

EDITORIALE

RINNOVI CONTRATTUALI 2010-2012 PRESENTATE LE PIATTAFORME

di Gianna Fracassi

Il Comitato Direttivo nazionale ha approvato all'unanimità il 10-11 settembre scorso le piattaforme per il rinnovo del contratto 2010-2012 per i comparti scuola, università e ricerca. L'elaborazione della piattaforma è stata oggetto di un percorso stringente che ha visto coinvolte le strutture di comparto nazionali e le segreterie provinciali e regionali ed è stata preceduta dall'approvazione, nel mese di giugno, delle linee rivendicative, inviate all'Aran, contestualmente alle disdette dei contratti in scadenza.

La consultazione dei lavoratori

Le piattaforme saranno portate adesso alla consultazione dei lavoratori con un calendario fitto di assemblee. La consultazione sarà un momento delicatissimo perché intreccerà la vicenda contrattuale, con la campagna elettorale per il rinnovo delle RSU nel comparto scuola e soprattutto, in tutti i comparti, con la questione tagli e dei provvedimenti invasivi del Governo sul versante dei diritti.

Abbiamo deciso di selezionare gli obiettivi, per rendere evidenti gli interventi prioritari e ribadire la centralità del contratto e l'unitarietà dei comparti a fronte di chiari tentativi di ridurre gli spazi di contrattazione e di dividere il personale. Non si tratta di proposte solo difensive, la scelta di dire la nostra su alcune questioni fondamentali rappresenta un valore aggiunto. Il rischio è infatti che, alla luce di quanto sta accadendo, le uniche voci siano quelle di coloro che spacciano la gerarchizzazione con il merito e le classifiche dei buoni e dei cattivi con la valorizzazione della professionalità e l'efficienza dei servizi.

Le tre direttrici sulla parte economica

Sulla parte economica fondamentale, le tre piattaforme lavorano su tre direttrici: un incremento complessivo pari al 9,3%, superando quindi il riferimento all'indice IPCA; la stabilità del salario, con la previsione di conglobare il salario accessorio derivante da contratto nazionale nello stipendio tabellare; la semplificazione della struttura retributiva, prevedendo per il comparto ricerca (solo ricercatori e tecnici) e il comparto scuola, l'abo-

lizione della prima fascia di anzianità, determinando così un innalzamento degli stipendi più bassi.

Sempre su questo versante, solo per il comparto scuola, con la finalità di aumentare gli stipendi più bassi e al tempo stesso avviare il percorso verso il ruolo unico, si propone:

1) la distribuzione solo dei nuovi incrementi sulle tre posizioni stipendiali più significative: 0-14; 15-27; da 28 in avanti.

2) per i docenti, la distribuzione dei nuovi incrementi in modo uguale per tutti.

Per quanto riguarda il salario accessorio e la contrattazione integrativa due i punti fondamentali:

– per università e ricerca, il ripristino delle risorse tagliate dalla L 133/08 mentre per la scuola un aumento analogo al tabellare sulle voci che costituiscono questo salario
– il rafforzamento delle RSU e della contrattazione integrativa a fronte anche dei tentativi di centralizzazione dei criteri di utilizzo delle risorse e dei sistemi di valutazione a cui legare l'incentivazione, ribadendo la centralità della contrattazione e la necessità che avvenga su tutte le risorse anche quelle provenienti da enti o soggetti diversi (esempio: fondi europei, conto terzi per università, etc.)

Sulla valorizzazione professionale, stanti le differenze tra i nostri comparti, ci sono due elementi unificanti: la richiesta di risorse aggiuntive e il primato della contrattazione su questo versante e comunque il potenziamento e lo sviluppo di quanto previsto contrattualmente su questo tema specifico per università, ricerca e personale Ata della scuola. Per il personale docente della scuola, la nostra piattaforma tiene insieme due esigenze: quella di riconoscere i lavori della scuola e migliorare il servizio senza introdurre elementi di gerarchia.

Sono tre le piste di lavoro, tra loro convergenti, che abbiamo individuato: orario e incarichi aggiuntivi, lavoro d'aula e contesto lavorativo. Credo che sia una proposta che tiene conto delle nostre elaborazioni, aperta alla valutazione dei lavoratori.

I carichi di lavoro

Un tema importantissimo è costituito dai carichi di lavoro. E' chiaro infatti che alla luce delle riduzioni di risorse, i lavoratori dei nostri comparti hanno subito un aumento dei carichi di lavoro. E' altrettanto evidente che questo aumento va intaccare diritti fondamentali previsti dalle norme contrattuali, dall'abuso di ore di straordinario, alla modifica dell'orario massimo di servizio, alla intensificazione tout court della prestazione lavorativa. Il contratto deve essere strumento per rafforzare i diritti e arginare gli abusi. Questo tema diventa giorno dopo giorno centrale. Le proposte che facciamo seguono due direzioni diverse: una, relativa al salario fondamentale, che produce la rivendicazione di più risorse e l'altra, di natura normativa, che punta ad introdurre dei limiti chiari.

I nostri comparti non devono pagare due volte il conto di Tremonti: in termini di risorse e in termini di aggravio di lavoro del personale.

Il precariato

L'ultimo punto è quello relativo al personale precario. Abbiamo deciso di dare un segnale forte a questo personale sia in termini di tutele sul versante normativo che di riconoscimenti salariali. Le proposte dal punto di vista economico sono essenzialmente tre:

– valutazione degli anni di servizio ai fini della progressione economica e di carriera per ricercatori e tecnici e per i lavoratori del comparto scuola. Questa proposta è coerente con la nostra vertenza, avviata oltre un anno fa, per il riconoscimento dell'anzianità;
– abolizione del primo gradone con inserimento nella seconda fascia stipendiale, che tra l'altro avrebbe il pregio di innalzare a tutti, precari e non, il livello retributivo;
– per università e ricerca, la richiesta di progressiva stabilizzazione degli attuali contratti di collaborazione e/o forme di rapporti atipici in contratti a tempo determinato, oltre ai piani pluriennali di stabilizzazione del personale e la richiesta di internalizzazione di tutte le attività proprie dell'Università.

A tutto ciò si aggiunge sul versante normativo del contratto l'equiparazione dei diritti.

Ovviamente tutte le piattaforme mettono in evidenza la necessità di procedere ad una manutenzione del contratto, la precisazione di alcuni punti sul versante normativo in tema di permessi, assenze e rafforzamento dei diritti sindacali. Altro elemento comune è la richiesta di chiudere tutte le sequenze aperte, come ad esempio, nel comparto università, alle sequenze relative ai lavoratori delle Aziende Ospedaliere Universitarie ed i lettori di madrelingua e Cel. Per scuola ed università infine il riferimento comune, anche se diverso negli obiettivi, alla previdenza complementare.

È evidente che il quadro generale in cui ci muoviamo ha alcuni punti di forte criticità. Primo fra tutti l'assoluta insufficienza delle risorse stanziata sia dal DPEF che dalla legge finanziaria che vanno a coprire solo l'indennità di vacanza contrattuale. Secondariamente il rapporto con CISL e UIL, fortemente compromesso dopo la sottoscrizione dell'*Intesa separata* sul modello contrattuale. Ricordiamo anche che queste due organizzazioni sindacali hanno presentato all'Aran, separatamente, le loro linee rivendicative per il rinnovo dei contratti.

Infine, quale ultimo punto di criticità, è la sorte del cosiddetto Decreto Brunetta, che ha molteplici e pesanti riflessi sui comparti pubblici della conoscenza soprattutto per quanto riguarda le prerogative contrattuali e il rinnovo delle RSU di istituto.

Modificare le politiche sulla conoscenza di questo Governo

Queste brevemente le nostre proposte all'interno di un contesto molto complesso caratterizzato da molte variabili che rendono la situazione molto fluida e suscettibile di cambiamenti repentini. L'iniziativa di predisporre celermente le piattaforme e di andare ad un confronto con i lavoratori rappresenta un punto di forza strategico. Quindi sarà necessario ricercare continuamente il coinvolgimento dei lavoratori attraverso assemblee di consultazione e iniziative specifiche di mobilitazione, prevedendo la loro partecipazione attiva. La determinazione che metteremo in campo in questa fase è importante per riuscire a modificare le politiche sulla conoscenza di questo Governo e raggiungere gli obiettivi che ci poniamo con queste piattaforme.

Premessa

La FLC CGIL ha concluso il percorso di approfondimento e di discussione nei propri organismi in vista del rinnovo dei contratti collettivi dei comparti della conoscenza per il triennio 2010-2012, individuando sei temi di lavoro che rappresentano il cuore della proposta per il rinnovo contrattuale: salario fondamentale, salario accessorio, precariato, valorizzazione professionale, contrattazione integrativa, organizzazione del lavoro ed intensificazione delle prestazioni.

Nel mese di luglio è già stata data formale disdetta del precedente CCNL secondo le regole in vigore, preannunciando la piattaforma e indicando i punti di discussione. La presente piattaforma verrà sottoposta alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori. In seguito e sulla base dell'esito della stessa, sarà formalmente inviata all'ARAN.

Le vicende che hanno portato Cisl e Uil alla firma degli accordi separati del 22 gennaio e del 30 aprile, avranno il loro peso nella costruzione di intese unitarie, ma la FLC CGIL non potrà non essere coerente con quanto sostenuto sin qui sul tema delle regole, della contrattazione e del modello di relazioni sindacali. Dovranno essere esperiti in questa fase tutti i tentativi utili per avviare un confronto con Cisl e Uil, al fine di creare le condizioni per individuare punti di convergenza.

Inoltre il prossimo rinnovo dovrà costituire la ripresa e la valorizzazione della contrattazione per ridare senso alle relazioni tra le parti e per riconoscere compiutamente al sindacato il ruolo di rappresentanza dei diritti e degli interessi dei lavoratori.

La FLC CGIL infine si impegna a garantire il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori sia nel merito dei contenuti della piattaforma che delle ipotesi di accordo. Proponiamo a Cisl e Uil di condividere un percorso democratico di consultazione sui contenuti delle proposte relative al rinnovo contrattuale. Inoltre chiederemo che l'ipotesi di accordo venga sottoposto a referendum tra i lavoratori coerentemente con quanto avvenuto in occasione del secondo biennio economico 2008/2009. Crediamo che in una situazione in cui si tenta di ridurre al silenzio la voce dei lavoratori, manomettendo l'istituto delle RSU, sia nostra responsabilità perseguire con la maggiore determinazione possibile l'esercizio democratico del voto, oltre che individuare modalità che garantiscano la massima trasparenza e partecipazione durante la fase delle trattative.

Il contesto

Il rinnovo contrattuale per il triennio 2010-2012 del Comparto Scuola si colloca in un momento particolarmente delicato, contrassegnato dal duplice intervento che il governo ha portato e sta portando avanti, sul sistema di regole della contrattazione. Da un lato l'accordo separato sul nuovo modello contrattuale e dall'altro la Legge delega di Riforma della Pubblica Amministrazione (L.15/09), voluta con forza dal ministro della Pubblica Amministrazione, sono l'asse portante della politica del governo nei confronti dei settori pub-

FLC CGIL

Piattaforma contrattuale 2010-2012

COMPARTO SCUOLA STATALE

blici e tendono a modificare radicalmente gli assetti della contrattazione.

Su questo versante occorre ricordare che alcuni provvedimenti legislativi ancora in corso di definizione e di approvazione (decreto attuativo L. 15/2009 e Progetto di legge APREA) tentano di dividere il personale della scuola, disciplinando in modo diverso lo stato giuridico e le disposizioni relative a premi ed incentivi, producendo quindi un risultato chiaro: la riduzione drastica degli spazi della contrattazione e la prevalenza della legge sul contratto.

L'accordo separato sulla riforma degli assetti contrattuali, firmato da Cisl e Uil, lungi dal dare risposte concrete per uscire dalla crisi, penalizza ulteriormente gli spazi della contrattazione e acuisce il quadro di difficoltà.

Sotto questo profilo, le risorse che il Governo vuole mettere a disposizione per il rinnovo dei contratti, sulla base delle nuove regole, non saranno in grado di dare risposte a chi ha più bisogno: lavoratori dipendenti e precari, ignorando nei fatti il problema delle basse retribuzioni e della riduzione fiscale.

Infatti, il nuovo indice IPCA che, sostituisce l'indice di inflazione programmata, stabilisce nel triennio un aumento del 5,9 % (1,8% nel 2010, 2,2% nel 2011, 1,9% nel 2012). Questo è un incremento ben al di sotto dell'inflazione realisticamente prevedibile nello stesso triennio e che sarà, peraltro, calcolato solo su una parte dello stipendio mensile, quello tabellare, senza tenere conto delle altre voci (RPD, CIA, FIS e indennità). Queste voci, ai fini degli aumenti, con le precedenti regole venivano conteggiate nella massa salariale (insieme delle retribuzioni percepite da tutti i lavoratori), ma adesso con la riforma del sistema contrattuale restano fuori dal calcolo. Inoltre il recupero degli eventuali scostamenti tra inflazione programmata e inflazione reale avverrà solo dopo la scadenza del CCNL. Ciò rovescia la logica della priorità degli interventi della politica, in una fase, invece, dove la difficile congiuntura economica richiederebbe un forte sostegno ai redditi e l'individuazione di risorse aggiuntive.

