAZIONI SINDACALI, CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, FUNZIONI DELLE RSU

Va riaffermata la funzione equilibratrice e di garanzia in tutto il territorio nazionale del CCNL, in coerenza con la difesa dei due livelli contrattuali attraverso l'estensione della contrattazione decentrata ed il rafforzamento, in particolare, della funzione contrattuale delle RSU.

In questo quadro va ribadito che deve essere materia di contrattazione di scuola l'intera materia dell'organizzazione del lavoro sia del personale docente che ATA.

Sempre in sede contrattuale vanno trattati e regolati i processi di formazione del personale, in quanto connessi ai mutamenti legislativi, di ordinamento e di innovazione organizzativa e didattica, in quanto legati alla dimensione collegiale del lavoro nel contesto di ogni singola scuola autonoma.

Pertanto, è necessario ridefinire regole certe nelle relazioni sindacali integrative, sia a livello ministeriale (centrale e periferico), sia a livello di scuola.

Anche in coerenza con le tendenze del dialogo sociale in atto a livello europeo:

- l'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti adeguati atti a consentire alle parti sindacali di procedere a una completa valutazione delle misure proposte;
- la consultazione deve essere organizzata nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle parti sindacali di esprimere un parere e quindi cercare di avere la possibilità di influenzare le misure proposte dall'amministrazione, sulla base delle informazioni fornite in merito alle stesse misure.

La contrattazione nazionale dovrà quindi individuare le materie riservate alla informazione sindacale e, per quanto concerne la consultazione, potrà individuare distinte modalità di svolgimento della stessa, da riferire a diversi ambiti: modalità più agili, finalizzate alla consultazione sulle decisioni da assumere in materia di organizzazione degli uffici; modalità più approfondite, da attivare nei casi in cui debbano essere assunte decisioni datoriali, che abbiano più diretti riflessi sul rapporto di lavoro.

EQUIPARAZIONE DEI DIRITTI

Il CCNL è lo strumento per ricomporre le varie tipologie lavorative, per riconoscere, includere e tutelare, a partire dalla parificazione di diritti e regole retributive fra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato.

Il tema dell'equiparazione dei diritti del personale precario non è rinviabile, in quanto la Sentenza della Corte di Giustizia Europea ha messo un punto fermo sull'equità della retribuzione a parità di prestazione laddove afferma che se il datore di lavoro impegna un lavoratore con contratto temporaneo per più di 36 mesi è segno che le sue esigenze sono stabili.

Pertanto, il cosiddetto lavoratore precario ha diritto alla stabilità.

Va sancita la computabilità dell'anzianità di servizio maturata nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato ai fini dell'applicazione di istituti contrattuali aventi riflessi sul trattamento economico nelle ipotesi in cui il personale interessato sia assunto a tempo indeterminato dopo la stipulazione dei nuovi CCNL per effetto di procedure concorsuali ovvero percorsi di stabilizzazione del rapporto di lavoro in applicazione di specifiche disposizioni di legge.

SETTORE SCUOLA

Un contratto innovativo per la Scuola

Lo SNALS-Confsal, con riferimento al nuovo CCNL, ribadisce che:

- il riscatto della funzione docente comporta retribuzioni equiparate a quelle dei colleghi nei Paesi dell'eurozona;
- la sede "naturale" per ridefinire tutta la questione della carriera dei docenti e della loro valorizzazione professionale deve essere il contratto collettivo nazionale, in relazione all'unicità della funzione docente;
- la retribuzione dei docenti, per compensare il loro normale lavoro di insegnanti e per il monte ore stabilito contrattualmente, deve mantenere il riconoscimento economico dell'anzianità di servizio, quale valorizzazione delle competenze professionali maturate durante gli anni di servizio, e prevedere un accorciamento dei tempi della progressione economica, come previsto nella gran parte dei Paesi europei;
- il riconoscimento del merito professionale deve essere accertato con criteri trasparenti, non delegato ad un organo monocratico, ed essere di competenza di organismi collegiali con membri appartenenti a categorie professionali della scuola o categorie tecniche dell'amministrazione; appare comunque di difficile applicazione la previsione di valutare la qualità dell'insegnamento, sia perché non è misurabile sulla scorta dei soli risultati di apprendimento, sia perché incrocia una serie di variabili non sempre riconducibili a singole responsabilità;
- il maggior impegno dei docenti, nello svolgimento di particolari compiti progettuali, organizzativi e di raccordo interno ed esterno, va valorizzato compensando incarichi attribuiti con trasparenza, per evitare distorsioni e posizioni consolidate; deve prevedere, inoltre, che funzioni particolari, introdotte per via legislativa, debbano essere accompagnate da specifici finanziamenti;
- i compiti svolti dal personale ATA, funzionali al buon andamento delle istituzioni scolastiche, vanno riconosciuti giuridicamente ed economicamente, sia quelli amministrativi, sia quelli relativi alla presenza nei laboratori e negli spazi della scuola, che comportano la responsabilità nella vigilanza sugli alunni.

Il contratto dovrà ridefinire lo Stato giuridico in modo da garantire la dignità professionale, la libertà di insegnamento e i livelli retributivi che, oltre a recuperare il potere di acquisto allineino le retribuzioni alla media delle retribuzioni del personale docente dell'area euro.

Infine il Contratto dovrà riconsegnare alla scuola la sua missione e dal personale docente il ruolo e la funzione che adesso competono per garantirne l'esercizio.

Interventi sul piano economico

Nel ribadire preliminarmente la centralità della progressione salariale per scatti di anzianità, in quanto valore aggiunto professionale basato sull'esperienza maturata sul campo, si deve avviare un, seppur graduale allineamento delle retribuzioni del personale ad un valore medio tra quelli europei e dei paesi più industrializzati. Gli interventi dovranno coniugare la logica perequativa complessiva con il discorso del merito.

Per avvicinarli ai livelli retributivi europei che vedono la forbice allargarsi notevolmente verso i venti anni di servizio, la perequazione potrebbe prevedere un percorso per anzianità strutturato sul raggiungimento dell'attuale incremento retributivo previsto con 35 anni di "carriera" con soli 20/25 anni e operare anche sull'incremento della retribuzione iniziale per ripristinare una giusta scala di valori che attualmente vede il personale della scuola collocato

agli ultimi gradini retributivi del pubblico impiego e penalizzato nei confronti dei lavoratori privati.

Il discorso del "merito" va affrontato solo in presenza di congrue risorse economiche "aggiuntive" in modo da garantire incrementi decorosi a percentuali consistenti di personale. L'attribuzione dovrà avvenire su una pluralità di elementi e in base a criteri conosciuti preventivamente dal personale e il più possibile oggettivi. Tenendo conto di quella che può essere una ragionevole previsione di risorse disponibili per questa voce, la soluzione più corretta e praticabile pare quella di attribuzione per merito di "anticipazione di scatti di anzianità", il cosiddetto "gradone" previa frequenza di seri, qualificati e certificati percorsi di aggiornamento.

A questa operazione potrebbero concorrere risorse economiche diversamente utilizzate (fruizioni strumentali, bonus docente, ecc..) attualmente, da integrare ovviamente con le ulteriori disponibilità derivanti dalle risorse da destinare al secondo livello di contrattazione.

