

ISTRUZIONE E RICERCA SONO IL FUTURO DEL PAESE



FLC CGIL
federazione
lavoratori
della conoscenza



**FEDERAZIONE
SCUOLA
UNIVERSITÀ
RICERCA**



**FEDERAZIONE
UIL SCUOLA RUA**

LINEE GUIDA UNITARIE PER IL RINNOVO DEL CCNL 2019-21

**COMPARTO
ISTRUZIONE E RICERCA**

8 febbraio 2019

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

LE RIVENDICAZIONI COMUNI di COMPARTO

Filc CGIL, CISL FSUR e Federazione UIL SCUOLA RUA il 28 giugno 2018 hanno dato disdetta del CCNL vigente, seguendo le tempistiche previste dal contratto stesso. Siamo dunque nella fase di costruzione della nuova piattaforma per il Contratto di Comparto “Istruzione e ricerca” del triennio 2019-21.

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

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

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

Il CCNL deve affrontare inoltre i processi di **digitalizzazione** che stanno investendo anche i nostri settori. L’introduzione delle pratiche digitali, sia in ambito educativo che amministrativo, l’utilizzo di algoritmi di gestione del personale (pensiamo alla mobilità o alla definizione delle graduatorie o alla gestione delle nomine), il crescente ricorso ai monitoraggi, la trasmissione di dati sensibili a *cloud* esterni, le relazioni educative spesso sviluppate attraverso *app* o *social network* rendono indispensabile prevedere una specifica regolamentazione anche di carattere contrattuale.

LA RETRIBUZIONE

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

- 1) Occorre garantire il mantenimento e la stabilizzazione, dal 1° gennaio 2019, dell'**elemento perequativo** della retribuzione introdotto con l'ultimo contratto
- 2) Al fine di salvaguardare il potere d'acquisto nel triennio 2019-2021 occorre almeno garantire la **copertura dell'inflazione** (IPCA) secondo le previsioni Istat, pari all'1,4% per il 2019, l'1,4% per il 2020, l'1,3% per il 2021
- 3) Va previsto uno stanziamento aggiuntivo per consentire un aumento delle retribuzioni finalizzato alla **valorizzazione delle professionalità** in considerazione dell'importante funzione pubblica che i lavoratori sono chiamati a svolgere
- 4) Ogni eventuale nuova risorsa destinata al personale va contrattualizzata

INCLUSIVITÀ E EQUIPARAZIONE DEI DIRITTI

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

2

INTERNALIZZAZIONE

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

SEMPLIFICAZIONE

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

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

Questi problemi vanno gestiti contrattualmente, eliminando quanto più possibile ogni appesantimento burocratico per l'attività di insegnamento e di ricerca, mentre vanno contrattati, insieme alla specifica formazione, i procedimenti legati ai servizi complementari che attengono anche ai rapporti con altri Enti e ministeri.

REVISIONE NORMATIVA

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

Riteniamo ora necessario rivendicare una profonda revisione normativa al fine di proseguire l'opera di **riequilibrio fra legge e contratto**, compreso il tema della premialità secondo la logica introdotta dal "decreto Brunetta" nei settori in cui permane, rafforzare gli ambiti della contrattazione, avanzare verso nuovi diritti e opportunità soprattutto nella parificazione tra lavoratori a T.I. e T.D. e sburocratizzare il lavoro. Va abrogata l'iniqua norma riguardante la trattenuta economica in caso di assenza per malattia, nell'ottica dell'equiparazione tra lavoratori pubblici e privati.

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

3

SEZIONE SCUOLA

IL VALORE DELLE PROFESSIONI NELLA SCUOLA "COMUNITA' EDUCANTE"

Il Personale Docente. Una triplice valorizzazione

La nostra proposta è centrata su:

- valorizzazione professionale del **lavoro con la classe**
- riconoscimento del **lavoro aggiuntivo**, sia di gestione che di altre attività collegate alla funzione docente attraverso un sistema di crediti definiti a livello di contrattazione integrativa nazionale e riferiti a formazione, esperienza, innovazione, escludendo valutazioni di carattere individuale.