Oltre all'attacco al contratto e alla contrattazione vanno ricordati i pesantissimi interventi previsti dalla legge 133/2008 (taglio di 87000 posti sull'organico del personale docente e 45 000 sull'organico del personale ATA), l'azzeramento dei fondi per il funzionamento didattico e amministrativo delle scuole, nonché il perdurare di un consistente precariato al quale si continua a non dare risposte.

In questo quadro, si inseriscono, ad aggravare e rendere problematica la

garanzia di un'offerta educativa di qualità, i regolamenti, definitivi, sugli ordinamenti della scuola dell'infanzia e del primo ciclo e sul dimensionamento, emanati in attuazione di quanto previsto dall'art. 64 della legge 133/08, nonché l'aumento del numero degli alunni per classe e l'obbligo a colmare le 18 h di insegnamento, escludendo quindi la possibilità di realizzare attività didattiche diverse dal solo insegnamento frontale.

Si sta producendo una forte riduzione degli spazi, teoricamente riconosciuti anche dal Governo, previsti dalla normativa sull'autonomia, per l'arricchimento dell'offerta formativa, e si penalizza la stessa ricerca pedagogico/didattica, necessaria in una fase di grandi cambiamenti ed aumento delle complessità sociali e culturali, che richiederebbero, al contrario, un deciso investimento di risorse finanziarie e professionali.

Aver reso possibile l'assolvimento dell'obbligo di istruzione a 16 anni anche nei percorsi triennali di Formazione professionale sancisce una precoce separazione fra gli adolescenti, determinata esclusivamente dalle condizioni economiche e culturali, di partenza, inaccettabile pedagogicamente e socialmente.

Né per gli ordinamenti del secondo ciclo, i cui regolamenti non hanno ancora completato l'iter per la loro definitiva approvazione, si preannunciano tempi migliori; le ipotesi in campo, sulla strada della loro definizione formale, prevedono una decisa riduzione oraria e disciplinare dell'intero impianto della scuola secondaria superiore (licei, istituti tecnici e professionali) cui consegnerà una forte penalizzazione del processo di apprendimento degli studenti. Oltretutto alla citata canalizzazione precoce, corrisponde anche una netta differenziazione fra i diversi percorsi in cui si articolerà l'intero segmento, che aumenta le separazioni fra i giovani e la dispersione scolastica.

Dall'insieme di queste decisioni scaturiscono effetti fortemente penalizzanti sia per i diritti degli studenti, dai 3 ai 18 anni di età, costituzionalmente garantiti, sia per la professionalità dei docenti, che si tende a ridurre sempre più a funzione esecutiva, sottomettendola progressivamente a logiche burocratiche e mercantili.

Gli obiettivi

Il contesto delinea una situazione molto complessa e per tale ragione, il rinnovo contrattuale, assume un rilievo particolare. In tale fase le nostre proposte dovranno essere all'altezza della situazione e sarà necessario ricercare

continuamente il coinvolgimento dei lavoratori attraverso assemblee di consultazione e iniziative specifiche di mobilitazione. La chiarezza, la determinazione e la coerenza dei nostri comportamenti potrà favorire la partecipazione attiva dei lavoratori, ottenere l'attenzione degli studenti, dei genitori, dei cittadini, dell'associazionismo professionale, dei partiti. In tal modo si creeranno le condizioni per un grande movimento unitario, tale da imporre al Governo una sostanziale revisione della sua politica sulla scuola e consentire la realizzazione degli obiettivi contenuti nella piattaforma. La difesa della scuola pubblica non può prescindere dal garantire, a coloro che vi lavorano, un contratto che unisca la tutela retributiva al riconoscimento e alla valorizzazione dei lavori della scuola, oltre che alla difesa delle prerogative contrattuali.

I settori della conoscenza, avrebbero bisogno di interventi finalizzati al loro potenziamento coerentemente con gli obiettivi di innalzamento dei livelli di istruzione previsti dalla Strategia di Lisbona. In quest'ottica, la FLC CGIL ha condiviso e sottoscritto nell'aprile 2007 l'Intesa sulla conoscenza che poneva una serie di obiettivi per la qualificazione del sistema dell'istruzione:

- Qualità della scuola
- Formazione e valorizzazione del personale della scuola
- Stabilità dell'organizzazione del servizio e continuità dell'azione educativa
- Definizione del quadro delle competenze istituzionali
- L'autonomia funzionale delle scuole come strumento di efficienza, efficacia ed equità

Il rinnovo contrattuale dovrà offrire, per quanto di sua competenza, quanti più strumenti e condizioni di certezza professionale ed organizzativa possibili affinché tali obiettivi siano raggiunti e affinché l'autonomia, possa davvero costituire strumento decisionale forte ed importante, in alternativa ai modelli formativi calati dall'alto.

Tali istituti contrattuali si dovranno accompagnare però ad una decisa revisione della politica scolastica di questo Governo in tema di organici del personale docente e ATA. La manovra economica del Governo e gli interventi normativi finalizzati all'attuazione degli obiettivi di risparmio hanno inciso pesantemente sulla qualità dell'offerta formativa, sull'organizzazione e sui carichi di lavoro. Proprio quest'ultimo tema costituisce uno dei punti principali della piattaforma contrattuale.

Una inversione di tendenza sul tema delle dotazioni organiche dovrà necessariamente prevedere nuovi organici "funzionali" al Piano dell'offerta formativa, pluriennali, in tutti i gradi di scuola che garantiscano maggiore stabilità e continuità del servizio da parte di docenti e ATA.

La piattaforma seleziona gli obiettivi per rendere evidenti gli interventi prioritari e ribadisce la centralità del contratto e l'unitarietà del comparto a fronte di chiari tentativi di ridurre gli spazi di contrattazione e di dividere il personale appartenente al comparto scuola. Il Contratto nazionale, infatti, deve rimanere il baricentro del nostro sistema contrattuale. Esso serve a unificare lavori diversi con finalità comuni e dare identità ai lavoratori della scuola del-

l'autonomia. Rafforzare questo strumento significa proteggere gli interessi di tutto il personale.

La FLC propone una piattaforma solida sotto il profilo salariale e innovativa sul versante professionale. Le strade che indichiamo, dunque, tengono conto di questa complessità. Tra gli obiettivi che vogliamo raggiungere c'è l'aumento, nel triennio, del 9,3% dello stipendio e dei compensi retribuiti con il Fondo per il miglioramento dell'Offerta Formativa. Queste richieste portano ad un aumento (medio) a fine triennio di circa 210 euro lordi mensili. Una richiesta superiore, del 3,4%, rispetto all'IPCA e che è il risultato della somma di:

- 7,3% che corrisponde alla distribuzione su tre anni degli aumenti ottenuti nel biennio economico 2006/2007 e che deve rimanere il riferimento per la tutela del potere d'acquisto dei salari.
- 2% per la produttività e l'aumento dei carichi di lavoro.

Lo stesso principio vale per la richiesta aggiuntiva (9,3%) dei fondi destinati alla contrattazione integrativa per il miglioramento dell'offerta formativa. Questa maggiore disponibilità ha come obiettivo l'aumento dei compensi individuali di tutte le prestazioni aggiuntive. Per quanto riguarda la valorizzazione professionale chiediamo risorse aggiuntive finalizzate ad un riconoscimento diffuso del lavoro e delle professionalità.

Va ridotto il peso della pressione fiscale introducendo politiche tributarie a sostegno dei lavoratori dipendenti. Non dobbiamo dimenticare che l'equità fiscale è uno degli aspetti principali del patto sociale e costituzionale. Secondo la Cgil: *"Oggi per uscire dalla crisi occorre un nuovo modello di sviluppo economico e sociale che ponga al centro la persona a partire dal ruolo e dalla dignità del lavoro"*.

Il tema del precariato e la progressiva equiparazione dei diritti e del salario con il personale a tempo indeterminato, sarà un ulteriore punto di riferimento della piattaforma contrattuale e della nostra azione concreta nella fase di rinnovo.

Il CCNL 2010 - 2012 dovrà riaffermare e rafforzare il ruolo del contratto nazionale a fronte degli interventi normativi posti in essere dal Governo, garantire la piena esigibilità della contrattazione di istituto e quindi consolidare il ruolo delle Rappresentanze sindacali unitarie. Il contratto nazionale di lavoro e la contrattazione di secondo livello, oltre ad assicurare tutela al personale, rappresentano lo strumento che consente di garantire la funzionalità del servizio, la migliore organizzazione del lavoro, la valorizzazione del personale e dunque di affrontare grandi sfide.

Sul tema della valorizzazione professionale e della carriera, proponiamo un articolato percorso che in ogni caso dovrà prevedere delle risorse aggiuntive, finalizzate ad hoc e la condivisione del personale scolastico.

Infine riteniamo necessario dare attuazione a tutti gli impegni unitari presi nei precedenti contratti e non portati a conclusione e addivenire ad una significativa manutenzione dell'articolato del CCNL 2006 - 2009.

Il testo che segue riprende e sviluppa le *"Linee rivendicative per l'apertura del negoziato contrattuale"* inviate all'Aran nel mese di luglio 2009.

Parte economica fondamentale: un aumento del 9,3%

Gli incrementi economici debbono essere pari al 7,3% più il 2% per la produttività e l'aumento dei carichi di lavoro da destinare allo stipendio fondamentale nel triennio. Il calcolo deve essere effettuato sull'intera massa salariale, quindi su tutte le voci dello stipendio comprese RPD, CIA e indennità. Inoltre, nel CCNL, va prevista la modalità di recupero salariale nel caso l'inflazione reale risultasse superiore all'incremento di stipendio. Tale recupero deve scattare sempre nel corso del triennio di riferimento.

Deve essere prevista l'abolizione, per docenti, educatori e ATA, della prima fascia stipendiale, da 0-2 anni. L'eliminazione della prima posizione stipendiale consente di innalzare tutti gli stipendi più bassi del comparto, a partire dal personale ATA e da quello precario, compreso quello saltuario.

Inoltre, la distribuzione dei nuovi incrementi deve essere calcolata e attribuita sulle tre posizioni stipendiali più significative già individuate dal CCNL/99 per la RPD: 0-14; 15-27; da 28 in avanti. Rimangono ferme le attuali posizioni stipendiali in godimento. Analoga soluzione va individuata per il personale ATA.

Per i docenti, si propone di distribuire i nuovi incrementi in modo uguale per tutti, senza più distinzione tra ex 6° e 7° livello. Una strada, questa, per avviare il percorso verso il ruolo unico a cominciare dai futuri incrementi contrattuali, ma lasciando inalterato il diverso trattamento in godimento.

Va ridefinita la struttura retributiva (vedi art. 77 del CCNL/07), trasferendo la retribuzione professionale docente, il compenso individuale accessorio del personale ATA e l'indennità del DSGA dal salario accessorio a quello fondamentale, così da superare anche il problema delle decurtazioni, introdotte impropriamente dalla Legge Brunetta, in caso di assenze per malattia.

Salario accessorio: aumentare i compensi e rendere trasparenti le procedure

Un analogo aumento (9,3%) deve essere calcolato per il Fondo di istituto, compresi i fondi per l'indennità di turno notturno, festivo, bilinguismo/trilinguismo e l'intensificazione, svolte dal personale in rapporto al Piano dell'offerta formativa.

Tale incremento serve a riconoscere i carichi di lavoro, per effetto dei tagli agli organici e delle riorganizzazioni in campo didattico e amministrativo. Il salario accessorio deve essere gestito attraverso la contrattazione, perseguendo una maggiore trasparenza nell'uso delle risorse, una semplificazione nelle procedure di attribuzione alle scuole e il rafforzamento del ruolo delle RSU.

È necessaria, oltre alle richieste di aumenti sul salario accessorio e fondamentale, la modifica delle aliquote IRPEF, finalizzata alla riduzione della pressione fiscale con l'obiettivo di aumentare il reddito disponibile.

Contrattazione integrativa: autonomia scolastica e protagonismo delle Rsu

Va estesa e rafforzata introducendo maggiori vincoli per la dirigenza scolastica sulle prestazioni lavorative (orario, retribuzioni, diritti sindacali) e il rispetto della tempistica in relazione al piano delle attività. In particolare, la contrattazione integrativa di istituto va legata di più alla didattica e alla qualità dell'offerta formativa. Si tratta di fare un salto di qualità incentrandola di più sui servizi all'utenza e utilizzare gli spazi dell'autonomia per aumentare il successo scolastico. A questo fine è bene perfezionare i contenuti dell'attuale art. 88 del CCNL, laddove questo prevede l'uso prioritario del Fondo di Istituto a favore del lavoro d'aula.

Vanno contrattate tutte le risorse destinate a compensi accessori, qualunque sia la fonte e va previsto un tetto massimo al salario accessorio e al lavoro aggiuntivo.

Occorre introdurre l'obbligo al pagamento del lavoro eccedente per impedire l'imposizione del recupero compensativo. Questo fenomeno, in aumento per effetto dei tagli, penalizza in particolare gli ATA.

Le funzioni organizzative o di staff vanno retribuite con fondi diversi dal Fondo di istituto.

La tempistica nella contrattazione di scuola può essere differenziata da materia a materia, introducendo per alcune, una durata pluriennale dei contratti.

Nella contrattazione integrativa occorre consolidare il ruolo delle RSU con regole chiare relative alla validità del contratto di istituto. Inoltre in tema di delegazioni trattanti sarebbe opportuno formalizzare la presenza del DSGA come esperto di parte pubblica, salvo che egli non sia componente della delegazione sindacale come RSU o rappresentante di organizzazione. Va inoltre specificata la competenza del DSGA nella certificazione della compatibilità finanziaria dei contratti di istituto e nella predisposizione del piano dei finanziamenti destinati al pagamento del salario accessorio.