Per il personale ATA le risorse contrattuali destinate all'incremento della parte variabile della retribuzione dovranno essere utilizzate per potenziare e sviluppare ulteriormente le posizioni economiche.

Al fine di favorire l'incremento della retribuzione netta del lavoratore non si deve escludere una nuova definizione della struttura retributiva anche con il conglobamento, totale o parziale dell'accessorio generalizzato nel fondamentale per sfruttare non solo le opportunità fiscali ma anche possibili benefici riflessi sul piano previdenziale.

Si dovrà fissare seriamente un tetto percentuale dell'entità dell'accessorio di cui può fruire un operatore scolastico in rapporto alla sua retribuzione base.

Non è accettabile che pochi arrivino in alcuni casi limite, ma non così infrequenti come si potrebbe pensare, a fruire di una retribuzione accessoria pari o superiore a quella base.

Resta fermo che al tavolo di contrattazione, così come previsto alla lett. c), punto 3), dell'Accordo Goverso/OO.SS. del 30/11/2016, vanno evitate eventuali penalizzazioni indirette prodotte dagli aumenti contrattuali sul bonus già acquisito con il D.L. n. 66/2014.

Poiché le attuali risorse disponibili non consentono di recuperare la perdita del potere d'acquisto degli stipendi non possono essere richiesti a costo zero ulteriori impegni lavorativi rispetto a quelli previsti dagli altri contratti. Pertanto occorre operare una sburocratizzazione generale del settore scuola, al fine di alleggerire le attuali incombenze sia del personale docente che del personale ATA, personale che nel corso degli anni ha subito continui aggravii di lavoro a fronte di pesanti tagli di organico e di riduzione del fondo d'istituto.

La specificità della professione docente

Il nuovo contratto deve ridefinire in modo chiaro e univoco, anche alla luce delle recenti norme in vigore, la funzione docente, rivalutando il ruolo del docente e della scuola stessa quale leva strategica per lo sviluppo civile, culturale ed economico del paese.

Considerati i decreti attuativi della 107/2015, in particolare il d.Lgs. n. 65 del 13 aprile 2017 "Istituzione del sistema integrato di educazione di istruzione dalla nascita sino ai sei anni", occorre realizzare:

- il riconoscimento e mantenimento della specificità di ogni settore formativo: in particolare prevedendo la salvaguardia della Scuola dell'infanzia, indicata come primo segmento scolastico che non va equiparata ai servizi assistenziali previsti dal decreto. Deve essere, quindi, mantenuta l'attuale articolazione e non il percorso 0-6 previsto dalla L.107/2015 che assimilerebbe la scuola dell'infanzia all'asilo nido. In tale ottica va rivisto il numero degli alunni per sezione, attualmente troppo elevato per una scuola di qualità e previsto, anche per questo segmento, l'organico di potenziamento. Deve essere anche prevista la frequenza obbligatoria dell'ultimo anno di scuola dell'infanzia;

- il riconoscimento ed il mantenimento della peculiarità della scuola primaria che si esplicita attraverso l'“unitarietà dell'insegnamento” e la “specifica idonea abilitazione” per i docenti che operano in questo segmento formativo. Vanno inoltre effettivamente mantenute le ore di contemporaneità;
- un modello organizzativo che permetta una maggiore integrazione tra scuola primaria e secondaria per consentire lo sviluppo delle enormi potenzialità di un curriculum verticale. Per favorire il raccordo tra la scuola elementare e la scuola media andrebbe sperimentato un consiglio di classe verticale della V elementare e la I media per affrontare la problematica dei linguaggi specifici delle discipline, il metodo di studio, l'autonomia di fronte ai testi scritto, la progettazione condivisa delle attività, ecc.. per creare un raccordo con la scuola superiore occorre che la scuola media fornisca efficaci strumenti di orientamento per le scelte successive che spesso dipendono dal background socio economico e culturale della famiglia di appartenenza. Solo la realizzazione di un progetto di scuola media autonomo responsabile e responsiva e in grado di condurre gli studenti verso il traguardo per il successo scolastico, progetto che comporta la coniugazione di disciplinarietà e trasversalità, perché l'educazione e il sapere sono valori indissolubili.

Inoltre, il nuovo contratto dovrà definire chiaramente l'unicità della funzione docente, anche considerato che il titolo di studio previsto attualmente è la laurea per tutti gli ordini di scuola. In quest'ottica andrebbe rivisto l'orario di servizio del personale, prevedendo un'uniformità dello stesso tra i docenti del primo ciclo e quelli del secondo. E' necessario perciò che vengano definiti con chiarezza compiti e obblighi del personale docente, evitando attribuzione di responsabilità non inerenti alla funzione.

Per quanto attiene l'aspetto economico, occorre:

- rivalutare tutte le professionalità, al fine di recuperare la perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni dal 2009 ad oggi;
- riportare nella contrattazione somme che potrebbero essere disponibili per il rinnovo contrattuale e che ora sono frammentate in mille rivoli (es. bonus per il merito, carta docenti);
- mantenere la progressione economica con gli scatti di anzianità, attualmente unica forma di incremento stipendiale per i docenti, legata allo sviluppo della professionalità, fondata sull'esperienza; al riguardo deve essere recuperato il mancato scatto relativo all'anno 2013.

Particolare rilevanza nell'ambito della centralità degli OO.CC. dovrà essere data al Collegio Docenti quale luogo di discussione e corresponsabilità delle scelte della vita scolastica, favorendo, in ogni caso, la sburocratizzazione del lavoro.

Per il personale docente va confermato con certezza che gli orari di lavoro devono essere funzionali al tempo scuola determinato dal calendario scolastico e che pertanto la prestazione professionale in termini di orario di docenza è caratterizzata dalla durata delle lezioni, che nei periodi di sospensione delle attività didattiche gli impegni di attività funzionali all'insegnamento devono essere programmati ai sensi dell'attuale art. 29, del CCNL 29.11.2007 e che solo le attività programmate costituiscono obbligo di servizio. Va affermato che l'orario di servizio dei docenti impegnati su posti di potenziamento deve essere definito con certezza e che gli impegni per le supplenze brevi, previsti dalla L.107/2015, devono essere comunicati con anticipo (di norma almeno 24/48 h. prima).

La centralità degli OO.CC. deve essere riaffermata soprattutto in presenza dell'organico dell'autonomia, in particolare rispetto all'approvazione di attività progettuali, all'utilizzo del personale su progetti, recupero, potenziamento, prestiti professionali (regolamento dell'Autonomia o L.107/2015). Recuperare nel CCNL le disposizioni contenute nell'ipotesi di contratto per il reclutamento a chiamata diretta, rispetto al principio che il Collegio Docenti deve definirne i criteri.

Deve essere nuovamente previsto l'esonero o il semiesonero per i vicari dei DS, istituiti aboliti dalla L.107/2015, in quanto sostituiti con risorse del potenziamento che nella grande maggioranza dei casi non corrispondono a docenti titolari delle stesse classi di concorso dei colleghi incaricati quali vicari. Questa è una realtà sempre più urgente, soprattutto quando il DS ha incarico di reggenza e sia nella scuola di titolarità che in quella in reggenza si crea la necessità di un supporto che con continuità possa collaborare al buon funzionamento dell'Amministrazione.