- riconoscimento degli oneri connessi a **particolari contesti lavorativi** (aree di disagio sociale o di particolare complessità organizzativa), salvaguardando l'autogoverno e l'autonomia delle Istituzioni scolastiche.

Il Valore della Funzione docente

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

In questo quadro anche il Comitato di Valutazione dovrà essere ricondotto alle sue originarie funzioni e composizione.

Trasparenza nei carichi di lavoro e nell'orario

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

Ciò premesso, è opportuno disciplinare in modo chiaro aspetti che attengono non alla **quantità** dei carichi di lavoro, ma alla **funzionalità** e alla **qualità** degli stessi. Confermati gli attuali obblighi orari di insegnamento, vanno puntualizzati i **limiti massimi della prestazione giornaliera**, escludendo la costituzione di cattedre con orario superiore a quello ordinario; necessaria inoltre la generalizzazione di una **quota oraria** destinata alla **programmazione** nel rispetto degli attuali obblighi funzionali.

Le attività funzionali, fermo restando l'attuale monte ore, andrebbero rese più flessibili al fine di promuovere il lavoro collegiale.

Il Personale ATA

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

Le **posizioni economiche** vanno contrattualmente rifinanziate per garantirne l'attribuzione a tutto il personale ATA e progressivamente inglobate nella retribuzione tabellare.

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

Vanno rivisti in questo quadro i **profili**, portando rapidamente a termine i lavori della Commissione paritetica per l'ordinamento professionale del personale ATA di cui all'art 34 del CCNL 19 aprile 2018.

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

L'orario di lavoro, ordinario e aggiuntivo, necessita di una revisione al fine di rendere chiari obblighi e durata dello stesso, mentre occorre individuare i **limiti** ben precisi alla **prestazione lavorativa nell'arco della giornata**. Inoltre, devono essere previste forme di **flessibilità oraria**, disciplinate contrattualmente.

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

Il Personale Educativo

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

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

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

Il Personale nelle Scuole Italiane all'Estero

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

Istruzione per Adulti

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

La Formazione

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

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

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

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

Rafforzare il protagonismo delle RSU

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

- 1) regolare la **validazione del contratto d'istituto** in relazione ai soggetti che lo sottoscrivono, così come previsto per il CCNL

- 2) chiarire e rafforzare nell'ambito dell'informazione successiva, la **piena trasparenza** sui dati inerenti destinatari ed entità del salario accessorio a qualsiasi titolo erogato
- 3) abolire i **minimi di servizio** imposti al **personale Ata** durante le **assemblee sindacali**
- 4) introdurre modalità di gestione partecipata e democratica delle **Reti di scuola** prevedendo la negoziazione di relative attività e risorse.
- 5) consolidare e rafforzare l'istituto del "**Confronto**"

La retribuzione accessoria

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

Previdenza Complementare

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

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

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

SEZIONE UNIVERSITÀ

Parte normativa e relazioni sindacali

Vanno ampliate le materie oggetto di partecipazione sindacale e contrattazione, implementando nuovi modelli relazionali in considerazione dell'ampia autonomia delle Istituzioni Universitarie e delle AOU. In particolare vanno riportati alla contrattazione la materia della formazione del personale e i Piani di Azioni Positive

che la normativa dei CUG espressamente prevede, come è assoluta priorità recuperare il confronto e/o la contrattazione su ogni argomento che abbia ricadute sul personale.

Occorre costituire una contrattazione di sito che tenga conto della necessità dei lavoratori appaltati di confrontarsi con l'Ente appaltatore cui, di fatto, rispondono in termini organizzativi e professionali. Vanno incrementate le ore di assemblea sindacale disponibili per i lavoratori.

Trattamento accessorio

Va valorizzato il ruolo della contrattazione integrativa per un utilizzo più efficace 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, demandando al contratto nazionale la definizione dei criteri macro di valutazione, da definire in dettaglio in contrattazione integrativa: pertanto, quanto previsto dal comma 4, art. 20 del vigente CCNL dovrà trovare applicazione anche per il personale della sezione università.