Infine la contrattazione di secondo livello deve essere lo strumento per dedicare una parte delle risorse al riconoscimento delle specificità professionali.

Valorizzazione docenti e Ata: risorse aggiuntive per riconoscere il lavoro

È necessario reperire risorse aggiuntive finalizzate ad un riconoscimento diffuso del lavoro e delle professionalità.

Valorizzazione professionale docente. Solo con il contratto e attraverso la contrattazione è possibile valorizzare compiutamente la professionalità docente e introdurre dei percorsi chiari di carriera. La via legislativa sarebbe la negazione di tutto ciò.

Ma per realizzare l'una e gli altri è

imprescindibile che vi siano risorse dedicate: non è possibile strutturare un percorso di carriera spostando risorse già destinate ad altri istituti contrattuali, servono finanziamenti aggiuntivi.

Va affrontato il tema della valutazione incentrandola sul team educativo mentre è da escludere l'idea di un sistema di valutazione legato alla performance individuale o alla performance dell'amministrazione di appartenenza.

Occorre ripartire dai punti di riferimento che abbiamo costruito, unitariamente, nel corso degli anni e cioè: i lavori della Commissione ex art. 22 del CCNL/03 e l'intesa sulla Conoscenza.

La Commissione ex art. 22 ha lavorato sulla base di alcuni concetti che brevemente riassumiamo: l'esperienza, un sistema dei crediti formativi e professionali, la valutazione come supporto all'attività didattica e verifica degli esiti.

Nell'Intesa sulla Conoscenza siglata appena due anni si affermava di: *"Ricerare, in relazione ai progressi del sistema valutativo e del sistema di formazione, e all'esito di esperienze già avviate, i metodi appropriati per realizzare, in sede contrattuale, con risorse specificamente destinate, sistemi di incentivazione, valorizzazione e progressione di carriera per il personale docente, caratterizzato da una specifica professionalità fondata sulla didattica e incentivi per le scuole che, sulla base di verifiche effettuate su elementi di valutazione oggettivi e predeterminati e tenendo conto delle condizioni iniziali del contesto, conseguano progressi significativi in termini di competenze degli studenti."*

La valorizzazione professionale deve basarsi su alcuni criteri oggettivi che misurino l'impegno nel contesto lavorativo e che non prefigurino un'organizzazione gerarchica all'interno di profili sostanzialmente unitari. In questo contesto la formazione e l'impegno orario diventano principi centrali sui quali fondare l'elaborazione contrattuale.

Tre le piste di lavoro:

- *Valorizzazione legata all'impegno orario e agli incarichi aggiuntivi.* Questa ipotesi prevede l'individuazione di alcune figure di sistema in ogni singola scuola (lo schema di riferimento potrebbe essere quello delle funzioni strumentali) con compiti organizzativi e di coordinamento didattico, prevedendo per esse un orario potenziato. La loro retribuzione non deve gravare sul fondo di istituto ma con risorse ad hoc, questo in particolare per i collaboratori del dirigente scolastico.

- *Valorizzazione del lavoro d'aula.* Occorre individuare un mix di crediti, secondo criteri definiti a livello di contrattazione nazionale, che tenga insieme esperienza, formazione e didattica innovativa, affidandone la verifica all'attuale comitato interno di valutazione, eletto dal collegio dei docenti.

- *Valorizzare il contesto lavorativo.* Questa pista di lavoro prende a riferimento una rivisitazione dell'istituto delle aree a rischio e a forte processo migratorio distinguendo i due istituti e prevedendo un consistente aumento di risorse rispetto alle attuali. La contrattazione nazionale dovrà, quindi, definire i criteri generali per la individuazione delle aree a forte processo

migratorio e a rischio, gli obiettivi generali da perseguire nei progetti, i criteri di assegnazione dell'organico al fine di assicurare la stabilità del personale. La contrattazione regionale definirà i criteri di individuazione delle singole scuole, i criteri di assegnazione delle risorse per attuare i progetti ed i sistemi di rilevazione dei risultati.

In tutti e tre i casi esaminati va comunque previsto un obbligo minimo di permanenza nella scuola di servizio. Va tenuto conto inoltre di quanto già previsto dall'attuale Contratto di lavoro in tema di ricerca e innovazione (artt. 31 e 88).

La valorizzazione professionale e i relativi crediti formativi e/o professionali potrebbero costituire la base per determinare, dopo una certa anzianità di servizio, un'accelerazione nella percorrenza delle fasce retributive.

In coerenza con quanto già sottoscritto il 24 maggio 2004 nella premessa del documento conclusivo dei lavori della commissione prevista dall'art. 22 del CCNL/03, ogni accordo sul modello per la valorizzazione e la carriera professionale deve essere sottoposto alla consultazione della categoria.

Valorizzazione professionale ATA. Questo settore vive da anni una situazione di crescente difficoltà dovuta principalmente all'alta percentuale dei precari, alle forti riduzioni di personale, alle riorganizzazioni continue dei servizi, alla strumentazione inadeguata e all'aumento delle molestie burocratiche.

Il rinnovo del CCNL deve servire a potenziare l'unità dei servizi generali e amministrativi per rispondere più adeguatamente al progetto didattico nella scuola dell'autonomia e per valorizzare il lavoro dei DSGA, degli amministrativi, dei tecnici e dei collaboratori.

Prima posizione economica (ex art. 7). Il beneficio va esteso il più possibile, anche al personale con contratto a tempo determinato, con l'ausilio di risorse aggiuntive.

Valorizzazione professionale dei collaboratori scolastici. Per quel che riguarda l'assistenza alla persona (handicap, scuola dell'infanzia), insieme all'ex art. 7, ora prima posizione economica, vanno costruiti percorsi di riconoscimento più solidi, sostenuti da una formazione mirata. Tra le soluzioni possibili: il riconoscimento della qualifica di collaboratore dei servizi; una seconda posizione; un'indennità di posto. Questi lavoratori, attraverso meccanismi contrattuali, verrebbero utilizzati nelle scuole dell'infanzia e in quelle con presenza di alunni con disabilità.

Valorizzazione professionale degli assistenti amministrativi e tecnici

Nelle realtà più complesse occorre valorizzare una pluralità di figure ad elevata capacità professionale per dare coerenza alla pratica del lavoro quotidiano che, già all'interno dell'unità dei servizi, è organizzato attraverso la responsabilizzazione dei diversi settori di attività: area amministrativa, finanziaria, di magazzino, di relazione con il pubblico, elaborazione dati, di coordinamento amministrativo dei progetti,

di laboratorio, ufficio tecnico, o tutti quelli nei quali ciascuna scuola autonoma sceglie di strutturarsi.

Valorizzazione professionale e qualità della formazione. Occorre estendere la formazione iniziale anche agli assistenti e ai collaboratori ed inoltre occorre ripristinare forme di tutoraggio per i DSG neoassunti. Inoltre, va reso esigibile il diritto ad usufruire di un permesso di almeno cinque giorni (modello docenti) durante l'anno, perché è sempre più avvertito il bisogno di una formazione alta per intercettare i bisogni complessi dell'utenza interna ed esterna.

Incarichi specifici. Le risorse attualmente disponibili, fino alla completa generalizzazione della prima posizione economica, vanno attribuite direttamente alle scuole attraverso parametri nazionali da calcolarsi in due quote. La prima in base al numero degli addetti. La seconda in base al numero del personale a tempo determinato e/o del personale a tempo indeterminato, non destinatario dell'art. 7.

Rapporti tra le varie figure professionali. La riscrittura dei profili (a partire da quelli inviati unitariamente all'Aran al momento della sequenza ATA ex art. 62 c. 4 del CCNL/07) deve essere finalizzata a valorizzare l'autonomia del singolo lavoratore e rendere chiari i livelli di collaborazione con e tra le varie figure professionali (ATA, docenti e dirigenti).

Piano delle attività e della formazione. Il CCNL deve rafforzare il ruolo partecipativo del personale ATA sia al piano delle attività sia al piano della formazione, prevedendo il suo coinvolgimento due volte l'anno.

Indennità al DSGA (attuazione impegni congiunti). La parte fissa va aumentata nella stessa misura prevista per gli incrementi dello stipendio tabellare. Inoltre vanno adeguati i compensi dell'indennità di parte variabile, verificando con attenzione quei casi di maggiore sofferenza, come ad esempio gli istituti di piccole e medie dimensioni e particolari tipologie, come ad esempio gli istituti agrari. In ogni caso l'indennità da pagare al sostituto del DSGA non deve più essere posta a carico del Fondo di istituto.

Carichi di lavoro: limiti e trasparenza

Carichi di lavoro docenti. Necessaria una funzione prevalente del contratto nazionale per fare fronte all'aumento dei carichi di lavoro dovuti sia ai tagli che alla pesante riorganizzazione della didattica. Vanno definiti con puntualità i limiti massimi alla prestazione oraria di lavoro e il termine perentorio per la chiamata dei supplenti. Inoltre, il contratto deve stabilire criteri per l'articolazione dell'orario di lavoro (orario spezzato/rientri pomeridiani) e il numero massimo delle sedi di lavoro. Va anche evitata la formazione delle cattedre con un numero di classi spropositato, come ad esempio nella scuola media per effetto del potenziamento

dell'italiano e delle materie letterarie in generale.

Nella scuola primaria va rafforzato il valore delle due ore di programmazione per evitare che siano "stornate" per fare fronte a esigenze di supplenza, vista la scomparsa di tutte le ore di contemporaneità. Lo stesso principio vale per la scuola secondaria nel caso di compresenza di più insegnanti (sostegno e teorico-pratici). Nella scuola dell'infanzia, ferme restando le 25 ore di attività didattica, è necessario che una quota non inferiore alle 2-4 ore settimanali sia salvaguardata contrattualmente come ore di compresenza.

Opportuno poi procedere ad una significativa rivisitazione dell'attuale art. 29 (obblighi funzionali) per introdurre maggiore flessibilità nelle 40h + 40h per attività collegiali, per arrivare ad un monte annuo complessivo di 80 ore all'interno delle quali si può ricavare una quota obbligatoria da destinare alla formazione in base al piano elaborato dal collegio docenti. La formazione che va oltre le suddette 80 ore funzionali, se deliberata dal collegio docenti, dà diritto alla retribuzione aggiuntiva. Rispetto poi all'obbligo delle 80 ore annue (le 40+40 attuali) e agli obblighi dei rapporti individuali con gli studenti/famiglie, occorre che, in presenza di rapporto part-time, cattedra orario su più scuole, supplenza su spezzone orario, le attività funzionali eccedenti la quota oraria di servizio nella scuola, pur obbligatorie (per l'unicità della funzione docente negli OO.CC.) vadano retribuite, quando non si è esonerati.

Carichi di lavoro ATA. Il CCNL deve affidare alla contrattazione di istituto l'individuazione di un limite, che adesso non c'è, al lavoro straordinario, e di modalità migliori per il recupero dei riposi compensativi. Inoltre, per evitare un uso distorto della flessibilità organizzativa, è necessaria una riscrittura di alcuni articoli. Ad esempio va introdotta una formula molto più vincolante per quel che riguarda l'orario giornaliero continuativo, il diritto ad usufruire delle ferie durante il rapporto di lavoro e un termine perentorio per la chiamata dei supplenti. Questo vale in particolare per il personale con contratto a tempo determinato.

Precariato: aumentare i diritti e le tutele

Va equiparato progressivamente il trattamento economico e giuridico del personale a tempo determinato a quello a tempo indeterminato (art. 90 CCNL) sia con riferimento allo stipendio mensile sia con riferimento alla retribuzione durante le assenze per malattia, per permessi, per la formazione, ecc... Infine occorre estendere la durata del contratto di lavoro a tempo determinato fino al 31 agosto, nei casi in cui il posto sia libero per tutto l'anno.

Sul versante economico la ricostruzione di carriera è una rivendicazione prioritaria, in coerenza con la vertenza promossa dalla FLC Cgil. In alternativa l'abolizione della prima fascia retributiva costituisce un primo passo verso

un riconoscimento retributivo tangibile per tutti i precari, compresi i temporanei.

Dovrebbero inoltre essere regolate contrattualmente le modalità di accesso al lavoro nei comparti della conoscenza (vincoli giuridici/politici). La qualità del lavoro dipende dalla stabilità delle persone. Ad esempio non può essere considerato un indicatore di qualità un team educativo che cambia ogni anno.

Vanno regolate contrattualmente le modalità di chiamata dei supplenti. Va stabilito un limite di giorni non oltre il quale è obbligatorio chiamare il supplente. Questo ultimo punto è strettamente connesso con i carichi di lavoro del personale e con i finanziamenti per il pagamento dei supplenti.

Inoltre occorre disciplinare contrattualmente il personale che a vario titolo lavora nelle nostre scuole. Infatti, sono in aumento di contratti atipici per funzioni identiche a quelle svolte dal personale con rapporto a tempo determinato.

Un sistema di benefit per docenti e ATA

Sono necessarie risorse aggiuntive per introdurre un insieme di "benefit" che tenga conto della complessità del lavoro e della specificità professionale di tutto il personale. È necessaria la copertura assicurativa per incidenti derivanti durante la prestazione lavorativa, l'attribuzione dei buoni pasto nel caso di rientri pomeridiani, una card per spese di formazione, acquisto PC, ingresso ai musei e un rimborso spese di viaggio forfetario per chi lavora su più sedi.