Va effettuata una definizione certa dell'orario di servizio dei docenti a part-time, con specificazione degli impegni di lavoro relativamente alle attività funzionali, sulle quali attualmente ci sono comportamenti molto disomogenei.

Va esplorata la possibilità di istituire anche per il personale docente la Banca delle ore per contabilizzare con precisione i saldi attivi o passivi, prevedendone eventualmente il pagamento in caso di credito da parte del dipendente o la riscossione anche nell'anno scolastico successivo da parte dell'Amministrazione. Questo eviterebbe alcune conflittualità tra colleghi, cosa che talvolta crea spaccature nei gruppi di docenti.

La professione ATA e la sua specificità

I compiti svolti dal personale ATA, funzionali al buon andamento delle istituzioni scolastiche, vanno riconosciuti giuridicamente ed economicamente mediante l'adeguamento delle retribuzioni alla specificità del lavoro svolto ed alla accresciuta professionalità e responsabilità conseguita.

A tal fine, oltre al potenziamento ed allo sviluppo ulteriore delle posizioni economiche, va attuata la piena realizzazione delle figure professionali di area C (coordinatore amministrativo e coordinatore tecnico) già definite contrattualmente nell'unità dei servizi ATA.

Allo scopo di realizzare la piena valorizzazione delle professionalità è da riattivare la mobilità tra aree e profili.

Sempre sul piano retributivo, si evidenzia che è da valutare l'opportunità di introdurre anche per il personale ATA incrementi legati "al merito".

Per dirimere interpretazioni di sorta, contrattualmente è da disciplinare in maniera precisa e puntuale le modalità di sostituzione del DSGA assente e la retribuzione spettante al sostituto.

Nelle pieghe del rinnovo contrattuale vanno individuate opportunità per portare a soluzione il riconoscimento dell'anzianità ai DSGA ed al personale transitato nella scuola.

Va adeguata la declaratoria dei profili professionali alle sempre più crescenti incombenze derivanti dalle innovazioni normative. Sono da precisare in maniera più specificata i termini per la fruizione da parte del personale della riduzione dell'orario a 35 ore settimanali.

Infine, per dare certezze retributive agli interessati, va adeguata e riportata nel nuovo CCNL l'indennità mensile fissa e ricorrente introdotta con il CCNL 10/11/2014 per il DSGA che copra posti comuni a più istituzioni scolastiche.

Formazione del personale docente, educativo ed ATA

È necessario istituire 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, prestazione lavorativa e qualità dei servizi erogati.

La formazione in servizio, secondo l'orario già stabilito, deve rappresentare un obbligo per l'amministrazione e un dovere per l'insegnante in modo da diventare il fondamento su cui incentrare lo sviluppo professionale dell'intera vita lavorativa.

Per il personale ATA è da istituire una formazione che valorizzi la sua professionalità e la supporti nei sempre più complessi processi organizzativi e lavorativi fornendo in modo più frequente e specifico gli strumenti necessari per operare in maniera appropriata.

La specificità del personale all'estero

Le scuole italiane all'estero rappresentano un elemento essenziale per il rafforzamento del ruolo dell'Italia nel mondo; che la scuola all'estero e il contingente composto da docenti, personale ATA e Dirigenti garantisce il mantenimento delle radici linguistico-culturali italiane mediante la diffusione e la valorizzazione della lingua e della cultura italiana in una prospettiva interculturale che contribuisce a creare rapporti di amicizia e di collaborazione con gli altri Paesi.

Nello specifico, contrattualmente bisogna portare a soluzione le problematiche legate al D.lvo n. 64 del 13/4/2017, ed in particolare:

- la cancellazione della mobilità estero per estero come previsto al comma 3 dell'art. 21;
- il trattamento del personale scolastico adeguato con il personale MAECI;
- l'orario obbligatorio in linea con norme vigenti nello Stato italiano;
- la definizione delle nuove procedure di rientro in Italia dei docenti che rientrano nell'ultimo ambito di territorialità;
- la definizione del completamento dell'incarico fino a 12 anni per i docenti attualmente in servizio all'estero con incarico fino a nove;
- la definizione delle competenze e gli oneri dei lettori;
- la definizione dei criteri di collocamento del personale fuori ruolo assegnato al MIUR e al MAECI;
- la definizione delle prove di accertamento con relativa tabella dei titoli e classi di concorso;
- l'apertura dei concorsi per i direttori degli istituti di cultura;
- la regolarizzazione dell'AIRE.

SETTORE AFAM

La specificità del settore

Per lo Snals-Confsal i punti qualificanti della piattaforma contrattuale riferita all'AFAM sono i seguenti:

Parte economica:

- 1) riconoscimento economico adeguato ai docenti ovvero un recupero economico in graduale adeguamento verso i parametri universitari;
- 2) istituzione di una indennità economica per i docenti a recupero degli scatti stipendiali persi, della compensazione per la vacanza contrattuale e a riconoscimento della tipologia del titolo rilasciato, oggi equipollente ex legge alla "laurea", in aggiunta a quanto il contratto prevederà di aumento tabellare;
- 3) ripristino del 70% del Fondo di istituto per gli adeguamenti stipendiali ai docenti.

Per la parte normativa:

- 1) individuazione di misure atte a un recupero dei periodi di permesso legati all'attività artistica e di ricerca e alla fruizione dell'anno sabatico;
- 2) definizione compiti e competenze delle strutture didattiche sul modello del sistema universitario;
- 3) modalità sull'assegnazione dei docenti sui corsi attivati individuate dai dipartimenti di riferimento, unici per competenza a valutare le domande, fermi restando nell'attuale consistenza gli organici funzionali attivi nelle istituzioni;
- 4) mantenimento della mobilità (trasferimenti) a livello nazionale;
- 5) conferma dei ruoli e delle funzioni degli accompagnatori al pianoforte e degli assistenti (ex D.Lvo 297/94) in previsione di apposite procedure concorsuali;
- 6) introduzione di adeguate misure che assicurino trasparenza e correttezza nella Governance delle istituzioni, più attente alle esigenze della didattica e della valorizzazione del personale docente;
- 7) formazione aggiornamento e valorizzazione del personale tecnico amministrativo.

SETTORE RICERCA

In premessa, lo Snals Confsal considera necessario che dal nuovo contratto emerga l'idea di una **Ricerca come infrastruttura fondamentale per il Paese**. Se si vuole che l'Italia abbia un ruolo non marginale nella società della conoscenza, la Ricerca deve essere considerata un investimento e non una spesa.

Ad oggi, la scarsità degli investimenti pubblici nel settore - che non raggiungono l'1,3% del PIL nazionale e si attestano molto al di sotto della media europea - rispecchia una scelta politica orientata in larga parte verso un sistema produttivo a contenuto tecnologico medio-basso.

L'illustre fisico Giorgio Parisi parla della scarsità di risorse come di un elemento ormai *strutturale* della ricerca italiana.