Semplificare la composizione del fondo dedicato alla contrattazione integrativa in particolare individuando una modalità di "riconversione" di parte delle risorse variabili del Fondo (erogate per riorganizzazione ex art. 87 comma 2 CCNL) in quote stabili, con riferimento all'ammontare medio delle risorse complessive stanziare negli ultimi 5 anni.

Consentire l'utilizzo di risorse aggiuntive per sostenere i processi di innovazione e miglioramento della qualità dei servizi offerti dagli Atenei, superando la logica del preordinato limite del "tetto" del fondo.

Prevedere nel CCNL che le risorse necessarie per l'Organizzazione di Ateneo (incarichi, responsabilità etc.), strumenti di funzionamento che l'Amministrazione stessa si dà, siano a carico del Bilancio di Ateneo e non più del Fondo Accessorio; i criteri di individuazione e della conseguente retribuzione economica devono rientrare in contrattazione.

Le responsabilità e gli incarichi affidati devono essere oggetto di bando di selezione.

Le progressioni orizzontali (PEO), oggetto di contrattazione, devono avere carattere di regolarità ed esigibilità con procedure almeno biennali, a carico del bilancio di Ateneo e fuori dal fondo del salario accessorio, confermando la decorrenza al 1° gennaio. A tal fine va prevista una clausola di salvaguardia che garantisca, con i fondi di bilancio, una progressione economica nel caso in cui per un congruo e definito

numero di anni (ad es. 4 anni) il personale non abbia usufruito di alcuna progressione economica pur risultando idoneo alla procedura selettiva.

Sistema di classificazione

In coerenza con quanto previsto dall'art. 44 del CCNL 2016/2018, è necessario definire un nuovo Sistema di classificazione del personale ponendo attenzione anche alla necessità di valorizzare i Professionisti attualmente collocati nella categoria delle Elevate Professionalità, riaffermando la loro peculiarità ai fini del perseguimento degli obiettivi delle Amministrazioni del Settore. Va ricompresa e regolamentata nel CCNL la figura del Tecnologo a tempo indeterminato nelle università.

Vanno ricondotti al contratto i sistemi di valutazione del personale, tendenti a incentivare il grado di cooperazione/collaborazione e non la competizione individuale nel perseguire obiettivi di miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi. Per il personale delle categorie B, C e D si dovrà prevedere un'ampia prevalenza della valutazione collettiva a fronte di quella individuale.

La formazione è un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori: vanno quindi previsti percorsi formativi di qualità obbligatoriamente rivolti a tutti.

Il Telelavoro si deve consolidare e va ampliata la normativa contrattuale già prevista.

Va prevista la possibilità di introdurre forme di "lavoro agile" (smart - working)

9

Policlinici Universitari

Si conferma la necessità di valorizzare la specificità del personale che opera presso i Policlinici universitari (comunque denominati), attraverso l'introduzione di specifiche norme contrattuali valide per tutti i lavoratori che vi operano, a prescindere dall'istituzione che è titolare del rapporto di lavoro o ne corrisponde gli emolumenti.

Va garantita una reale valorizzazione delle professionalità del personale Universitario integrato nelle AOU, salvaguardandone la possibilità di carriera anche in relazione alle attività di formazione e ricerca svolte.

E' necessario quindi definire, nell'ambito della revisione del Sistema di classificazione, una distinta disciplina che consenta di individuare per il personale della c.d. Sanità – Universitaria, un giusto inquadramento che tenga conto della collocazione professionale acquisita e del trattamento economico nel tempo maturato in applicazione dell'art.31 del DPR 761/79, valorizzando la specifica funzione svolta nel sistema integrato - assistenza, didattica, ricerca - delle AOU. Un Sistema che consenta la conservazione della progressione economica e di carriera maturata presso l'AOU in tutti i casi di mobilità, anche in-terna verso l'Ateneo di riferimento. E' necessario pertanto garantire certezza di risorse finalizzate al sistema di retribuzione

fondamentale, accessorio, e di progressione di carriera, come previste dalle norme e dai contratti vigenti.