Previdenza complementare

Nel rinnovo del contratto 2010/2012 si dovranno individuare ulteriori modalità e forme per rilanciare incrementare e valorizzare le adesioni volontarie alla previdenza complementare, poiché rappresenta un investimento per il futuro dei giovani e dei neo assunti. Proponiamo che venga incrementata dello 0,5% la quota percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro. Inoltre per i primi 12 mesi di iscrizione la quota a carico del datore di lavoro deve essere aumentata di un ulteriore 1%.

La formazione: sostegno alla professione

Vanno rivendicate risorse specificamente destinate, il cui utilizzo va stabilito per contratto. Questo per evitare, come è successo finora, un impoverimento progressivo dei finanziamenti operato tramite la diverse finanziarie. L'incremento è necessario se si vuole avviare un vero percorso di valorizzazione e progressione di carriera per il personale docente, facendo emergere una professionalità molto elevata fondata sulla didattica. In questa logica non vanno esclusi incentivi per le scuole per finanziare i piani di formazione e aggiornamento approvati autonomamente.

Inoltre vanno introdotte norme contrattuali per finalizzare la formazione del personale per particolari situazioni o per articolare la funzione docente a situazioni nuove o problematiche (processi di integrazione e azioni di continuità e di orientamento scolastico e professionale per immigrati, abbandono, disagio sociale). Si tratta di misure necessarie se si vuole migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi a vantaggio dell'utenza e delle condizioni di lavoro di docenti e ATA. Infine ribadiamo la necessità che, a fronte di modifiche ordinamentali e/o strutturali, l'amministrazione scolastica debba necessariamente definire percorsi formativi ad hoc per tutto il personale.

Personale educativo

Considerato che le istituzioni educative sono coinvolte nella pesante riorganizzazione dell'intero sistema scolastico, il contratto dovrà realizzare la tutela professionale degli educatori, un loro pieno coinvolgimento nei percorsi decisionali del Piano dell'Offerta Formativa e individuare solidi percorsi di riqualificazione e riconversione del personale perdente posto tenendo conto che molti educatori già sono utilizzati come docenti.

In relazione agli stessi processi innovativi, il contratto dovrà precisare, nel profilo professionale, le specifiche funzioni del personale educativo nell'ambito delle attività funzionali collegiali ed educative.

Personale impegnato nell'istruzione degli adulti

Il CCNL in considerazione delle innovazioni apportate dalla legge Finanziaria 2008 che conferisce l'autonomia didattica e organizzativa (DPR 275/99) ai nuovi "Centri provinciali per l'istruzione degli adulti" articolati in reti territoriali, dovrà prevedere regole chiare e che tengano conto di questa specificità.

Infatti, ogni Centro deve definire il piano annuale delle attività, adottando tutte le flessibilità organizzative e didattiche al fine di rispondere ai bisogni formativi dell'utenza. Tale piano deve prevedere l'utilizzo ottimale delle risorse professionali presenti nel Centro.

La definizione dell'organico deve corrispondere alle esigenze della programmazione dell'offerta formativa deliberata nel piano annuale delle attività dagli organi di governo del Centro.

Per valorizzare la specificità professionale del settore dell'istruzione degli adulti, è necessario che:

- l'orario dei docenti sia definito in relazione alla programmazione del piano delle attività e all'articolazione flessibile su base annuale;
- nell'orario di lavoro dei docenti vada anche consolidato il tempo che essi impegnano nei rapporti con l'utenza e l'analisi dei bisogni che questa esprime.

In sede di contratto integrativo nazionale per la formazione e l'aggiornamento del personale della scuola

saranno definiti specifici interventi per il personale impegnato nell'istruzione degli adulti e nelle altre tipologie.

Nelle operazioni di mobilità a domanda o d'ufficio va essere assicurata la precedenza per analoga tipologia a chi abbia maturato esperienza nel settore o abbia frequentato specifici percorsi di formazione in ingresso.

Personale delle scuole italiane all'estero

Le scuole e le iniziative scolastiche italiane all'estero rappresentano una risorsa strategica della politica estera del nostro paese in quanto costituiscono l'asse portante per la diffusione e la promozione della lingua e cultura italiana nel mondo e, in attuazione degli impegni assunti nella passata tornata contrattuale di cui all'art. 126 del CCNL e rimasti invariati, il contratto dovrà conseguire i seguenti obiettivi:

- definire, nel sistema delle relazioni sindacali all'estero, le regole generali per la piena attuazione della partecipazione, informazione e contrattazione ai livelli ovvero di contrattazione integrativa nazionale con il MAE, di Ambasciata, di Consolato e di singola istituzione scolastica; piena esigibilità dei diritti sindacali in materia di permessi e assemblee in coerenza con quanto stabilito dal CCNL;
- dare piena autonomia didattica, organizzativa ed economica alle scuole e alle istituzioni scolastiche statali italiane all'estero in coerenza con quanto definito dalla legge e dallo stesso CCNL con l'istituzione del fondo d'istituto e la previsione di specifici organi collegiali anche per la gestione dell'autonomia; in questo senso vanno definito nella contrattazione integrativa nazionale i criteri di assegnazione e di utilizzo delle risorse contrattuali alle singole scuole e istituzioni scolastiche statali italiane all'estero;
- garantire la piena applicazione dei diritti al personale docente e ATA sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, in materia di assenze, congedi parentali, ferie, permessi e diritto allo studio e alla formazione, compresi diritti e tutele di derivazione contrattuale e di legge. Le modalità di fruizione dei diritti sopra elencati sono definite in sede di contrattazione decentrata nazionale;
- definizione del trattamento economico, retributivo e previdenziale spettante al personale docente assunto con contratto a tempo determinato; pieno riconoscimento sia per i rapporti di lavoro a tempo determinato che a tempo indeterminato della retribuzione tabellare comprensiva anche dell'ex indennità integrativa speciale in coerenza con quanto stabilito dall'art. 77 del CCNL vigente.
- la destinazione all'estero in quanto mobilità professionale ed è regolata dalla contrattazione. Pertanto per

garantire alle scuole e alle istituzioni scolastiche statali all'estero l'offerta di un più funzionale e qualificato servizio, si ritiene necessario definire:

- nuove modalità di accertamento e valutazione dei requisiti professionali richiesti per la destinazione all'estero;
- la revisione dei periodi e della durata di permanenza all'estero al fine di garantire a tutto il personale trattamenti omogenei e perequati che vadano nella direzione di consolidare e maggiormente qualificare gli interventi didattici e formativi.

Personale in servizio presso ex IRRE ed INDIRE

Per il personale comandato e collocato fuori ruolo presso gli ex IRRE ed INDIRE le tutele contrattuali saranno assicurate d'intesa con i nuovi comparti contrattuali di destinazione.

Coerenza con gli impegni già presi

Si ripropongono tutti gli obiettivi presenti nella precedente piattaforma quadriennale unitaria e nelle dichiarazioni a verbale unitarie. Occorre chiudere tutte le sequenze ancora aperte (ore eccedenti, personale all'estero, educazione degli adulti, compensi esami di maturità, aree a rischio) e risolvere il problema dell'inquadramento dei DSGA assunti prima del 2001 in analogia a coloro che sono stati immessi nella funzione successivamente.

Ribadiamo l'assoluta necessità che vengano reperiti finanziamenti specifici per esaminare e risolvere la posizione "giuridico-economica" del personale docente e ATA transitato dagli EE.LL. (vedi art. 3 comma 147 legge finanziaria 2008).

Sburocratizzare gli adempimenti

Nella scuola la qualità della didattica e la qualità dei servizi sono due elementi che si intrecciano e anche per questo è necessario tenere sempre più legati tra loro i lavori dell'area ATA con quelli dell'area docente. Il prossimo contratto deve prevedere, inoltre, alcune misure che sono necessarie per liberare docenti e ATA dalle continue molestie burocratiche.

L'uso delle nuove tecnologie consente di evitare la duplicazione (cartaceo e on line) delle stesse procedure. Le scuole devono avere la possibilità, che già esiste per le altre amministrazioni (Inpdap, comuni, MEF), di interagire con il SIDI tramite un comune sistema informativo. La dematerializzazione dei contratti gestiti attraverso il SIDI rappresenta un passo importante per arrivare in tempi brevi il famoso libretto elettronico del singolo lavoratore. È necessario semplificare tutte le norme che attribuiscono finanziamenti (L. 440/97, formazione, sicurezza, ecc) alle scuole, correlandole ai processi di autonomia delle istituzioni scolastiche.

Infine, va rafforzata la relazione esi-

stente fra attività amministrativa e didattica attribuendo ad altre amministrazioni pubbliche le pratiche "seriali" (stipendi, pensioni, graduatorie di istituto, ricostruzioni di carriera) che non sono legate né al servizio scolastico né alla gestione del POF.

Norme comuni chiare ed esigibili

Il contratto deve semplificare ed esplicitare ancor meglio le modalità di esercizio delle tutele e dei diritti per quanto riguarda i permessi, le ferie, la maternità, il pasto gratuito per i collaboratori scolastici impegnati durante il servizio mensa, la malattia e la fruizione dei permessi per la formazione. Rispetto ai congedi parentali occorre garantirne la piena esigibilità a tutto il personale docente, educativo ed ATA.

Vanno regolate le modalità di fruizione delle varie tipologie di permessi connessi alla Legge n. 104/92. Va previsto la non obbligatorietà al recupero dei permessi brevi per visita medica, visita specialistica e accertamenti diagnostici. Occorre regolare contrattualmente le modalità di fruizione dell'anno sabbatico.

Occorre rendere omogenee le norme sul pagamento dello stipendio dovuto all'assistente amministrativo, in caso di sostituzione del DSGA.

È necessario riformulare l'art. 55 del CCNL relativo alla riduzione settimanale dell'orario a 35 ore per il personale ATA, in modo da garantirne la piena esigibilità.

Tra le operazioni di manutenzione del testo del contratto, va rivista la norma sul calcolo delle ferie per chi lavora su 5 gg. In tale periodo spetta comunque il pagamento di tutti i compensi accessori aventi carattere fisso e continuativo (CIA, indennità DSGA, art. 7, II posizione, inc. specifici)

Nei casi di riconversione professionale, l'amministrazione deve garantire una formazione in servizio adeguata ai nuovi compiti da svolgere.

Vanno infine garantite al personale inidoneo per motivi di salute forme qualificate di utilizzazione, di tutela delle professionalità maturate e delle condizioni materiali di lavoro, ivi incluse le opportunità di mobilità volontaria intercompartimentale.

LA PIATTAFORMA DEI DIRIGENTI SCOLASTICI (AREA V)

È ancora in corso la trattativa per il CCNL 2006-2009 della dirigenza scolastica. Le condizioni per chiudere dipendono dalla disponibilità della parte pubblica.

La piattaforma per il prossimo triennio sarà quindi presentata successivamente.

Premessa

La FLC CGIL ha concluso il percorso di approfondimento e di discussione nei propri organismi in vista del rinnovo dei contratti collettivi dei comparti della conoscenza per il triennio 2010-2012, individuando sei temi di lavoro che rappresentano il cuore della proposta per il rinnovo contrattuale: salario fondamentale, salario accessorio, precariato, valorizzazione professionale, contrattazione integrativa, organizzazione del lavoro ed intensificazione delle prestazioni.

Nel mese di luglio è già stata data forma disdetta del precedente CCNL secondo le regole in vigore, preannunciando la piattaforma e indicando i punti di discussione. La presente piattaforma verrà sottoposta alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori. In seguito e sulla base dell'esito della stessa, sarà formalmente inviata all'ARAN.

Le vicende che hanno portato Cisl e Uil alla firma degli accordi separati del 22 gennaio e del 30 aprile, avranno il loro peso nella costruzione di intese unitarie, ma la FLC Cgil non potrà non essere coerente con quanto sostenuto sin qui sul tema delle regole, della contrattazione e del modello di relazioni sindacali. Dovranno essere esperiti in questa fase tutti i tentativi utili per avviare un confronto con Cisl e Uil, al fine di creare le condizioni per individuare punti di convergenza.

Inoltre il prossimo rinnovo dovrà costituire la ripresa e la valorizzazione della contrattazione per ridare senso alle relazioni tra le parti e per riconoscere compiutamente al sindacato il ruolo di rappresentanza dei diritti e degli interessi dei lavoratori.

La FLC CGIL infine si impegna a garantire il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori sia nel merito dei contenuti della piattaforma che delle ipotesi di accordo. Proporremo a Cisl e Uil di condividere un percorso democratico di consultazione sui contenuti delle proposte relative al rinnovo contrattuale. Inoltre chiederemo che l'ipotesi di accordo venga sottoposto a referendum tra i lavoratori coerentemente con quanto avvenuto in occasione del secondo biennio economico 2008/2009.

Crediamo che in una situazione in cui si tenta di ridurre al silenzio la voce dei lavoratori, manomettendo l'istituto delle RSU, sia nostra responsabilità perseguire con la maggiore determinazione possibile l'esercizio democratico del voto, oltre che individuare modalità che garantiscano la massima trasparenza e partecipazione durante la fase delle trattative.