Lo Snals Confsal non si vuole arrendere a questo stato di cose e, considerando ciò una necessità ineludibile, ribadisce con determinazione la richiesta al Governo di reperire risorse aggiuntive e stabili per incrementare i Fondi ordinari di funzionamento degli Enti pubblici di ricerca (EPR).

Di seguito, lo Snals Confsal evidenzia alcune priorità che costituiscono la base delle rivendicazioni contrattuali per il settore in questione.

Salvaguardia della specificità della Ricerca negli EPR

La compressione del numero dei comparti ha reso il CCNL uno strumento ancor più importante al fine di definire e difendere lo spazio della Ricerca rispetto agli altri settori, anche in considerazione della sua dimensione minore rispetto a Scuola, Università e Afam.

In questo contesto assolutamente nuovo, il CCNL rappresenta, inoltre, lo strumento principale per garantire il riconoscimento delle peculiarità del settore ed evitare il rischio di omogeneizzazione.

Pertanto, lo Snals Confsal ritiene che il percorso intrapreso dal D.Lgs. 218/2016 (Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art.13 della legge 7 agosto 2015, n.124), con cui è stato fatto un primo progresso verso la valorizzazione della ricerca pubblica svolta dagli EPR, vada proseguito anche nella fase del rinnovo contrattuale.

Tra gli elementi del D.Lgs.218/2016 che è necessario recuperare a livello contrattuale, il nostro sindacato evidenzia il riconoscimento di una maggiore autonomia degli Enti e la definizione dei diritti e dei doveri dei ricercatori e tecnologi.

L'**autonomia** degli Enti attiene all'essenza stessa del fare ricerca. La **libertà di ricerca**, sancita costituzionalmente, è il pilastro sul quale poggia l'idea di ricerca del nostro sindacato. Ambedue sono principi fondamentali per garantire l'indipendenza della ricerca.

Alla luce di quanto sopra, il contratto deve **rafforzare le relazioni sindacali**, che rappresentano un mezzo fondamentale per valorizzare l'autonomia stessa di ciascun Ente.

Inoltre, **il ruolo e le funzioni dei ricercatori e dei tecnologi**, facendo riferimento alla Carta europea dei ricercatori, al Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori e all'European Framework for Research Careers (così come dispone il D.Lgs. 218/2016), devono essere declinati nel nuovo contratto. Non va dimenticato, infatti, che l'ordinamento esistente è basato su una normativa risalente al 1991 (DPR 171/1991), che meriterebbe una rivisitazione.

Inserire, pertanto, nel contratto un esplicito riferimento al D. Lgs. 218/2016 e ai citati documenti europei, è una richiesta essenziale per lo Snals Confsal.

Valorizzazione del personale degli EPR

Affrontando il tema della valorizzazione del personale, in via preliminare, si evidenzia l'esiguità dei fondi messi a disposizione per questo rinnovo contrattuale.

La valorizzazione del personale degli EPR non riguarda soltanto ricercatori e tecnologi, ma anche tecnici, amministrativi e dirigenti amministrativi, che concorrono tutti in modo complementare agli obiettivi dell'Ente di appartenenza. Lo Snals Confsal ritiene che il contratto

debba rispecchiare l'idea **dell'unicità delle professionalità negli EPR, nel rispetto delle differenze dei vari profili.**

Il nostro sindacato afferma con forza questo punto come un'ulteriore specificità del settore che l'esperienza di questi anni ha visto calpestata. Infatti, in questo lunghissimo intervallo tra una stagione contrattuale e l'altra abbiamo assistito a soppressioni e accorpamenti di EPR operati con sistematicità e motivati solo da esigenze di risparmio, spesso assai modesto, che hanno ridotto di circa un terzo il numero degli Enti.

Nel corso di questi processi, l'effetto collaterale è stato spesso quello di separare i destini dei ricercatori/tecnologi da quelli dei tecnici/amministrativi, in quanto questi ultimi sono stati riassorbiti in altri ambiti della PA come se avessero una professionalità intercambiabile, subendo gravi perdite economiche personali. Si può ben dire che in questi casi non c'è stato rispetto per la specificità professionale di questa parte del personale degli EPR.

Al contrario, il nostro sindacato ritiene che il ruolo di tecnici e amministrativi sia fondamentale per la conduzione dell'attività di ricerca e dei suoi aspetti organizzativi e gestionali. Ruoli che sono divenuti più articolati a causa della crescente complessità di questa attività, del suo carattere internazionale, della rapida obsolescenza delle tecniche d'indagine e delle infrastrutture di ricerca, e della difficoltà di gestione amministrativa legata all'enorme peso assunto dai fondi esterni (privati o europei) nei bilanci degli EPR.

Tutte le figure professionali operanti negli EPR hanno sofferto in questi anni per le difficoltà di sviluppo di carriera. Le **progressioni, orizzontali e verticali**, sono regolate da **istituti contrattuali** già esistenti, che però **vanno riattivati con la individuazione di nuove risorse che alimentino il fondo per il trattamento accessorio**. Attualmente, tale fondo è limitato da restrizioni imposte dalle precedenti leggi di stabilità, il suo valore non può superare quello del 2016 e può essere alimentato solo da fondi stabili.

Poiché in questi anni gli Enti hanno fatto massicciamente ricorso a fondi esterni (tra cui quelli europei e quelli privati) per sopperire alla scarsità di finanziamenti pubblici, la richiesta dello Snals Confasal è di considerare come "stabili" –e quindi utili anche ad alimentare il fondo per il trattamento accessorio- parti dei fondi esterni che vengono erogati per intervalli temporali di almeno un quinquennio.

Dal punto di vista economico, la valorizzazione del personale passa anche per lo **spostamento sullo stipendio tabellare di alcune indennità generalizzate** (indennità di valorizzazione professionale per ricercatori e tecnologi, indennità di ente annuale per amministrativi e tecnici).

Il personale precario

Personale a tempo determinato

Recenti atti normativi hanno previsto rilevanti passi in avanti sul tema della stabilizzazione del personale a tempo determinato, sia per quanto previsto dal D.Lgs. 218/2016 – l'allargamento delle possibilità assunzionali - sia per quanto previsto dal T.U. sul Pubblico Impiego – D.Lgs. 75/2017 art.20 -, anche se la reale efficacia di questi dispositivi è subordinata alle risorse degli Enti ed è condizionata dalle riduzioni dei FOE.

C'è comunque una questione controversa relativa all'articolato del contratto che deve essere sanata nel prossimo. Nell'Atto d'indirizzo generale sulla PA della Ministra Madia si affronta il tema del **riconoscimento del servizio prestato a tempo determinato nel caso di processi di stabilizzazione**. La Ministra invita a procedere a questo riconoscimento applicando un "principio di non discriminazione".

Questa indicazione va raccolta nel nuovo contratto, in quanto attualmente esiste una situazione che ha alimentato un forte contenzioso tra gli EPR e il personale. In particolare, all'art. 5 co.3 del CCNL 2002-2005 si prevede la *possibilità* di riconoscere il servizio prestato a tempo determinato fino a un massimo di dieci anni in caso di stabilizzazioni del personale EPR.