Garantire che le Aziende organizzino corsi di formazione (ECM) aziendali assicurando ad essi l'accesso e la partecipazione gratuita di tutte le lavoratrici ed i lavoratori, anche di quelli strutturati/integrati. Allo stesso modo va garantita la possibilità, per il personale T.A. socio-sanitario, di espletare attività didattica.

Distinta disciplina Insegnanti universitari di madrelingua (personale assunto ex L. 382/80 ed ex art. 4 L. 236/95)

Nell'ambito della revisione del Sistema di Classificazione, per i Collaboratori ed Esperti Linguistici, tenuto conto di quanto previsto dalla L63/2004 e dalla L167/2017, dovrà essere previsto un apposito profilo professionale con attribuzione del trattamento economico complessivo rapportato a quello del Ricercatore confermato, prevedendo un sistema di progressione economica disciplinata dal CCNL.

Il CCNL dovrà descrivere precisamente l'ambito funzionale in cui essi operano, stabilendo che l'impegno orario a tempo pieno dell'intera categoria è definito in 500 ore annue la cui distribuzione è effettuata, previo confronto con le parti sociali, in sede decentrata. Vanno comunque salvaguardate le condizioni di miglior favore.

10

Riconoscimento dei periodi pre ruolo

In tema di precariato va rafforzata la previsione ex art. 54, comma 7. In particolare il personale assunto a tempo indeterminato deve vedere riconosciuti i periodi di lavoro già prestati nella stessa categoria in amministrazioni che applicano la medesima sezione contrattuale

SEZIONE RICERCA

Il Contratto deve applicarsi a tutto il personale di ricerca, anche se afferente per processi di riorganizzazione ad altre amministrazioni dello stato, come nel caso di INAIL, ANPAL e Istituto Vallauri. Lo stesso deve valere per il costituendo ISIN. Dovrà inoltre espressamente confermare tutte le norme non specificatamente disapplicate o abrogate dei precedenti contratti e DPR.

Va recuperata la piena titolarità della contrattazione in materia di valorizzazione professionale, valutazione, semplificazione per la costituzione dei fondi di contrattazione, per superare i limiti dimensionali alla loro crescita.

Carta Europea dei Ricercatori, Codice di condotta per l'assunzione dei Ricercatori e European Framework for Research Careers.

Il contratto dovrà valorizzare i contenuti della Carta Europea della Ricerca, il codice di condotta per l'assunzione dei Ricercatori (2005/251/CE) e le indicazioni contenute nel documento *European Framework For Research Careers*.

Tali documenti insieme al D.Lgs. 218/2016, ivi inclusa la piena valorizzazione dell'autonomia statutaria degli enti di ricerca, rappresentano i punti fondamentali di riferimento del contratto in particolare in relazione al coinvolgimento effettivo delle comunità scientifiche nei processi decisionali degli enti e nell'attuazione delle linee di ricerca, all'autonomia della ricerca e la programmazione a budget, alla revisione degli statuti e di regolamenti. Il rinnovo del contratto dovrà individuare strumenti normativi per dare certezza ed omogeneità di attuazione ai principi della carta.

In merito alla definizione di "comunità scientifica", si deve porre particolare attenzione a valorizzare prioritariamente la comunità scientifica interna agli enti.

Trattamento accessorio

Riaffermare l'autonomia negoziale anche al fine dell'individuazione di ulteriori risorse aggiuntive da destinare alla contrattazione integrativa nell'ambito della autonomia di bilancio dei singoli enti.

Riportare alla contrattazione e rendere esigibili tutti i fondi derivanti da prestazioni a committenti esterni, o da norme specifiche, superando i vincoli normativi e consentendo flessibilità nella costituzione dei fondi.

Ricondurre alla contrattazione i criteri per l'utilizzo delle risorse per il merito scientifico e tecnologico, previste da norme di legge.