Il Contesto

Il rinnovo contrattuale si colloca in una situazione particolarmente delicata, contrassegnata dalle iniziative del Governo tese a modificare profondamente gli assetti contrattuali esistenti e che assieme all'accordo separato sul modello contrattuale ed ai fortissimi tagli al Fondo di Finanziamento Ordinario degli atenei condizionano pesantemente non solo il rinnovo del con-

FLC CGIL

**Piattaforma contrattuale
2010-2012**

COMPARTO UNIVERSITÀ

tratto nazionale ma la stessa contrattazione integrativa degli atenei

L'accordo separato sulla riforma degli assetti contrattuali firmato da Cisl e Uil introduce un nuovo indice previsionale di inflazione IPCA, calcolate dall'Isae (ente preposto a tale conteggio) che è del 1,8% nel 2010, del 2,2% nel 2011, e del 1,9% nel 2012. Quindi nel triennio di vigenza contrattuale l'indice, al netto dei prezzi dei beni energetici importati, è di circa il 6%, al di sotto dell'inflazione realisticamente prevedibile nello stesso periodo e che sarà, peraltro, calcolato solo sullo stipendio base e non anche sul salario accessorio, cioè in assenza di politiche fiscali a sostegno del lavoro dipendente

La profonda crisi economica che l'Italia sta attraversando richiede, invece, risorse aggiuntive in grado sia di adeguare i salari all'inflazione prevedibile nel prossimo triennio che di incrementare il potere di acquisto dei lavoratori dipendenti, favorendo anche così la ripresa economica.

Pertanto, la scrivente Organizzazione sindacale si propone di acquisire nel prossimo triennio ulteriori risorse economiche a disposizione del rinnovo contrattuale.

La riforma del lavoro pubblico che il Governo intende attuare limiterà fortemente il ruolo del sindacato nella contrattazione integrativa ed introdurrà un meccanismo premiale iniquo ed incapace di riconoscere le effettive professionalità presenti negli Atenei. È invece fondamentale, se si vuole migliorare la qualità dell'offerta formativa e dei servizi da parte delle Università, riconoscere l'impegno e la professionalità del personale tecnico ed amministrativo che in questi anni è stato investito da un numero notevole di riforme che spesso si sono sovrapposte, senza che vi fossero adeguate politiche per incrementare le piante organiche. Il personale universitario ha risposto assumendosi maggiori responsabilità che hanno comportato ulteriori carichi di lavoro.

Gli obiettivi

La FLC Cgil nell'ambito di una forte iniziativa volta ad affermare la necessità di maggiore trasparenza nella vita degli Atenei, finalizzata a valorizzare la qualità del lavoro, attraverso il riconoscimento del merito, quale strumento per l'ingresso a pieno titolo dei giovani nella carriera universitaria, la qualità dei servizi e dell'istruzione,

ritiene che si debba procedere alla richiesta di un rinnovo contrattuale che garantisca

- la tutela ed il miglioramento del salario, anche attraverso l'individuazione di risorse aggiuntive per colmare il divario retributivo tra i diversi comparti contrattuali pubblici
- corrette relazioni sindacali che garantiscano diritti e tutele delle lavoratrici e dei lavoratori
- il diritto ad un percorso equo di carriera e di riconoscimento delle professionalità in particolare attraverso gli attuali meccanismi previsti sia con le progressioni orizzontali che con quelle verticali.
- La piena applicazione del D.lgs 81/08 di tutela della salute e sicurezza

La FLC Cgil intende difendere ed estendere i risultati positivi ottenuti con il CCNL 2006-2009. Il contratto nazionale del quadriennio 2006-2009 ha ampliato le materie di contrattazione integrativa, ha puntato al riconoscimento ed alla valorizzazione delle diverse professionalità presenti negli Atenei, ha reso contrattabili tutte le risorse a disposizione degli Atenei che riguardano il personale e la loro distribuzione, superando così uno degli scogli della contrattazione di ateneo; ha previsto una norma che facilita la trasformazione da contratto a tempo determinato in quello a tempo indeterminato

Va evidenziato come due importanti sequenze contrattuali riguardanti i lavoratori delle Aziende Ospedaliere Universitarie ed i lettori di madrelingua e Cel, siano ad oggi ancora senza soluzione. Infatti, nonostante i nostri solleciti, la Crui non ha emanato i necessari atti d'indirizzo. Pertanto per la FLC Cgil nel prossimo rinnovo contrattuale dovranno essere individuate le soluzioni adeguate per dare una positiva risposta a queste tematiche

Un'altra scelta di fondo riguarda il precariato e la necessità di introdurre norme contrattuali in grado di dare risposte positive ai problemi ancora esistenti.

Infatti gli ultimi atti legislativi hanno teso a ridurre gli effetti positivi introdotti dai processi di stabilizzazione previsti dalle leggi finanziarie 2007 e 2008, inoltre l'irrigidimento sui vincoli di spesa per il personale stanno aggravando una situazione già difficile. Nelle Università la dimensione quantitativa di lavoro precario ha raggiunto livelli

insostenibili che condizionano pesantemente la qualità dell'offerta formativa e dell'attività di ricerca. Occorre pertanto ristabilire una dotazione organica adeguata ai compiti istituzionali.

Parte economica fondamentale: un aumento del 9,3%

In coerenza con la piattaforma unitaria sul modello contrattuale presentata da CGIL-CISL-UIL il 12 maggio 2008 e con la sottoscrizione dell'accordo unitario per i rinnovi dei contratti del pubblico impiego 2006/2009 la FLC Cgil avanza le seguenti richieste:

- incremento salariale nel triennio pari al 7,30% (pari a circa €160) corrispondente all'inflazione prevedibile nel triennio 2010-2012, a cui va aggiunto un ulteriore 2% (pari a circa € 43) quale quota parte derivante dall'aumento dei carichi di lavoro, per effetto della legge 133. L'incremento è calcolato, come avviene già ora, sull'intera massa salariale del comparto
- Gli aumenti previsti devono essere interamente destinati all'incremento degli stipendi base
- Occorre prevedere un meccanismo, definito contrattualmente, per recuperare lo scostamento tra incremento stipendiale legato all'inflazione prevedibile e inflazione reale all'interno del triennio di valenza contrattuale.
- Si propone di stabilizzare il salario accessorio derivante da contratto nazionale (indennità d' Ateneo annuale) oltre che una quota parte dell'indennità d'ateneo mensile, prevedendone l'inglobamento nello stipendio tabellare

Salario accessorio

Si conferma la contrattazione integrativa nell'utilizzo di tutte le risorse destinate ai fondi del salario accessorio-

La finalizzazione delle risorse deve essere il risultato di un equilibrio tra riconoscimenti generalizzati e valorizzazione professionale. A tal fine si propone di rafforzare gli attuali strumenti, anche di natura negoziale, finalizzati alla valutazione del personale.

- Si propone di semplificare la composizione del fondo dedicato alla contrattazione integrativa.
- Si devono ripristinare le risorse del salario accessorio decurtate dai tagli previsti dall'applicazione dell'art 61 comma 17 della legge 133, come previsto al comma 5 del CCNL 2008/09
- Si propone l'introduzione di norme contrattuali finalizzate ad estendere la possibilità di utilizzare risorse aggiuntive per sostenere i processi di innovazione e migliorare la qualità dei servizi offerti dagli Atenei, o nel caso di nuove assunzioni. Le risorse aggiuntive di Ateneo

dovranno essere impegnate anche per continuare a garantire le progressioni di carriera del personale e finanziare le indennità di responsabilità.

- Le risorse ordinarie devono essere certe per l'intera durata di validità del contratto evitando, da una parte, interventi legislativi e, dall'altra, interventi amministrativi e di interpretazione unilaterali del contratto. A tal fine si conferma il carattere di inderogabilità delle norme contrattuali sottoscritte.

Preariato

Sul tema della precarietà vanno individuate specifiche azioni contrattuali. In particolare si propone:

- Di consolidare le norme previste nel CCNL 2006/09 che hanno reso esigibile la contrattazione e l'informazione sull'utilizzo di tutte le forme flessibili di lavoro nei singoli Atenei.
- Di superare i vincoli che pone l'Aran e garantire la contrattazione delle scelte necessarie volte a tutelare i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici eliminando progressivamente ogni forma di precariato
- Garantire la progressiva stabilizzazione, attraverso passaggi da definire e con modalità selettive oltre che con risorse specifiche, degli attuali contratti di collaborazione e/o forme di rapporti atipici in contratti a tempo determinato
- Di superare i limiti di legge sui bilanci universitari e prevedere piani pluriennali di stabilizzazione del personale con l'individuazione di tutti gli strumenti utili per raggiungere tale obiettivo, garantendo che siano assunti con contratti a tempo pieno.
- Ricorrere all'interno le attività proprie dell'Università, oggi oggetto di esternalizzazione, e che devono e possono essere svolte dal personale con Contratto di lavoro del Comparto.

Aziende Ospedaliere Universitarie

- Si conferma la necessità di valorizzare la specificità del personale che opera presso le Aziende Ospedaliere Universitarie, attraverso l'introduzione di specifiche norme contrattuali di raccordo con il contratto della Sanità.
- Procedere ad una verifica dei due sistemi di classificazione e ad un eventuale aggiornamento della tabella prevista dall'art. 28 anche in presenza di nuove professioni sanitarie.
- Migliore definizione delle modalità di accesso dall'esterno e delle progressioni orizzontali e verticali.
- Definizione dei criteri generali

per la contrattazione integrativa sull'attribuzione degli incarichi rispetto alle posizioni organizzative e alle relative indennità.

- Garantire certezza di risorse finalizzate al sistema di retribuzione fondamentale e accessori.
- Garantire che le Aziende organizzino corsi di formazione (ECM) aziendali assicurando la partecipazione gratuita delle lavoratrici e dei lavoratori. Allo stesso modo va garantita la possibilità, per il personale TA socio-sanitario, di espletare attività didattica in analogia al contratto nazionale del comparto sanità.

Lettori e CEL

Va monitorata la situazione in merito all'applicazione, negli Atenei, della sentenza europea.

In relazione al rinnovo del CCNL vanno rivendicate specifiche ed aggiuntive risorse finalizzate, oltre che agli aumenti retribuiti, anche alla definizione di una specifica area professionale con l'obiettivo di:

- Omogeneizzare il trattamento economico ed adeguarlo alle attività a tempo pieno attualmente svolte.
- Definire un coerente quadro normativo.
- Dare attuazione ad un profilo professionale unitario.
- Definire uno specifico spazio di contrattazione integrativa di Ateneo.

La contrattazione integrativa

La FLC Cgil ribadisce i due livelli di contrattazione ed in quest'ambito il ruolo centrale della contrattazione integrativa, accentuando il ruolo negoziale del Sindacato e delle RSU negli Atenei

- Il contratto integrativo sottoscritto deve essere pienamente esigibile e, pertanto, non deve soggiacere, da parte degli organi di controllo, a verifiche diverse da quella contabile.
- Allargare le materie della contrattazione integrativa, in particolare per consentire di intervenire sull'organizzazione del lavoro ed evitare scelte unilaterali da parte dell'amministrazione
- Va riportata alla contrattazione di Ateneo ciò che oggi ad essa sfugge come, ad esempio i programmi europei ed i progetti ivi inseriti, i network e i dati reali della cooperazione internazionale, i relativi fondi, i proventi dovuti a conto terzi, ecc. A questo scopo si chiede la costituzione di un fondo d'ateneo che raccolga tali entrate e che in contrattazione se ne stabilisca l'utilizzazione
- Prevedere la contrattazione integrativa sul tema del precariato e degli strumenti volti a raggiungere una

progressiva stabilizzazione del personale.

Diritti sindacali

- Vanno confermati gli attuali spazi per l'iniziativa sindacale negli Atenei fissandone ulteriori (monte ore assemblee, permessi sindacali, locali, affissioni, bacheche informatiche, posta elettronica, siti internet ecc..).
- Vanno previsti meccanismi per rendere esigibili gli incontri semestrali fra Oo.Ss. e CRUI previsti all'art 7 del CCNL 2005/09
- Vanno previsti strumenti per rendere vincolante l'interpretazione congiunta delle norme contrattuali tra Aran e Oo.Ss evitando interpretazioni unilaterali di norme negoziate.

Normativa e ordinamento

La FLC Cgil ribadisce il primato della contrattazione rispetto a qualunque scelta legislativa sulla valorizzazione professionale e i percorsi di carriera e la necessità che si proceda con risorse specifiche e aggiuntive.

Ribadiamo la titolarità negoziale su queste tematiche fondamentali e proponiamo i seguenti punti

Progressioni orizzontali e verticali

- Il CCNL Università 2000 già prevedeva un sistema di valutazione per le progressioni economiche nell'ambito della categoria che alla luce dell'applicazione dei diversi contratti è risultato valido. Riteniamo che debba essere mantenuto e consolidato attraverso le relazioni sindacali
- Il CCNL dovrà prevedere la possibilità per le amministrazioni di utilizzare proprie risorse per valorizzare la professionalità del personale. I criteri per l'utilizzo dovranno essere materia di contrattazione integrativa
- Si conferma il meccanismo previsto dal CCNL in vigore per quanto riguarda le progressioni orizzontali e verticali, rivendicando il superamento degli attuali vincoli di bilancio.