Nel corso degli anni si è creata una situazione per cui ci sono Enti che non riconoscono il servizio a tempo determinato (il CNR è il caso più eclatante, ma accade anche in altri Enti, come nell'ISS) nonostante il richiamo al principio di non discriminazione sia citato nella sentenza della Corte di Giustizia Europea che si è espressa su questo tema e nonostante varie sentenze dei Tribunali del Lavoro che impongano agli Enti ricostruzioni di carriera e pagamento delle spese legali con maggiori costi per la PA.

A proposito dell'auspicato processo di stabilizzazione, lo Snals Confsal, a garanzia del personale interessato, evidenzia la necessità che il riconoscimento dell'anzianità maturata a tempo determinato sia regolato da norme contrattuali nazionali.

I precari atipici

Il problema del precariato negli EPR non si esaurisce con quello del personale a tempo determinato. C'è un'ampia percentuale di precari atipici (assegnisti di ricerca, co.co.co, borsisti), difficile da quantificare, che però svolge anche funzioni istituzionali negli Enti.

Il nuovo T.U. sul Pubblico Impiego (D. Lgs. 75/2017), all'art.20 co.9, esclude gli EPR dal divieto di "istaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile [...]" recependo le difficoltà che gli Enti si troverebbero altrimenti ad affrontare: blocco di intere aree di ricerca e impossibilità di assolvere a funzioni istituzionali. In questo passaggio del T.U. c'è dunque un implicito riconoscimento del ruolo svolto da queste tipologie di lavoratori.

A giudizio dello Snals Confsal, il contratto deve occuparsi anche di questa ampia parte di personale che non gode delle stesse tutele degli altri lavoratori. In particolare, l'attenzione dovrebbe essere rivolta agli assegnisti di ricerca, che hanno processi selettivi simili a quelli del personale a tempo determinato e che spesso svolgono le stesse funzioni.

La contrattazione di secondo livello

La valorizzazione della contrattazione di secondo livello è uno degli obiettivi da raggiungere nel nuovo contratto. Lo Snals Confsal ritiene che essa debba rappresentare per gli Enti di ricerca uno strumento capace di produrre, attraverso relazioni sindacali rafforzate e valorizzate, soluzioni tagliate sulla misura e sulle esigenze degli Enti stessi (per esempio sul tema della **formazione** del personale). Tale contrattazione integrativa non va, invece, utilizzata per trasferire al secondo livello questioni normative e finanziarie di competenza nazionale.

SETTORE UNIVERSITÀ

Le proposte del Settore per il personale dell'ex Comparto Università intendono raggiungere un preciso obiettivo: dare al personale tecnico-amministrativo delle Università un contratto di lavoro che ne valorizzi la professionalità all'interno di un progetto coerente di politica universitaria.

Vogliamo interpretare il rinnovo del contratto come ulteriore occasione per riaffermare con forza la centralità dell'Università all'interno della società, chiamando il Governo alle sue responsabilità e denunciando i danni che un eventuale svilimento della sua funzione e di coloro che vi operano potrà causare in termini di progresso civile ed economico del Paese.

Gli obiettivi della piattaforma contrattuale sono di rimettere in moto la dinamica salariale (tutti gli 85 euro sul tabellare salvaguardando il bonus di 80 euro per chi lo percepisce) e riequilibrare le fonti del rapporto di lavoro fra contratto e legge. Occorre riaffermare il diritto ad un percorso di carriera che riconosca le professionalità rivitalizzando gli attuali meccanismi delle progressioni orizzontali e verticali. Fondamentale impegnarsi per la formazione continua, la salute e la sicurezza sul posto di lavoro e una migliore definizione della parte normativa e degli istituti contrattuali.

CAMPO DI APPLICAZIONE

La proposta presente si applica al personale del Comparto dell'Istruzione e della Ricerca Area III - Università, Istituzioni Universitarie e le Aziende ospedaliero-universitarie di cui alla lett. a)(*) dell'art. 2 del d.lgs.21 dicembre 1999, n. 517 di cui all'art.5 del CCNQ 13 luglio 2016, ivi compreso il personale non di ruolo assunto con contratto a termine o a tempo indeterminato, nonché il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

(*) resta da definire la tematica attinente il personale di cui alla lett. b)

DECORRENZA CONTRATTUALE

Il presente accordo ha validità triennale, dall' 1/1/2016 al 31/12/2018.

Gli effetti economici che conseguiranno dal presente accordo decorrono dall'1/1/2016.

I lavoratori che saranno collocati in quiescenza durante l'arco del triennio godranno dei benefici economico-normativi, previsti a regime.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Lo Snals persegue il fine di una corretta perequazione degli incrementi retributivi, tenendo conto, altresì, di quanto previsto sulla graduale perequazione di cui all'art. 8 della legge 30/12/91 n. 412 ed, in particolare:

- ritiene indispensabile che l'incremento di € 85 previsto per il CCNL sia destinato interamente all'aumento dello stipendio tabellare;
- per l'indennità mensile prevista dall'art. 41, comma 4 del CCNL 27/01/2005 e per l'indennità di Ateneo chiede l'assorbimento, almeno in parte, nello stipendio tabellare;

NORMATIVA SULL'ORARIO DI LAVORO

Tenuto conto della direttiva europea n. 93/104/CE che ha dato luogo ad uno specifico decreto legislativo per la specificità del Comparto universitario, si dovrà tenere conto dei seguenti elementi:

- orario normale di lavoro;
- riposo giornaliero, riposo settimanale, ferie annuali;
- lavoro straordinario;
- lavoro notturno e lavoro a turni;
- deroghe alla disciplina sulla durata settimanale dell'orario.

Occorre inoltre:

- agevolare la fruizione da parte dei lavoratori del telelavoro e del part time e favorire il ricorso al lavoro agile;
- rivedere la disciplina dell'orario di lavoro e di servizio, le ferie, i vari congedi e soprattutto l'assenza per malattia;

- che sia possibile utilizzare ad ore tutti i permessi che al momento sono normati sull'intera giornata.

NUOVO ORDINAMENTO

E' necessaria una verifica dell'attuale sistema di classificazione del personale a fronte delle tante trasformazioni organizzative avvenute e della introduzione della figura del tecnologo.

Si chiede l'inquadramento nella categoria superiore per i lavoratori che hanno superato una procedura concorsuale interna per gli ex livelli V e VII e per quelli in classe apicale muniti di titolo di studio per l'accesso dall'esterno.

Per gli altri apicali istituire una categoria super Bs, Cs e Ds. Per la PEV, art. 80 CCNL, bisogna valutare meccanismi concorsuali che possano garantire il diritto alla carriera del personale interno, anche alla luce delle novità introdotte dalle vigenti normative.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Nelle università le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 47 del decreto legislativo 9 aprile 2008 - n. 81, come previsto dall'art. 7 comma 1 del D.M. 5.8.98 - n. 363, sono individuate fra tutto il personale di ruolo (docente, ricercatore, tecnico ed amministrativo) purché non rivesta le funzioni di datore di lavoro, secondo le modalità fissate dai regolamenti in sede di contrattazione decentrata.