Superamento dei limiti alla crescita dimensionale dei fondi del trattamento accessorio e prevedere strumenti di flessibilità nel loro utilizzo, nonché per la determinazione delle fonti per la sua costituzione, coerentemente con l'autonomia di budget riconosciuta agli enti in materia di fabbisogno, nonché con gli obiettivi e gli equilibri di bilancio stabiliti nei Piani di fabbisogno.

Assunzioni e stabilizzazioni

In tema di precariato va rafforzata la previsione ex art. 84 del CCNL 2016-2018. In particolare il personale assunto a tempo indeterminato deve vedere riconosciuti i periodi di lavoro già prestati presso gli enti. Tali periodi concorrono a determinare integralmente l'anzianità per tutti gli istituti previsti nel CCNL. Il riconoscimento

dell'anzianità deve intervenire in sostanza sia per le assunzioni già avvenute ex DLGS 218/16, sia per le assunzioni ex art. 20 del DLGS 75/17.

Ordinamento

La tornata contrattuale, qualora non si sia definito nella prevista Commissione Paritetica ARAN-OO.SS., dovrà essere l'occasione per valorizzare in modo più stringente e articolato gli elementi innovativi introdotti dal D.lgs 218/2016, in particolare con riferimento al coinvolgimento effettivo delle comunità scientifiche nei processi decisionali degli enti e in generale nell'attuazione delle linee di ricerca, in coerenza con quanto raccomandato dalla carta Europea dei ricercatori. Il CCNL, dovrà fornire indicazioni chiare e univoche per tutti gli enti di ricerca sulle forme di partecipazione delle comunità scientifiche

In questo contesto riteniamo opportuno un intervento di aggiornamento e manutenzione sull'attuale sistema di classificazione.

Per i Ricercatori e Tecnologi necessità valorizzare e incentivare le professionalità e competenze attraverso scelte programmatiche e strategiche, con facoltà di utilizzo di strumenti di incentivazione e riconoscimento delle responsabilità effettivamente svolte, anche in forma temporanea.

L'evoluzione della normativa contrattuale ha definito in modo sempre più chiaro (art. 15 CCNL 2002-2005) una struttura professionale per il ricercatore e tecnologo definita su di un unico profilo la cui articolazione per livelli economici è collocata all'interno di una omogenea professione; pertanto risulta esigibile la progressione interna tra i primi tre livelli di Ricercatore e Tecnologo. Il contratto dovrà definire tempi, modalità e procedure per le progressioni (ad es. attraverso un giudizio di idoneità annuale atto a verificare l'esperienza e la professionalità tecnico scientifica).

Per i Tecnici e Amministrativi è necessaria valorizzare le rispettive professionalità e competenze rafforzando le loro specificità professionali.

A tal proposito sarà necessario introdurre ulteriori strumenti di sviluppo professionale per le figure apicali dei profili di CTER e Funzionario, elevate professionalità la cui complessità, sotto il profilo delle mansioni, richiede capacità di autonomia decisionale, programmazione e responsabilità.

E' inoltre necessario rendere pienamente esigibili le procedure per l'accesso ai diversi profili dei medesimi livelli, salvaguardando come non riassorbibile l'eventuale emolumento economico in godimento per effetto di progressioni economiche precedenti. Va recuperato altresì lo strumento previsto dalle Disposizioni transitorie per lo sviluppo professionale del CCNL 2006-2009.

Valorizzazione professionale

L'intervento proposto sull'ordinamento, contiene il superamento degli attuali sistemi di sviluppo di carriera, per i ricercatori e tecnologi. L'art. 15 e l'introduzione dell'art. 90 del CCNL 2016-2018 (ex art 54), rappresentano un punto di partenza dal quale è necessario definire con certezza l'esigibilità al diritto di sviluppo professionale di tutto il personale. Sistema che deve trovare legittimità nell'ambito dell'autonoma determinazione dei piani di fabbisogno del personale prevista per gli Enti.