Vanno riviste e migliorate alcune norme alla luce delle novità legislative intercorse dopo la sottoscrizione del CCNL 2006-2009, confermando la titolarità contrattuale nell'introduzione di norme concernenti i diritti del personale (ad esempio sulle assenze) e respingendo qualsiasi intervento di legge. In particolare:

- **ASSENZE PER MALATTIA:** la tutela prevista nelle assenze per malattia in caso di gravi patologie va estesa anche ai ricoveri ospedalieri ed ai giorni successivi alle terapie e al ricovero, chiarendo che non sono soggetti a decurtazione del salario accessorio. Il CCNL dovrà superare le decurtazioni previste dalla legge 133/09

● **PART TIME:** è necessario ristabilire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori all'utilizzo del part time, riportando in contrattazione sia le percentuali di chi può usufruirne, sia la possibilità di prevedere diverse tipologie temporali per l'utilizzo del part time.

● **ASSISTENZA FAMILIARE IN PRESENZA DI GRAVI PATOLOGIE.** Si devono ristabilire le modalità di utilizzo dei permessi come previsto dalla legge 104

● **FORMAZIONE:** va riaffermato che la formazione non è un premio ma un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre che un vantaggio per le Amministrazioni, e vanno quindi previsti percorsi formativi di qualità in relazione all'organizzazione del lavoro, valorizzando e valutando i percorsi di autoformazione che devono coinvolgere anche il personale a tempo determinato. È necessario prevedere che la materia sia oggetto di contrattazione integrativa

● **INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ:** vanno rivisti i criteri per l'attribuzione degli incarichi e la quantificazione dell'indennità. I criteri dovranno essere trasparenti ed esigibili per tutte le categorie di inquadramento e per tutte le aree professioni.

● **TELELAVORO** consolidare ed ampliare la normativa già prevista dal CCNL per garantire che le lavoratrici ed i lavoratori possano utilizzare questa tipologia contrattuale compatibilmente con le proprie esigenze, rendendo obbligatoria e immediata la definizione delle figure e regole applicative a richiesta delle Oo.Ss.

● **BUONI PASTO** Le università devono prevedere in bilancio risorse sufficienti a rendere completamente esigibile l'articolo del CCNL.

Vanno stabiliti gli stessi diritti rispetto alla fruizione dei buoni pasto per la lavoratrice e il lavoratore con il rapporto di lavoro a tempo pieno quello a tempo parziale, e le collaborazioni coordinate e continuative.

Previdenza complementare

In sede di confronto all'Aran verranno definite le modalità di adesione al fondo di previdenza complementare ESPERO già costituito per il comparto Scuola.

Dovranno essere ridefinite le voci del salario che sono oggetto della base di calcolo ai fini della liquidazione.

Sulla base di questi obiettivi, FLC Cgil, chiede l'apertura delle trattative.

LA PIATTAFORMA DELL'AFAM

Il comparto dell'Alta Formazione Artistico Musicale sta ancora trattando la chiusura del Ccnl 2006-2009, con grave ritardo rispetto a tutti gli altri settori pubblici. La piattaforma per il prossimo triennio sarà preparata, quindi, successivamente.

Premessa

La FLC CGIL ha concluso il percorso di approfondimento e di discussione nei propri organismi in vista del rinnovo dei contratti collettivi dei comparti della conoscenza per il triennio 2010-2012, individuando sei temi di lavoro che rappresentano il cuore della proposta per il rinnovo contrattuale: salario fondamentale, salario accessorio, precariato, valorizzazione professionale, contrattazione integrativa, organizzazione del lavoro ed intensificazione delle prestazioni.

Nel mese di luglio è già stata data forma disdetta del precedente CCNL secondo le regole in vigore, preannunciando la piattaforma e indicando i punti di discussione. La presente piattaforma verrà sottoposta alla consultazione dei lavoratori. In seguito e sulla base dell'esito della stessa, sarà formalmente inviata all'ARAN.

Le vicende che hanno portato Cisl e Uil alla firma degli accordi separati del 22 gennaio e del 30 aprile, avranno il loro peso nella costruzione di intese unitarie, ma la FLC CGIL non potrà non essere coerente con quanto sostenuto sin qui sul tema delle regole, della contrattazione e del modello di relazioni sindacali. Dovranno essere esperiti in questa fase tutti i tentativi utili per avviare un confronto con Cisl e Uil, al fine di creare le condizioni per individuare punti di convergenza.

Inoltre il prossimo rinnovo dovrà costituire la ripresa e la valorizzazione della contrattazione per ridare senso alle relazioni tra le parti e per riconoscere compiutamente al sindacato il ruolo di rappresentanza dei diritti e degli interessi dei lavoratori.

La FLC CGIL infine si impegna a garantire il coinvolgimento dei lavoratori sia nel merito dei contenuti della piattaforma che delle ipotesi di accordo. Proponiamo a Cisl e Uil di condividere un percorso democratico di consultazione sui contenuti delle proposte relative al rinnovo contrattuale. Inoltre chiederemo che l'ipotesi di accordo venga sottoposto a referendum tra i lavoratori coerentemente con quanto avvenuto in occasione del secondo biennio economico 2008/2009. Crediamo che in una situazione in cui si tenta di ridurre al silenzio la voce dei lavoratori, manomettendo l'istituto delle RSU, sia nostra responsabilità perseguire con la maggiore determinazione possibile l'esercizio democratico del voto, oltre che individuare modalità che garantiscano la massima trasparenza e partecipazione durante la fase delle trattative.

Il contesto

Il rinnovo contrattuale per il triennio 2010-2012 del Comparto delle Istituzioni e degli Enti Pubblici di Ricerca e Sperimentazione si col-

FLC CGIL

**Piattaforma contrattuale
2010-2012**

COMPARTO RICERCA

loca in un momento particolarmente delicato, contrassegnato dal duplice intervento che il governo ha portato e sta portando avanti sul sistema di regole della contrattazione.

L'accordo separato sul nuovo modello contrattuale e la Legge delega 15/09, voluta con forza dal ministro della Pubblica amministrazione, sono l'asse portante della politica del governo nei confronti dei settori pubblici e tendono a modificare radicalmente per il futuro gli assetti della contrattazione. Se a questo si aggiungono gli interventi sugli Enti, la riduzione dei finanziamenti, le forti limitazioni ai meccanismi di reclutamento e i tagli alle risorse destinate alla contrattazione decentrata operati con la L 133/08, nonché il perdurare di un consistente precariato al quale si continua a non dare risposte, si ha la cifra degli interventi governativi nei confronti della ricerca pubblica.

Tutto questo peserà sulla stagione dei rinnovi contrattuali e sulla contrattazione integrativa negli Enti, nonché sulla fase appena avviata dell'applicazione del CCNL 2006-2009, stipulato il 16 maggio scorso.

I settori della conoscenza e fra questi la Ricerca avrebbero bisogno di interventi finalizzati al loro potenziamento. Per far ciò vanno riaffermati e aggiornati gli obiettivi di Lisbona, che prevedevano tra l'altro di incrementare gli investimenti in ricerca e sviluppo fino al 3% del PIL entro il 2010. Occorre potenziare le reti di ricerca, investire sui giovani e sul futuro dando il via ad un massiccio piano di reclutamento, migliorare le condizioni di lavoro di chi opera nella Ricerca.

In questo contesto l'accordo separato sulla riforma degli assetti contrattuali firmato da Cisl e Uil lungi dal dare risposte concrete per uscire dalla crisi, invece di puntare sul rilancio della Ricerca e alla valorizzazione del lavoro, alla crescita delle competenze e dei servizi per la collettività, penalizza ulteriormente gli spazi della contrattazione e acuisce il quadro di difficoltà.

Sotto questo profilo le risorse che sono prevedibili per il rinnovo dei contratti, sulla base delle nuove regole, non saranno in grado di dare risposte al problema delle retribuzioni e del loro accrescimento.

Il nuovo indice previsionale di inflazione, basato sull'indice IPCA,

depurato del costo dei beni energetici importati, è stato già calcolato dall'ISAE ed è del 1,8% nel 2010, del 2,2% nel 2011, e del 1,9% nel 2012; pertanto nel triennio di vigenza contrattuale l'indice cumulato è del 5,9% (un dato molto al di sotto dell'inflazione realisticamente prevedibile nello stesso periodo) e sarà, peraltro, calcolato solo sullo stipendio base, sottraendo cioè al calcolo della massa salariale tutto il salario accessorio.

Ciò in una fase invece dove la difficile congiuntura economica richiederebbe un forte sostegno ai redditi, con l'individuazione di risorse aggiuntive, oltre quelle che prevedibilmente saranno messe in campo sulla base del nuovo modello contrattuale.

Infine il tema del precariato e della piena valorizzazione della contrattazione integrativa sono stati gli ulteriori punti di riferimento per la definizione della piattaforma contrattuale e lo saranno anche nella nostra azione concreta durante la fase di rinnovo.

Le scelte di fondo

Investire nel lavoro, rendere attraente il sistema della Ricerca, soprattutto per i giovani ricercatori, migliorare il sistema per aumentare le competenze e le acquisizioni in campo scientifico, superare la dilagante precarizzazione: sono questi i nostri obiettivi di fondo. Per perseguirli occorre non solo tutelare e accrescere il salario, ma anche mantenere un sistema di regole contrattuali che siano in grado di garantire diritti e tutele alle lavoratrici e ai lavoratori del comparto; di far vivere la democrazia nei luoghi di lavoro attraverso la partecipazione; di valorizzare le professionalità esistenti nel comparto.

Occorre quindi difendere ed ampliare l'attuale sistema di regole contrattuali, evitando scorciatoie verticistiche, volte ad estromettere i lavoratori e le loro rappresentanze dai processi decisionali; occorre rendere sempre più trasparenti i meccanismi con cui nelle PA si assumono decisioni che hanno ricadute sull'organizzazione del lavoro. Per far questo va riaffermata la centralità della contrattazione e vanno contrastati i processi di riforma messi in atto dal

governo, evitando che si realizzi la loro trasposizione nel contratto.

La contrattazione di secondo livello dovrà avere piena autonomia nelle scelte legate ai sistemi premianti e/o d'incentivazione, vanno respinti i tentativi di definire fuori dalle regole contrattuali i meccanismi della valutazione, nonché gli stessi sistemi di classificazione del personale. Occorre recuperare le risorse indebitamente sottratte al salario accessorio con il taglio del 10% operato dalla L 133/08.

Nella fase di costruzione della piattaforma occorre tener presente che per la prima volta per il comparto della Ricerca ci si trova a presentare una piattaforma articolata nei tempi previsti dalla scadenza naturale del precedente quadriennio, in quanto come da prassi, in passato il rinnovo contrattuale della Ricerca, che è sempre stato l'ultimo dei contratti pubblici, avveniva quando il quadriennio contrattuale a cui si riferiva era già scaduto. Ovviamente anche sottolineando la forte valenza positiva di questa novità per il nostro Comparto, non v'è dubbio che ciò ha comportato la compressione dei tempi per una riflessione articolata a tutto tondo sulle questioni specifiche legate, ad esempio, all'ordinamento professionale, o ad altre tematiche particolarmente sensibili per la predisposizione della piattaforma.

Peraltro, a causa del ritardo con cui si è arrivati alla stipula del CCNL relativo al quadriennio 2006-2009, non vi è stata ancora la possibilità di apprezzarne l'applicazione, non essendo ancora per lo più iniziate le fasi di confronto con gli Enti. Ciò comporta anche la difficoltà di valutare al meglio le novità introdotte con il contratto e i loro effetti. Tut-



tavia è da ritenere che questi istituti vadano difesi ed ulteriormente estesi, così come dovrà essere difeso e potenziato l'attuale sistema d'inquadramento e di progressione delle carriere.

Al riguardo, obiettivo dovrà essere anche quello di reperire ulteriori risorse aggiuntive finalizzate alla migliore valorizzazione del lavoro e delle competenze acquisite dai lavoratori della Ricerca.

Va infine tenuto presente che, insieme alla presente piattaforma che sarà sottoposta alla consultazione dei lavoratori, la FLC CGIL sta predisponendo un documento sul tema del Reclutamento negli Epr, da affiancare alla piattaforma rivendicativa che sarà presentata. Questo perché, pur non essendo di stretta pertinenza contrattuale, il tema del Reclutamento rappresenta un aspetto particolarmente importante per il nostro comparto, con enormi ricadute anche sugli aspetti contrattuali, e più in generale sul piano delle politiche di settore.

Sul tema del precariato occorrerà ulteriormente sviluppare la nostra azione al fine di migliorare e aumentare le tutele contrattuali da un lato e di proseguire la lotta alla precarietà dall'altro. Ma anche avviare processi di immissione in ruolo di personale già precario, a partire dalla piena applicazione dell'art. 5.

Occorre poi tutelare e potenziare il ruolo negoziale del sindacato e delle RSU, aumentare la partecipazione e la democrazia nei luoghi di lavoro.

Resta prioritaria la definizione di un Testo Unico del Contratto della Ricerca che raccolga in un unico articolato l'intera materia contrattuale stratificatasi negli anni.