Le composizioni e le ulteriori attribuzioni delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente integrate dalle rappresentanze studentesche, sono definite in sede di contrattazione decentrata, tenendo conto delle particolari esigenze connesse con il servizio espletato dalle università, così come individuate dal D.M. 5.8.98, n. 363.

Qualora successivi Accordi quadro o Decreti di cui all'Art.3 comma 3 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS del comparto.

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta nell' art.50 del D.lgs. 81/2008, le parti attribuiscono particolare rilievo alle seguenti indicazioni:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa esplicito riferimento al D.lgs. 81/2008, al D.lgs. 242/96, al D.M. 292/96, al D.M. 363/98, al D.M. 382/98, al CCNQ del 7 maggio 1996 e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

OSSERVATORIO NAZIONALE PARITETICO DELLA SICUREZZA

In applicazione dell'art. 51 del d.lgs. n.81/2008 e al fine di stabilizzare i rapporti partecipativi in materia di igiene e sicurezza le parti si impegnano ad attivare, presso la CRUI e senza oneri aggiuntivi di spesa, un Osservatorio Nazionale Paritetico con il compito di monitorare lo stato di applicazione della normativa e di avanzare proposte agli organi competenti, nonché esplicare attività di raccordo con i soggetti istituzionali a livello nazionale operanti in materia di salute e sicurezza.

FORMAZIONE

La formazione, intesa nel prosieguo quale formazione permanente, si pone oggi come uno strumento finalizzato non solo all'accrescimento della conoscenza tecnica (tradizionalmente riguardante norme, leggi, regolamenti inerenti alla professione, la mansione, il campo di attività), ma anche alla ricollocazione del personale nei modelli organizzativi attraverso la quale le pubbliche amministrazioni stanno ristrutturando i propri apparati tecnici ed amministrativi.

Ne consegue che la formazione permanente ha un duplice obiettivo: migliorare la qualità e le capacità professionali del personale tecnico-amministrativo e consentire al medesimo di assolvere il proprio ruolo nell'ambito del modello organizzativo.

Tipologie degli interventi formativi con corsi interni ed esterni:

- 1) percorsi formativi orientati alla manutenzione-aggiornamento (aggiornamento professionale specialistico);
- 2) percorsi formativi orientati all'accesso professionale (inserimento professionale);
- 3) percorsi formativi orientati al riposizionamento professionale nell'ambito del modello organizzativo dell'Università (riprogettazione dei comportamenti gestionali in relazione alla struttura organizzativa ed alla prevista revisione del vigente ordinamento professionale);
- 4) percorsi formativi orientati allo sviluppo professionale (corsi che prevedono la certificazione del risultato dell'apprendimento);
- 5) percorsi formativi orientati all'apprendimento (di base e/o avanzato) di nuove conoscenze (apprendimento di nuove tecnologie informatiche, di lingue straniere, di tecniche di comunicazione);
- 6) corso-concorso (attività di addestramento e formazione professionale finalizzata alla mobilità verticale del personale con certificazione del risultato dell'apprendimento).

L'importanza di tale istituto renderà indispensabile la definizione di un apposito budget e un'approfondita articolazione di modi e livelli di intervento.

Nel pubblico impiego, le innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, erodono sempre più rapidamente qualità professionali quali la competenza, la conoscenza, la pratica, la capacità di lavoro insieme con altri. La formazione permanente, cui devono essere destinate cospicue risorse finanziarie, è lo strumento strategico per contrastare tale processo. Ad essa si propone di destinare in progressione, nell'ambito di validità del contratto, fino al 10% del monte-ore lavorativo annuale ordinario pro capite, finanziando la conseguente riduzione d'orario attraverso il Fondo per la riduzione degli orari previsto dal "Patto sociale".

Nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa vanno individuate risorse aggiuntive, al fine di dare piena attuazione alla formazione, anche nel rispetto delle ultime direttive della Funzione Pubblica.

SALARIO ACCESSORIO

Nell'ottica del D.Lgs. n. 80/98 (modifica del concetto di contrattazione decentrata in contrattazione collettiva integrativa) il budget già determinato e l'incremento derivante dalla nuova contrattazione gestiti in sede locale, dovranno garantire in via prioritaria un significativo miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia dell'Amministrazione. Urge la detassazione del salario accessorio, così come previsto per i lavoratori del settore privato.

Per il suddetto salario è necessaria una semplificazione della procedura di costituzione e regole più chiare e univoche sulle modalità di destinazione dei fondi agli istituti previsti. Bisogna cercare opportune soluzioni per ridare al OO.SS. la titolarità di trattare in contrattazione integrativa tutte le risorse destinate al salario accessorio senza particolari vincoli. E' opportuno riportare alla contrattazione di Ateneo i programmi europei e i progetti ivi inseriti, i proventi dovuti in conto terzi alimentando un Fondo di Ateneo, il cui utilizzo si definisce in contrattazione integrativa

Per la PEO, artt. 79 e 82 CCNL, bisogna rivedere ratio, natura, indicatori e criteri dell'istituto, con particolare riguardo al finanziamento e al meccanismo di consolidamento al Fondo di Finanziamento Ordinario. Inoltre, occorre utilizzare le Risorse aggiuntive di Ateneo ed una percentuale delle risorse liberate dai pensionamenti per garantire le progressioni di carriera del personale.

Lo Snals ritiene fondamentale definire le modalità di attribuzione degli incarichi di responsabilità, art. 91 CCNL, prevedendo selezioni comparative miranti alla verifica di curriculum e dell'esperienza professionale.

MOBILITA'

L'Istituto della mobilità necessita di un suo ulteriore rafforzamento per rendere più agevoli i trasferimenti fra Sede e Sede e quelli con Amministrazioni di altro comparto.

Necessita la modifica delle norme di legge per la istituzione di una Commissione per il personale tecnico - amministrativo.

Composizione:

- a) Direttore Generale (che la presiede);
- b) Dirigente capo del Personale;
- c) Un rappresentante per ogni organizzazione sindacale di comparto firmataria del CCNL in vigore;
- d) Segretario (cat.D)

Competenze:

La Commissione ha il compito di:

- valutare le richieste di mobilità e monitorare la distribuzione del personale T.A., evidenziando le carenze o gli esuberi delle strutture universitarie;
- esprimere parere vincolante sui trasferimenti temporanei, disposti d'ufficio, del personale T.A. che si siano protratti oltre il periodo previsto;
- esprimere parere sulle osservazioni dei dipendenti in merito alle valutazioni espresse dai responsabili delle strutture (art. 58 c,3 CCNL 08/09/2000).

ASPETTATIVA PER ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PRESSO ALTRA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

All'art. 10 del CCNL 13/05/03 è aggiunto il seguente comma:

4. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per tutta la durata del lavoro a termine, se assunto, con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, presso lo stesso o altro ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

I titolari della contrattazione integrativa sono le Organizzazioni sindacali rappresentative firmatarie del CCNL e la RSU.