Sulla valorizzazione professionale deve essere ridefinito l'art. 90 del CCNL 2016-8 inerente la costituzione del fondo per le progressioni economiche di livello (ex-art. 54), consentendo l'integrazione del fondo con risorse a carico del Fondo Ordinario, confermando la decorrenza al 1 gennaio. A tal fine va prevista una **clausola di salvaguardia** che garantisca una progressione nel caso in cui per un congruo e definito numero di anni (ad es. 4 anni) il personale non abbia usufruito di alcuna progressione pur risultando idoneo alla procedura selettiva.

Formazione

Recuperare le risorse destinate dagli Enti alla formazione del personale in servizio e previste dai CCNL, decurtate dalla 122/2010.

13

Orario di lavoro, telelavoro, *smart-working*

La peculiare flessibilità richiesta alle professionalità impiegate nel settore della Ricerca rende indispensabile adeguare la cornice organizzativa ad una piena ed autonoma gestione del tempo e del luogo in cui deve svolgersi l'attività. In questo quadro deve inserirsi l'obbligo delle amministrazioni di riconoscere l'orario di lavoro autocertificato da R&T anche per il servizio svolto in missione per il raggiungimento della postazione esterna dove svolgere la propria attività, come riconosciuto dalla ordinanza di cassazione del 9/10/2018.

Si deve consolidare e ampliare la normativa contrattuale che riguarda il telelavoro e il "lavoro agile" (*smart - working*).

Relazioni sindacali

I Piani di Azioni Positive che la normativa dei CUG espressamente prevede, vanno ricondotti pienamente alla contrattazione.

Va recuperata tutta la materia relativa ai permessi per malattia e/o visite specialistiche, nonché visite mediche correlate a particolari patologie, in particolare per dipendenti con percentuale di invalidità pari o superiore al 67%, che non rilevano

ai fini del computo del periodo di comporta. Va previsto identico trattamento normativo per procedure mediche definite in maniera differenziata a livello regionale (*day hospital, day service, pac, ecc...*)

Ai fini della validazione degli accordi sottoscritti in sede di contrattazione integrativa nazionale, va importato il calcolo della rappresentatività delle OO.SS. firmatarie per il raggiungimento del 51% necessario all'accordo.

SEZIONE AFAM

Le nostre opzioni strategiche sul sistema Afam

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

- a) Opposizione al modello burocratico, autoritario e riduzionistico della Legge Gelmini. Il riferimento è in particolare ai processi di accreditamento dei percorsi di studio e ai modelli di valutazione del sistema e del personale.
- b) Ricostituzione in tempi brevi del Consiglio Nazionale per l'alta formazione artistica e musicale previsto dall'art. 3 della Legge 508/99. Non è più accettabile che un settore che sta una vivendo da troppi anni una transizione senza fine continui ad operare senza un proprio organismo consultivo, di proposta e di rappresentanza professionale.

14

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

Rinnovo contrattuale

Il rinnovo CCNL per il triennio 2019-2021 deve partire dalla consapevolezza che anche per la sezione AFAM, il più piccolo del comparto "Istruzione e Ricerca", devono essere previsti un'attenzione e tempi congrui per analizzare e approfondire le tematiche di un settore che vive da troppi anni una transizione senza fine. Tante questioni non sono state nemmeno sfiorate durante la precedente tornata contrattuale. L'eventuale reiterazione di tale modalità non solo sarebbe inaccettabile per le organizzazioni sindacali, ma rischia di creare un pesante vulnus tra sindacati e i lavoratori e le lavoratrici del settore.

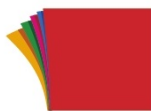
Queste in sintesi punti qualificanti della nostra piattaforma rivendicativa