LINEE DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE

1 - Parte economica - Salario fondamentale

In coerenza con la piattaforma unitaria sul modello contrattuale presentata da CGIL-CISL-UIL il 12 maggio 2008 e con la sottoscrizione dell'accordo unitario per i rinnovi dei contratti del pubblico impiego 2006/2009 la CGIL avanza le seguenti richieste:

- incremento salariale nel triennio pari al 7,30% (che per la Ricerca significa un incremento medio pari a circa € 238, se si considera la media dell'incremento dell'ultimo biennio e si ricalcola sulla base della nuovo valore percentuale individuato) corrispondente all'inflazione prevedibile nel triennio 2010-2012;
- a cui va aggiunto un ulteriore 2% (pari a circa € 65) quale quota parte dell'incremento della prestazione lavorativa dovuta all'applicazione della Legge 133/08, anche per compensare il mancato recupero di differenziali inflattivi, nonché l'aumento dei servizi e delle prestazioni erogate;
- il calcolo delle risorse sarà effettuato confermando l'attuale meccanismo di calcolo sull'intera massa salariale del comparto;
- gli aumenti previsti devono essere prevalentemente destinati all'incremento del trattamento economico fondamentale;
- occorre prevedere un meccanismo, definito contrattualmente, per recuperare lo scostamento tra incremento stipendiale legato all'inflazione prevedibile e inflazione reale all'interno del triennio di valenza contrattuale.

Si propone inoltre di stabilizzare il salario accessorio derivante da contratto nazionale (Indennità di Ente annuale, IVP), nonché una quota parte dell'indennità di Ente mensile, prevedendone l'inglobamento nello stipendio tabellare.

Si propone l'eliminazione della prima fascia stipendiale d'ingresso per i ricercatori e tecnologi, prevedendo conseguentemente l'accesso direttamente alla seconda fascia e il contestuale riposizionamento di quelli già presenti nella prima fascia e, se necessario, nelle fasce successive.

Va inoltre perseguito l'obiettivo di riduzione della forbice salariale fra i livelli d'inquadramento.

2 - Parte economica - Salario accessorio

Si conferma la piena titolarità della negoziazione sull'utilizzo delle

risorse dedicate al salario accessorio attraverso la contrattazione integrativa. La contrattazione dovrà essere finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dei servizi erogati, delle condizioni di lavoro e della piena valorizzazione delle risorse umane.

Vanno recuperate le risorse tagliate con l'art. 67 della L 133/08 (10% dell'accessorio) e vanno respinti i tentativi di centralizzazione sia dei criteri di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, che dei sistemi di valutazione a cui legare l'incentivazione

Va riaffermata l'autonomia negoziale anche al fine dell'individuazione di ulteriori risorse aggiuntive da destinare alla contrattazione integrativa, volte al miglioramento dei servizi, all'accrescimento delle competenze e a sostenere i processi d'innovazione organizzativa.

Altro obiettivo da perseguire è la semplificazione delle varie voci di indennità erogabili, salvaguardando quelle legate allo specifico status e avente carattere di continuità; coerentemente con questo obiettivo si propone la riduzione delle risorse destinate al lavoro straordinario.

3 - La Contrattazione integrativa

La FLC CGIL ribadisce i due livelli di contrattazione ed in questo ambito il ruolo centrale della contrattazione integrativa.

Va rilanciato e potenziato il ruolo delle RSU nel comparto della Ricerca, intervenendo sulle materie di informazione e contrattazione. Si conferma la titolarità delle RSU fra i soggetti sindacali interessati alla informativa di cui all'art. 33 c. 3 del CCNL 2002-2005, nonché delle successive forme di relazioni sindacali richiamate.

Ai fini della validazione degli accordi sottoscritti in sede di contrattazione integrativa, va esteso anche al II livello di contrattazione il meccanismo di calcolo della rappresentatività delle Oo.Ss. firmatarie per il raggiungimento del 51% necessario all'accordo, facendo riferimento alla media del comparto.

La contrattazione va estesa anche all'organizzazione del lavoro. Si conferma la piena esigibilità dei contratti integrativi sottoscritti. I controlli sui contratti sottoscritti non potranno essere diversi da quelli di tipo contabile.

Il tema della valutazione, anche ai fini della valorizzazione professionale e del diritto alla carriera, dovrà essere espressamente affrontato nel CCNL, tenendo presenti i seguenti principi: pubblicazioni e/o relazioni tecniche, formazione, valutazione dell'attività, anzianità, disponibilità e pratica della mobilità da e per altre esperienze professionali, le attività d'insegnamento, attività di supervisione, le collaborazioni, i compiti amministrativi ...

La contrattazione integrativa dovrà espressamente affrontare il tema della precarietà, a partire dalla piena esigibilità delle norme contrattuali esistenti (art. 33 del CCNL 2002-2005, art. 20 CCNL 2006-2009) e dall'ampliamento delle relazioni sindacali.

In particolare si propone l'inserimento fra le materie di concertazione del piano triennale di fabbisogno.

Si propone di disciplinare, almeno nei principi generali, per via contrattuale le condizioni di lavoro particolarmente usuranti e disagiate, ancorché temporanee, sia per quanto riguarda le remunerazioni che gli aspetti legati alla prestazione, quali l'orario di lavoro (come ad esempio le problematiche di chi è addetto ad attività di ricerca su navi oceanografiche, o che svolge la propria attività in siti in cui le condizioni climatiche e/o ambientali sono particolarmente gravose).

4 - Ordinamento

Si conferma la volontà di apporare le necessarie migliorie all'attuale sistema di d'inquadramento del personale degli Epr, finalizzate a valorizzare il lavoro della ricerca e le competenze professionali.

Le novità introdotte al riguardo dall'ultimo CCNL hanno consentito di dare risposte positive alle problematiche già in passato emerse, tuttavia restano ancora da affrontare le seguenti problematiche e criticità, che suggeriscono di effettuare interventi migliorativi al sistema di profili professionali esistente:

- riallineamento dei profili fra i profili tecnici e quelli amministrativi, sia per quanto riguarda i livelli che i tempi di permanenza. La differenziazione fra questi profili non ha più alcuna coerenza con l'evoluzione intervenuta nell'organizzazione degli Enti;
- la possibilità di introdurre un ulteriore profilo intermedio fra le figure dei ricercatori e tecnologi e gli apicali dei profili tecnici e amministrativi, in grado di inquadrare le elevate professionalità presenti negli Enti. Professionalità non inquadrabili fra gli attuali primi tre livelli, ma di elevata qualificazione professionale. Tale modifica al sistema d'inquadramento consentirebbe l'accesso con laurea senza il dottorato (o i tre anni di attività certificata, come previsto dalla normativa vigente), oltre l'unica possibilità già prevista dal profilo di funzionario d'amministrazione, anche a molti giovani. In questo quadro va affrontato il problema dell'accesso con lauree triennali;
- resta ancora da risolvere il problema del riconoscimento del servizio prestato a tempo determina-

to in caso di accesso al profilo di ricercatore/tecnologo, che invece andrebbe considerato utile ai fini dell'acquisizione delle fasce stipendiali, essendo maturabile il diritto indipendentemente dalla tipologia contrattuale con cui si è stati inquadrati.

Altro tema è quello del diritto alla carriera che va riaffermato nel nuovo CCNL. Le continue incursioni legislative al riguardo hanno limitato e rischiano di limitare fortemente per il futuro l'applicazione degli artt. 53, 54 e 15 e quindi di vanificare il sistema di valorizzazione professionale in uso negli Enti. Tale sistema di valorizzazione ha permesso negli anni, sia pure con qualche ombra, il diritto alla carriera, per questo va valorizzato e migliorato. Al fine di rendere esigibili gli istituti contrattuali finalizzati alla valorizzazione professionale, occorre reperire ulteriori risorse aggiuntive e renderle certe nella loro utilizzazione:

- per ricercatori e tecnologi va previsto nel CCNL una quota percentuale della Massa Salariale, a valere sul bilancio degli enti, aggiuntive alle risorse contrattuali, vincolate all'applicazione dell'art 15, con l'obiettivo di rendere compiuto un sistema credibile di valorizzazione delle professionalità, a partire dal passaggio dal III al II livello professionale;
- per i tecnici e amministrativi va previsto nel CCNL una quota percentuale della Massa Salariale, a valere sul bilancio degli enti, aggiuntive alle risorse contrattuali, vincolate all'applicazione dell'art 54, con l'obiettivo prioritario di rimuovere gli ostacoli allo sviluppo delle carriere del personale.

Il finanziamento per l'applicazione dell'art. 53 va reperito nell'ambito delle risorse di bilancio degli Enti e vanno rivalutati gli importi economici dei gradoni, fermi ormai dalla loro istituzione, per un valore pari al 10%.

Si conferma il primato della contrattazione sul sistema di inquadramento del personale e sulla valorizzazione professionale. I percorsi di carriera e le risorse ad essi dedicati vanno affrontati nell'ambito della contrattazione, sia di primo che di secondo livello.

Occorre ricondurre le mansioni inerenti a nuove figure professionali operanti negli Enti nell'ambito del sistema di classificazione del CCNL Ricerca, come quella del rilevatore statistico.

5 - Diritti e tutele

In relazione a queste materie, occorre attraverso la contrattazione e il CCNL ripristinare il sistema di diritti e tutele preesistenti all'entrata in vigore della 133/08. In tal senso si



conferma la piena titolarità del CCNL su queste materie.

Vanno recepite nel CCNL Ricerca le soluzioni di miglior favore in materia di diritti e tutele già presenti in altri contratti pubblici; vanno estese le tutele in caso di malattia, per i trattamenti di missione e in materia di sicurezza, anche attraverso i regolamenti sopra citati, al personale precario (co.co.co., assegnisti di ricerca ecc.).

Va ridefinita la materia delle assenze per malattia, prevedendo che le migliori condizioni di tutela previste per i casi di gravi patologie, siano estese anche ai giorni di ricovero ospedaliero e ai giorni successivi alle terapie e ai ricoveri, precisando nel contempo che non sono soggetti a decurtazione del salario accessorio.

Vanno ripristinati i permessi previsti dalla L 104 anche per il familiare, o congiunto, del lavoratore titolare del diritto.

Deve essere ristabilito il diritto per il ricorso al part-time, alle condizioni di miglior favore preesistenti all'entrata in vigore della 133/08.

Va precisato e riaffermato che la formazione non è un premio d'incentivazione ma un diritto del lavoratore e in quanto tale ne va garantita la piena esigibilità. Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL va effettuata la contrattazione prevista dall'art. 35 comma 3 lettera c.

Vanno consolidate e ampliate le opportunità di ricorso al telelavoro da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, incrementando la numerosità del personale da adibirvi.

Va affrontato il tema delle differenti opportunità di carriera oggi esistenti fra uomini e donne della ricerca, che finiscono per incidere anche sul versante delle retribuzioni, attraverso l'introduzione di azioni positive antidiscriminatorie nelle procedu-

re selettive e/o concorsuali. Così nell'adozione di atti d'organizzazione da parte degli Enti, volti ad assegnare incarichi di responsabilità, vanno introdotte discriminazioni positive al fine di favorire il riequilibrio di genere nella distribuzione degli incarichi.

Infine si propone di rendere applicabile, anche per via contrattuale, quello che già nel Dlgs 165/01 è previsto, oltre che come raccomandazione nella Carta europea dei ricercatori, fra le finalità dell'azione amministrativa, in materia di reclutamento e gestione delle risorse umane, accesso e condizioni di lavoro, a proposito di pari opportunità.

Vanno ampliate le prerogative delle CPO.

Istituzione definitiva della previdenza complementare, secondo il principio del maggior favore e dell'immediata redditività, la cui mancata attuazione si sta traducendo in una penalizzazione molto consistente, per le aspettative di copertura pensionistica di una parte significativa del personale della ricerca, oltre che dei giovani e dei precari. Si propone per questo l'adesione al Fondo Espero.

6 - Precariato

Occorre proseguire nell'azione di contrasto alla precarietà e vanno ricondotte a contratti a TD le diverse tipologie contrattuali atipiche, anche utilizzando il riferimento alla Carta europea dei ricercatori.

Vanno avviati per via contrattuale ulteriori processi di immissione in ruolo del personale precario, anche attraverso la piena applicazione e esigibilità da parte degli Enti dell'art. 5. Tali processi potranno e dovranno riguardare anche i lavoratori atipici.

Dal punto di vista contrattuale non è stato ancora risolto il problema del riconoscimento dell'anzianità del servizio pre-ruolo, ai fini dell'inquadramento nei profili di ricercatore/tecnologo. Al riguardo si può prevedere una ipotesi massima di riconoscimento totale del servizio o una ipotesi di riconoscimento parziale.

È necessario verificare l'effettivo utilizzo delle risorse di cui all'art. 19, destinabili anche alla trasformazione dei lavoratori atipici in contratti a TD e le esperienze praticate negli Enti, al fine di migliorarne contrattualmente l'applicazione, che dovrà essere finalizzata a limitare ulteriormente il ricorso a forme di lavoro flessibile. Altresì dovranno essere resi più rigorosi i limiti imposti dalle norme vigenti per il ricorso alle forme contrattuali flessibili, salvaguardando i contratti in essere.

Coerentemente con quanto richiamato al riguardo, a proposito della contrattazione integrativa, si propone che l'atto ricognitivo sul precariato di cui all'art. 33 c. 3 del CCNL 2002-2005 sia oggetto di concertazione fra le parti, fra i quali vanno comprese le RSU.

Tale concertazione dovrà essere finalizzata alla regolamentazione del ricorso alle forme di lavoro flessibile, con l'obiettivo di individuarne casi e limiti di utilizzo, le condizioni economiche e normative di trattamento, gli strumenti idonei a favorire la progressiva conversione in forme di lavoro subordinate, come disciplinato dall'art. 5, anche utilizzando le risorse derivanti dai proventi di attività per prestazioni a committenti esterni (art. 19 del CCNL 2002-2005).