Si chiede, inoltre, che formino oggetto della contrattazione integrativa:

- le modalità di elezione dei RLS, la relativa composizione e competenza e le procedure di integrazione delle altre Rappresentanze;
- l'utilizzo del budget per le assunzioni di personale, i regolamenti per le selezioni anche a tempo determinato, i contratti professionali, le collaborazioni esterne, il lavoro interinale e gli appalti dei servizi;
- la tutela dei lavoratori sulle condizioni ambientali, alla sicurezza ed alla salubrità psicofisica, anche tramite l'apertura di Centri di ascolto per le problematiche relative ai casi di mobbing;
- l'individuazione dei criteri per l'affidamento e la programmazione del telelavoro;
- i criteri di valutazione relativi ai percorsi lavorativi orizzontali e verticali del personale (mobilità);
- i criteri per l'utilizzo di eventuali risorse aggiuntive.

SICUREZZA SUL LAVORO

Tenere conto degli effetti del decreto legislativo 195/2003 che recepisce la direttiva UE 1999/92, la quale integra gli obblighi del datore del lavoro in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori.

R.L.S.

Occorre individuare un percorso per rendere disponibile sul bilancio delle Università un Capitolo di spesa che consenti la operatività dei R.L.S.

E' necessario anche investire sulla loro formazione che comporta, come conseguente ricaduta, il miglioramento dell'informazione e della cultura della sicurezza per i lavoratori.

SERVIZI SOCIALI

Nell'attuale fase di stasi economica risulta vitale il mantenimento e il potenziamento delle strutture sociali, anche attraverso libere associazioni dei dipendenti (CRAL) senza vincoli di rappresentatività permettendo l'erogazione di un miglior servizio per il personale universitario.

Dovranno essere potenziati i fondi dedicati ai "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (anche legandoli a percentuali di Bilancio) per ottenere una maggiore apertura alle problematiche sociali.

DIPENDENTI IN SERVIZIO PRESSO LE STRUTTURE ASSISTENZIALI

Tutti i dipendenti universitari che concorrono, in qualunque modo, alla gestione dei Policlinici, delle Cliniche e degli Istituti convenzionati hanno diritto di usufruire dell'art. 31 DPR 761/79. Si chiede, inoltre:

- la revisione della specifica disciplina del personale universitario che opera nelle A.O.U. prevedendo la possibilità della mobilità in Ateneo con il mantenimento del trattamento economico acquisito;
- di ribadire che l'equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del D.P.R. 761/79 fa parte del trattamento fondamentale per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico;
- di risolvere il problema dei medici ex contrattisti o gettonati, alcuni con più di 20 anni di attività, perché non essendo né docenti né dirigenti medici ospedalieri, vengono discriminati nella loro carriera e non viene consentito loro di raggiungere posizioni apicali, pur in presenza di eccellenze professionali.

AREA DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA

L'autonomia delle istituzioni scolastiche e il ruolo dei dirigenti scolastici

Il ruolo del dirigente scolastico e il nuovo modello di governance dopo la legge 107/2015

L'entrata in vigore della legge 107 ha assegnato nuovi compiti e responsabilità al dirigente scolastico che richiedono una profonda riflessione sul suo ruolo quale responsabile della gestione dell'istituzione scolastica autonoma. Riteniamo indispensabile che si proceda con urgenza ad un intervento legislativo che riveda l'attuale quadro normativo di gestione della scuola basato sul decreto legislativo 416 del '74.

Se il principio della gestione collegiale ha ancora motivazioni e radici valide nella nostra cultura è indispensabile comunque intervenire per apportare le necessarie revisioni per rendere gli organi di gestione adeguati sia ai cambiamenti epocali intervenuti che al nuovo modello organizzativo introdotto dalla legge 107.

Lo Snals-Confsal ritiene che per quanto riguarda la figura del dirigente scolastico sia necessario ridefinire il suo ruolo all'interno degli organi in termini di partecipazione, presidenza ed assunzione di decisioni con corrispondenti responsabilità.

L'obiettivo è quello di una valorizzazione della professionalità dirigente in un contesto di sostegno e valorizzazione della libertà d'insegnamento dei docenti.

Altra richiesta che lo Snals Confsal avanza è quella di procedere con urgenza ad un intervento legislativo di semplificazione normativa di molte procedure relative alla gestione del personale e all'organizzazione scolastica.

Il reclutamento

Una delle questioni aperte per quanto riguarda un efficace funzionamento delle scuole è quello della drastica riduzione del personale in servizio a seguito del pensionamento per raggiunti limiti di età. Ciò comporta per il personale in attività un enorme ulteriore carico di lavoro per il ricorso all'istituto della reggenza delle sedi scoperte di titolare. La situazione è giunta al limite di rottura. Per il prossimo anno scolastico c'è il rischio concreto che in alcune realtà i dirigenti siano costretti a gestire due istituzioni in reggenza oltre quella di titolarità.

È improcrastinabile pertanto l'emanazione del bando di concorso per la copertura delle sedi vacanti.

Lo Snals-Confsal ritiene urgente un intervento legislativo che in via permanente disciplini il reclutamento con cadenze fissate per legge per consentire un turn over fisiologico, con l'obiettivo di ridurre drasticamente il fenomeno delle reggenze che devono essere utilizzate essenzialmente per la copertura di posti che si rendono vacanti per motivi di mutamento di stato giuridico del dirigente titolare (comandi, distacchi, aspettative, assenze di lunga durata).

Lo Snals Confsal ritiene indispensabile anche ricondurre la titolarità nella sede di prima nomina, dopo il superamento del concorso, alla durata dell'incarico conferito.

La parte normativa

Per quanto attiene alla parte normativa lo Snals Confsal chiede che nel CCNL sia prevista l'indicazione generale che le materie che seguono continuino ad essere oggetto di normazione contrattuale:

- relazioni sindacali
- reclutamento
- formazione
- valutazione
- conferimento e mutamento degli incarichi.

La richiesta suddetta è motivata dalla necessità di avere garanzie che lo status dirigenziale scolastico continui ad avere, per la costruzione del suo profilo professionale, oltre ai naturali ancoraggi della legge primaria, anche un solido profilo contrattuale a migliore garanzia e tutela dell'operato del dirigente.

Lo Snals-Confsal è convinto che anche le indicazioni della legge 107, per esempio per quanto riguarda la valutazione, debbano essere oggetto di un esame attento e libero da vincoli, che possono non trovare autentico riscontro nell'opportunità di costruire un sistema di valutazione efficace ed efficiente, non solo per i dirigenti, ma anche per l'intero sistema scuola.

Le stesse considerazioni valgono anche per il reclutamento, la formazione e il conferimento e mutamento di incarico per i quali la riserva di legge può trovare in un equilibrato e sereno sistema di relazioni sindacali un fertile contesto di migliore attuazione a vantaggio di tutte le parti in causa, anche in riferimento all'accordo del 30 novembre 2016.

Riguardo alla valutazione la posizione dello Snals Confsal è che essa deve essere centrata sui processi e le azioni di miglioramento del sistema di governo delle istituzioni scolastiche e non sulla premialità conseguente all'esito della valutazione.

Si ritiene che nel complesso le Linee guida abbiano introdotto elementi di maggiore partecipazione del dirigente al processo valutativo, con un suo coinvolgimento sotto il profilo delle azioni proprie della specificità della sua funzione, rimane a nostro parere il rischio di una eccessiva burocratizzazione della procedura.