- 1) deve essere data piena applicazione al principio di non discriminazione nei confronti del personale a tempo determinato: i permessi e le varie modalità di congedo previste per il personale a tempo indeterminato devono essere estese anche a quello a tempo determinato;
- 2) deve essere prevista una precisa regolamentazione dei contratti atipici;
- 3) la mobilità del personale deve passare dal confronto alla contrattazione integrativa nazionale
- 4) deve essere previsto o rafforzato il confronto su tematiche afferenti gli organici, il reclutamento, l'accreditamento dei corsi di studio, l'organizzazione del lavoro, i bilanci delle istituzioni, il personale non in organico e relativi contratti, gli appalti, le convenzioni, ecc.
- 5) la peculiarità delle professionalità dei docenti presenti nelle istituzioni dell'AFAM necessita dell'introduzione del tempo pieno e tempo parziale, del ripristino dell'anno sabbatico senza oneri finanziari per chi ne usufruisce e dei permessi artistici pesantemente ridimensionati dalla Legge 183/11, della definizione puntuale delle compatibilità contrattuali in relazione all'esercizio della libera professione, di possibili e/o necessarie deroghe sulla scorta dell'esperienza passata;
- 6) deve essere codificata negli impegni della docenza l'attività di ricerca correlata alla didattica;
- 7) il nuovo contratto dovrebbe inoltre regolamentare tutte le attività correlate con la didattica ma non conteggiate nel monte ore: esami, tesi, riunioni, assistenza allievi, saggi ecc.;
- 8) il contratto deve prendere in carico la questione della seconda fascia. Va data piena esecuzione al principio che "a parità di funzioni ci deve essere parità di salario" e vanno reperite le risorse che consentano di chiudere una vicenda ereditata ante riforma e oggi imbarazzante e ingiusta per tutti;
- 9) nel mutato quadro organizzativo e ordinamentale occorre valorizzare le professionalità T.A. attraverso un nuovo inquadramento economico e giuridico.
- 10) occorre istituire la mobilità professionale, verticale ed orizzontale, del personale TA da realizzare nella contrattazione di Istituto, dando a tutti coloro che sono in possesso dei requisiti – professionali e di studio – la possibilità di accedere a passaggi di qualifica/livello;
- 11) la formazione del personale TA deve avere la finalità di valorizzare i lavoratori nell'ambito dei nuovi compiti assunti a seguito dell'attuazione della riforma. Conseguentemente i processi di riqualificazione non devono avere carattere premiale ma devono essere funzionali alle attività connesse all'offerta formativa in atto;

- 12) vanno riviste/aggiornate e le competenze delle figure EP e, in relazione ad una possibile/eventuale/auspicata revisione della *governance* introdotta con il DPR 132/2003, va sviluppata una riflessione in particolare sulla figura dell'attuale direttore amministrativo. Il contratto è l'occasione giusta per dare risposta ad una figura che è determinante per la vita delle Istituzioni.
- 13) è necessario prevedere figure tecniche che collaborino in stretta connessione con la docenza (nelle accademie in presenza di discipline di laboratorio, nei conservatori in collaborazione con il docente). Questo anche con lo scopo di evitare che, nell'autonomia delle singole Istituzioni, si inneschino fenomeni di mascheramento di figure didattiche stabili nelle organizzazioni attraverso deboli strumenti assunzionali quali l'utilizzo di contratti di lavoro autonomo, ancora peggio se in regime di occasionalità;
- 14) è necessario prevedere figure di tecnici legati ai laboratori di informatica, amministratori di rete, collaboratori di biblioteca e mediateca, e altre figure ancora necessarie per i nuovi corsi di studio (Nuove tecnologie, Fashion, Design ecc..). Conseguentemente, nel mutato quadro organizzativo, la valorizzazione delle professionalità T.A. consiste nel dare nuovo inquadramento economico e giuridico, accentuare l'autonomia operativa con responsabilità diretta nei diversi settori di attività;
- 15) è necessario riaffrontare il tema dei procedimenti e delle sanzioni disciplinari. Con particolare riferimento ai docenti il principio di riferimento deve essere che sanzioni e procedimenti siano curati da organismi collegiali composti da pari a tutela della libertà di insegnamento. Inoltre le sanzioni attualmente previste spesso fanno riferimento ad una tipologia di utenza non più presente in queste istituzioni.

Roma, 8 febbraio 2019

ISTRUZIONE E RICERCA SONO IL FUTURO DEL PAESE



FLC CGIL
federazione
lavoratori
della conoscenza



**FEDERAZIONE
SCUOLA
UNIVERSITÀ
RICERCA**



**FEDERAZIONE
UIL SCUOLA RUA**