Si propone per via contrattuale l'obbligo per gli Enti di adottare appositi regolamenti per l'applicazione dell'art. 5 del CCNL 2002-2005, nonché per regolamentare l'attivazione di rapporti di lavoro non subordinato (dottorati, assegni di ricerca, collaborazioni).

il giornale della effelleci

Aut. Trib. di Roma n. 17.260 del 9.5.1978
n. 7 - settembre 2009

Valore Scuola coop. a.r.l.
via Leopoldo Serra, 37 - 00153 Roma
www.ediziconoscenza.it

Tipolitografia Csr/Roma
via di Pietralata, 157

Direttore
Domenico Pantaleo

Direttore responsabile
Ermanno Detti

In redazione: Joëlle Casa, Paola Coarelli,
Renato Comanducci Maurizio Lembo,
Pino Patroncini, Elio Rucci, Anna Maria Villari
Grafica e impaginazione: Luciano Vagagnini

Tiratura 135.500 copie



È uscito il numero 9 di Articolo 33

Dall'indice:

EDITORIALE
I miracoli delle chiacchiere
Le autoesaltazioni del potere
di Anna Maria Villari

MERCURIO
Chi aggredisce un omosessuale
di Ermanno Detti

IN PRIMO PIANO
Chi ha paura della democrazia
Elezioni Rsu scuola 2009
di Maurizio Lembo

Linee guida per contratti forti
Inizia la nuova stagione
contrattuale
di Wolfango Pirelli

DIBATTITO
La faticosa nascita di una lingua
Scuola e dialetto/I
di Paolo Cardoni

PEDAGOGIE/DIDATTICHE
Esperienze, dubbi e coscienza di
chi insegna
Registro di classe
di Laura Detti

Il rischio di uno scacco matto
I "pezzi" che mancano alla
scuola
di Franco Frabboni

LETTERATURE
Invito alla liberazione
Come cantano il sapere le donne
di Marilena Menicucci

SPIGOLATURE
Un delitto contro la conoscenza
Ipazia, icona della libertà
di pensiero
di Loredana Fasciolo e Lina Imputato

L'abbonamento è annuale (12 numeri):

- € 65,00
- € 50,00 per gli iscritti alla FLC Cgil
- Sconti per le RSU

Per abbonarsi, versamento su ccp n. 63611008 intestato a Valore scuola coop. Roma

Potete chiedere un numero gratuito in visione contattando la casa editrice. Il sommario del primo numero su:
www.edizioniconoscenza.it

FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS-CONFSAL

RINNOVO CCNL FISM, AGIDAE, ANINSEI 2010-2012 LINEE DI PIATTAFORMA SCUOLA NON STATALE

Premessa

Facendo seguito alla nostra comunicazione di disdetta del CCNL inviata il 15 luglio 2009, ai sensi dell'art.18 del vigente contratto collettivo nazionale, le scriventi Oo.Ss. chiedono l'apertura delle trattative per il rinnovo del CCNL 2010-2012.

A tal fine le scriventi Oo.Ss. inviano le presenti linee di piattaforma riservandosi successivamente di sottoporre alle associazioni datoriali le richieste di modifiche specifiche dei singoli istituti contrattuali.

Obiettivi generali

Con le seguenti linee di piattaforma, le Oo.Ss. intendono rafforzare la centralità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed il ruolo della contrattazione di secondo livello per la completa affermazione dei diritti e delle tutele a tutto il personale occupato nelle singole istituzioni scolastiche, educative e formative del comparto della scuola non statale.

Pertanto le Oo.Ss. ritengono indispensabile valorizzare e rafforzare il secondo livello di contrattazione nella direzione di potenziare e valorizzare adeguatamente le professionalità delle singole figure che operano all'interno del sistema.

In coerenza con gli obiettivi generali sopra evidenziati le Oo.Ss. ritengono opportuno rinnovare sia la parte normativa sia la parte economica sulla base della durata triennale del CCNL.

Le Oo.Ss. rivendicano l'obiettivo, solo parzialmente realizzato in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali, di ridurre il divario economico e normativo, ancora presente, tra il personale dipendente della scuola non statale e quello della scuola statale.

Vi è, infatti, la profonda consapevolezza che l'estensione dei diritti, delle tutele contrattuali e delle condizioni economiche del personale rappresentino il presupposto per una piena valorizzazione delle professionalità presenti nelle istituzioni scolastiche educative non statali.

In questo contesto la contrattazione nazionale assume un ruolo centrale.

Al CCNL compete il ruolo di ridefinire la struttura economica e organizzativa della scuola non statale in armonia con l'intero sistema nazionale di istruzione e di educazione nel rispetto del dettato costituzionale e della legislazione scolastica, con l'obiettivo di giungere in tempi brevi a un unico contratto collettivo nazionale di settore, che ridisciplina in maniera omogenea l'intero settore, oggi normato da tre diversi CCNL.

Alla contrattazione decentrata di II livello, di vigenza triennale, va affidato, anche il ruolo di valorizzare le professionalità stabilendo ulteriori erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi educativi e scolastici, attribuendo più ampio rilievo e responsabilità alle commissioni paritetiche regionali.

Parte normativa

Le Oo.Ss. ritengono necessario procedere ad un adeguamento di alcuni istituti contrattuali in considerazione del mutato quadro complessivo relativo al sistema dell'istruzione non statale, in coerenza con quanto normato dalla legge di parità, dalle altre recenti disposizioni in materia di legislazione scolastica ed educativa.

In particolare le Oo.Ss. intendono rafforzare il ruolo degli Organi Collegiali e il valore dell'autonomia scolastica sotto il profilo dell'ampliamento dell'offerta formativa, dentro un quadro di norme contrattuali certe ed esigibili.

Le Oo.Ss. ritengono altresì di continuare la politica di contrasto all'utilizzo di forme precarie di rapporti di lavoro e di arginare il ricorso diffuso al precariato, ribadendo la centralità del rapporto di lavoro dipendente e a tempo indeterminato in quanto unica garanzia per un ottimale funzionamento organizzativo e didattico dell'attività scolastica, educative e formativa, in perfetta continuità con i risultati ottenuti nelle precedenti tornate di rinnovi contrattuali.

Le novità legislative in materia di mercato del lavoro introdotte dalla legge 30/03 e dal successivo D.L.vo 276/03 hanno introdotto, nel setto-

re scolastico-educativo non statale, elementi di flessibilità che devono, comunque, garantire insieme alla stabilità dei rapporti di lavoro il pieno rispetto di quanto previsto dalla legge di parità.

Pertanto le Oo.Ss. confermano la centralità, nelle istituzioni scolastiche ed educative non statali, del ricorso al tradizionale rapporto di lavoro dipendente e a tempo indeterminato in quanto garanzia per un ottimale funzionamento dell'attività didattica ed educativa.

Le Oo.Ss., inoltre, riconfermano nella prospettiva di un contratto unico, la necessità di omogeneizzare gli orari di lavoro di specifiche figure professionali quali il personale ATA, il personale di asilo nido ed il personale docente della scuola dell'infanzia. Per il personale docente delle scuole paritarie di ogni ordine e grado, va ribadito e/o adeguato l'orario cattedra sulla base degli ordinamenti scolastici. In questa ottica è necessario rafforzare le relazioni sindacali con particolare riferimento alle Commissioni paritetiche regionali che rappresentano anche il luogo di governo e di indirizzo per le attività di formazione continua e specifica del personale e per le modalità di accesso agli ammortizzatori sociali per sostegno al reddito e all'occupazione in particolari condizioni, e per garantire la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro in applicazione degli impegni assunti in sede contrattuale.

Trattamenti economici e salariali

È indispensabile proseguire, sul piano economico e salariale, la tendenza, già individuata nella passata stagione contrattuale, a ridurre il differenziale economico esistente tra il personale della scuola non statale e quello della scuola statale, con l'obiettivo futuro di unificare le condizioni economiche di tutto il personale della scuola indipendentemente da dove opera.

Coerentemente con gli obiettivi sopra indicati le Oo.Ss. pertanto si riservano di indicare nella specifica piattaforma rivendicativa gli importi corrispondenti per le singole figure professionali e per i singoli livelli per il triennio di vigenza contrattuale.

Edizioni Conoscenza

I migliori libri per la Scuola, l'Università e la Ricerca

www.edizioniconoscenza.it

Orientamenti



Ettore Guadagnini
Paolo Rossi
Studiare fisica all'Università

Manuale per docenti e studenti per orientare/rsi nella scelta della facoltà di Fisica.
Dall'indice: Che cos'è la Fisica oggi; Il mestiere di fisico; Le conoscenze preliminari e la loro verifica; Test d'ingresso

pp. 160, euro 15,00



Roberto Voza
A lezione di diritto

Manuale per docenti e studenti per orientare/rsi nella scelta della facoltà di Giurisprudenza e nell'insegnamento/apprendimento del Diritto.
Dall'indice: Perché studiare il diritto, come studiare il diritto, Come insegnare il diritto, L'ordinamento universitario degli studi giuridici, Alcuni sbocchi professionali.

pp. 144, euro 15,00

Libriccini/le professioni



Maria Brigida (a cura di)
Glossario dell'insegnante della scuola secondaria

Venticinque parole chiave della professione docente sono analizzate in questo agile libretto.
Un piccolo contributo per riflettere sull'attività quotidiana di una professione fondamentale ma lasciata a se stessa.

pp. 62 - € 8,00



Carlo Testi
Il collaboratore scolastico la funzione educativa di una professione "non docente"

Mentre si afferma che la figura del collaboratore scolastico non è più necessaria, perché sostituibile da una ditta di pulizie, questo libro tende a rivalutare la professionalità di questa figura, a partire dal profilo previsto dal contratto.

pp. 80 - € 10,00



Paola Coarelli
Diana Cesarin
Dove vanno la scuola dell'infanzia e la scuola primaria?

Il governo riporta la scuola dell'infanzia agli anni '50. Come superare gli ostacoli di una politica miope e arretrata? Come salvaguardare le esperienze migliori? Una battaglia che i docenti devono e possono vincere.

pp. 80, € 8,00

Tuttocontratto



A. Campanari
A.M. Santoro (a cura di)
Tuttocontratto scuola pubblica

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2006-2009 del Comparto Scuola
Quadriennio giuridico 2006-2009. Bienni economici 2006-2007/ 2008-2009. Sequenze contrattuali. Accordi applicativi.

pp. 166 - € 18,00



Massimo Mari
(a cura di)
Tuttocontratto scuola non statale

Contratto Algidae/CCNL per il personale dipendente dagli istituti scolastico-educativi gestiti da enti ecclesiastici.
Contratto Fism/CCNL per il personale addetto ai servizi all'infanzia e alle scuole dell'infanzia non statali.
Contratto Aninsei/CCNL per il personale degli istituti non statali di educazione e istruzione.

pp. 188 - € 20,00



Rita Guariniello
Elio Rucci (a cura di)
Tuttocontratto Università

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2006-2009 del Comparto Università
Dichiarazione a verbale FLC CGIL-CCNL. Il Biennio economico 2008-2009. Dichiarazioni congiunte. Allegati. Tabelle. Schede della FLC CGIL.

pp. 108, € 16,00

Varia



Luigi Calcerano & Giuseppe Fiori
Teoria e pratica del giallo
Manuale per aspiranti giallisti

Fiori e Calcerano, tra i più esperti giallisti italiani, propongono in questo volume una parte teorica (dalla logica di Conan Doyle a quella della Christie) e una pratica sulle regole per scrivere un romanzo giallo. Al termine due racconti inediti degli autori.

pp. 260, € 18,00

Libri di Minerva



Jack Zipes
Saggia e follia del narrare
Teoria e pratica del contastorie

Oggi l'industria culturale offre un enorme apparato narrativo visivo, fatto di film, telefilm, videogiochi, spot... Ma perché abbiamo bisogno di storie? E come dobbiamo narrarle?

pp. 128, € 12,00

Scuolaidea



Carlo Bernardini
(a cura di)
Il tempo, le cose e la natura
I bambini e la comprensione della realtà

Il libro sostiene la suggestiva tesi che gli adulti "resistono" alle forme induttive della razionalità.

pp. 136 - € 12,00



Gianfranco Staccioli
Diario dell'accoglienza
L'organizzazione della classe e degli spazi

Il bambino che viene a scuola ha il diritto di trovare ambienti e atteggiamenti accoglienti. E nel nostro caso significa anche organizzazione dello spazio e del tempo per muoversi e per vivere le prime esperienze.

pp. 176 - € 12,00



Gianna Marrone
Giocattolando
Il bambino ludico: dal gioco dell'Oca ai videogiochi

I giocattoli sono gli strumenti con cui il nostro cervello gioca e giocando si sviluppa, si rinforza, crea cultura. Nell'era informatica, l'umanità rischia, senza giocattoli adeguati, di non impiegare a pieno le energie del corpo.

pp. 126 - € 12,00



Daniela Bianchi
Matematica
Il problema dei problemi nella scuola primaria

Guida e quaderno didattico operativo in cui le motivazioni poste all'attenzione di docenti ed educatori sono molte e non tutte scontate. Risolvere problemi è come "filosofare".

pp. 158 - € 12,00

PER ORDINARE

TELEFONO

06/5813173
06/5885355

E-MAIL

commerciale@edizioniconoscenza.it

FAX

06/5813118

POSTA

EDIZIONI CONOSCENZA
Via Leopoldo Serra n. 31/37
00153 Roma