In questa prospettiva si ritiene che i processi di valutazione non debbano essere oggetto di semplice informativa da parte dell'Amministrazione, ma che siano parte integrante dell'accordo negoziale da sottoscrivere all'Aran, come avvenuto nelle precedenti tornate contrattuali, sebbene poi gli accordi sottoscritti siano stati disattesi dalla parte pubblica.

Per quanto riguarda l'erogazione delle risorse finanziarie legate alla valutazione lo Snals Confsal ritiene che anche essa vada ricondotta ad un accordo di livello nazionale con le OOSS.

La richiesta è in linea con la convinzione che l'erogazione di compensi al personale, a qualsiasi qualifica appartenga, deve essere ricondotta a criteri e modalità che discendono da accordi negoziali per garantire la necessaria oggettività e imparzialità.

La parte retributiva

Lo Snals Confsal chiede che nel nuovo CCNL si ponga con chiarezza la questione della rivalutazione della loro retribuzione.

Da più di un decennio lo Snals-Confsal ha posto all'attenzione dei governi e delle forze parlamentari la necessità della perequazione retributiva con le altre dirigenze pubbliche e della perequazione interna alla stessa categoria tra le retribuzioni dei dirigenti provenienti dalla carriera direttiva, quella dei vincitori del concorso riservato agli ex presidi incaricati e quella dei vincitori dei concorsi ordinari.

Fino ad oggi la categoria non ha avuto nessuna risposta concreta. Anzi c'è stato un ulteriore attacco alle retribuzioni con la riduzione di quella di posizione conseguente ad una illogica applicazione della legge di finanza del 2010, aggravata da una interpretazione della legge 150 del 2009 che vuole sottrarre alla retribuzione di posizione parte fissa le risorse da destinare alla valutazione. Per lo Snals Confsal queste posizioni sono inaccettabili.

La richiesta dello Snals-Confsal è che vengano rese disponibili in sede negoziale risorse aggiuntive da destinare all'incremento retributivo dei dirigenti scolastici innalzando le risorse che attualmente costituiscono la dotazione della retribuzione di posizione parte fissa, allineandola a quella altre dirigenze pubbliche.

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione parte variabile lo Snals-Confsal chiede un adeguato incremento del suo plafond.

In sede negoziale lo Snals-Confsal chiederà anche una revisione dei criteri di erogazione dei compensi per gli incarichi aggiuntivi, attualmente particolarmente penalizzanti per i dirigenti, e una rivalutazione dei compensi per le reggenze.

Per lo Snals-Confsal in questa prospettiva si rende necessario anche che in sede di definizione della legge di finanza per il 2018 sia prevista una deroga per i dirigenti scolastici ai limiti fissati dalla legge di bilancio per il 2010 per i fondi relativi alla retribuzione aggiuntiva.

APPENDICE PER IL SETTORE SCUOLA

Occorre rivedere le seguenti materie attualmente disciplinate dal vigente CCNL

- Art.2** *Interpretazione autentica del contratto: vanno evitate interpretazioni unilaterali da parte dell'Aran senza il necessario confronto sindacale.*
- Art.6** *Relazioni a livello di istituzione scolastica: vanno ripristinati in contrattazione i punti h), i) e m) inerenti l'organizzazione del lavoro, tenuto conto dell'introduzione del potenziamento nell'organico dell'autonomia.*
- Art. 12** *Congedi parentali: vanno rivisti alla luce delle nuove normative.*
- Art15** *Permessi retribuiti: va considerata la possibilità di introdurre anche permessi orari (6 h corrispondenti ad 1 giorno). Occorre, inoltre, fare chiarezza su visite specialistiche ed esami diagnostici: facendo chiarezza se considerarli permessi e quando malattia.
precisare meglio che i 6 gg. di ferie, fruiti come permessi, costituiscono un diritto per i docenti.*
- Art.17** *Assenze per malattia: va salvaguardata la tutela del **comma 9** che non deve assolutamente essere modificato in senso peggiorativo, con l'introduzione, già ventilata nell'atto di indirizzo, di limitazioni temporali al periodo massimo di comperto.*
- Art.18** *Assenze per motivi di famiglia, lavoro, personali e di studio: al comma 3: precisare se è un solo anno in tutta la vita lavorativa del soggetto.*
- Art.19** *Ferie, permessi e assenze del personale assunto a t. determinato: applicare le stesse tutele del personale a tempo indeterminato relativamente a durata e pagamento del periodo di malattia, almeno per i supplenti con contratto fino al 30 giugno. vanno aumentate le tutele ai supplenti brevi di cui al comma 10.*
- Art. 28** *Attività di insegnamento: va introdotto un comma relativo al potenziamento, specificando che l'orario di servizio di tali docenti va definito con certezza e le supplenze brevi devono essere comunicate con congruo anticipo (almeno 1 giorno prima)
Il potenziamento va introdotto anche nell'Infanzia e va salvaguardata la figura di tale docente nel percorso 0-6 anni.*
- Art. 29** *Attività funzionali all'insegnamento: va specificato che nei periodi di sospensione delle attività didattiche, le attività funzionali devono essere programmate ai sensi dell'art.28 co.4 e che solo queste costituiscono obbligo di servizio;
Al comma 3, lett. a) : va precisato che sono compresi tutti i colloqui pomeridiani con i genitori (alcuni DS interpretano restrittivamente la norma, ricomprendendovi solo gli incontri in cui i docenti consegnano le schede di valutazione).*
- Art.39** *Rapporti di lavoro a tempo parziale: comma 7, lett.b (part-time misto) : va stabilito obbligo di concederlo, anche nell'ottica di una maggiore flessibilità del lavoro, cui fa riferimento lo stesso atto di indirizzo della funzione Pubblica.*
- Art.40** *Rapporto di lavoro a tempo determinato: al comma 3, 3° cpv. "le domeniche..... sono retribuite" va aggiunto .." e giuridicamente coperte da contratto".*
- Art.64** *Fruizione del diritto alla formazione: va coordinato con la L.107/2015, e recuperati,*

ove possibile, spazi di maggior intervento per gli OO.CC..

Art.91 *Rinvio delle norme disciplinari: vanno contrattualmente stabilite, con apposita sequenza, le tipologie di sanzione disciplinare per il personale docente. Va, inoltre, rivisto il procedimento disciplinare alla luce del Dl.gs 165/01 come modificato dal decreto 75/2017. Va introdotta una Commissione terza nell'espletamento dei procedimenti disciplinari, così come previsto dal decreto n. 75/2017 per gli altri comparti del Pubblico Impiego;*

Art.98 *Comitato paritetico sul mobbing: va data attuazione a tale norma.*

Infine, va:

- **introdotta una disposizione** che rinvii ad una sequenza contrattuale, da stipularsi in tempi brevi sulla **premierità**. Trattandosi di salario accessorio, i fondi dovrebbero comunque essere contrattati a livello di Istituto;
- **introdotta una norma** che raccordi il Contratto con il decreto 81/2008 sulla sicurezza che prevede formazione obbligatoria che i docenti non possono effettuare in orario di servizio;
- **fatta un'analisi su** tipologia di lavoratori (docenti ITP e AT) che lavorano su macchine ormai obsolete (anni 60).