

IPOTESI CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2019-21

PERCHÈ NON ABBIAMO FIRMATO

IL TESTO DI ANALISI E COMMENTO

I contratti si sottoscrivono per migliorare le condizioni di vita e di lavoro del personale.

Questa ipotesi di contratto appena concluso non solo non le migliora, ma in molti casi le peggiora poiché si traduce in un indebolimento della scuola dell'autonomia e della Comunità educante.

È mancato il coraggio di fare scelte importanti e decisive per il futuro dei lavoratori della scuola statale del paese. Ci si è solo preoccupati di rimanere nel solco del percorso tracciato dalla legge, lasciando al contratto uno spazio del tutto marginale.

La parte normativa migliorata in pochissimi aspetti anche con il contributo a volte determinante della nostra organizzazione sindacale, non è bastata a compensare quanto di negativo sia stato introdotto nell'articolato che ha peggiorato notevolmente il testo contrattuale rispetto a quello precedente.

Nello specifico:

- **la mobilità del personale per cui è chiaramente scritto che è trattata in subordine alla legge;**
- **la trasparenza nelle relazioni sindacali: non è più possibile associare i nominativi ai compensi ricevuti dal Fondo di Istituto;**
- **l'introduzione di un nuovo ordinamento per il personale ATA che di fatto estromette i funzionari/ex DSGA dalla comunità educante;**
- **responsabilità disciplinare: Per la seconda volta - era già avvenuto con il contratto 2016/18 - la materia viene rinviata.**
- **l'eliminazione, rispetto al precedente contratto, di tutta la parte relativa alle scuole italiane all'estero.**

Rileviamo quindi una serie di questioni importanti che non hanno trovato spazio nel contratto e altre che sono state normate in *peius* con un vero e proprio arretramento in termini di diritti per i lavoratori che dettaglieremo nella presenta scheda con dovizia di particolari.

Ogni lavoratore sarà libero di fare le proprie valutazioni sulla scorta di quanto, con la massima onestà intellettuale, porremo alla sua attenzione per spiegare le ragioni che ci hanno indotto con convinzione a non apporre la nostra firma.

LE RISORSE

Gli aumenti includono quelli già percepiti a seguito dell'accordo del 6 dicembre 2022 (CCNL 19/21 parte economica), che corrispondevano al 95% del totale. Il restante 5% verrà erogata nei prossimi mesi.

- **Per i docenti, quindi**, è previsto un incremento della indennità fissa RPD nella misura di 10,30 euro per chi ha una anzianità di servizio fino a 14 anni, di 12,70 per chi ha una anzianità compresa fra i 15 e i 27 anni e di 16,10 euro per chi supera i 27 anni di anzianità.
- **Per il personale ATA** un aumento netto mensile così sintetizzato:

Collaboratore scolastico	4.60
Assistenti	5.05
DSGA	44.30

Gli incrementi di cui sopra, decorrono da Gennaio 2022 e, pertanto, andranno calcolati gli arretrati rispetto alla data di effettiva erogazione (esempio: se gli arretrati dovessero essere corrisposti a settembre, gli importi in tabella dovranno essere moltiplicati x 21 mensilità).

Un compenso "una tantum" (verrà corrisposto una sola volta) di 63,84 euro lordi per i docenti e 44,11 euro lordi per gli Ata.

Docenti: Prestazioni aggiuntive – variazione valori economici

CCNL 2006/2009 – Tabella 5

Ore Aggiuntive corsi di recupero	Ore aggiuntive di insegnamento	Ore aggiuntive non di insegnamento
Euro 50.00	Euro 35.00	Euro 17.50

Ipotesi CCNL 14/07/2023 - Tabella E 1.6

Ore Aggiuntive corsi di recupero	Ore aggiuntive di insegnamento	Ore aggiuntive non di insegnamento
Euro 55.00	Euro 38.50	Euro 19.25

ATA: Prestazioni aggiuntive – variazione valori economici

CCNL 2006/09

<i>Collaboratori scolastici</i>	<i>12.50</i>
<i>Assistenti amministrativi e tecnici</i>	<i>14.50</i>

Direttori SGA	18.50
---------------	-------

Ipotesi CCNL

Collaboratori /operatori	13.75
Assistenti	15.95
Funzionari	20.35

Sono stati aumentati gli importi relativi alle prestazioni aggiuntive senza ampliare il budget generale disponibile. In definitiva, rimanendo invariato l'importo totale delle risorse destinate a tutto il personale, si determina una riduzione di ore disponibili per l'effettuazione delle prestazioni aggiuntive. Per la Federazione UIL Scuola Rua bisogna aumentare in maniera significativa gli importi e, contestualmente, incrementare il fondo a ciò deputato.

RELAZIONI SINDACALI

LIVELLI, SOGGETTI E MATERIE DI RELAZIONE SINDACALE

Mobilità

I criteri generali per la mobilità professionale e territoriale sono sottoposti ad ogni vincolo di legge **in maniera definitiva**. Sono infatti incluse **anche** le modalità di applicazione dell'art. 58 del D.L. 73/2021, convertito in Legge 106/2021, **che ha sancito il blocco triennale per i docenti che ottengono un movimento in altra provincia**.

Il vincolo di legge (blocco triennale per i neo assunti in ruolo e per la mobilità interprovinciale) è il motivo per cui abbiamo condotto – insieme agli altri sindacati scuola - una battaglia sindacale in tutti questi anni, dimostrata dal fatto che non abbiamo mai accettato i vincoli di legge inseriti nei contratti integrativi sulla mobilità che ci hanno portato a non sottoscriverlo unitariamente. Il testo avrebbe dovuto solo definire contrattualmente (era questa la grande conquista che andava perseguita) che la contrattazione nazionale fissava i criteri generali per la mobilità professionale e territoriale senza alcun vincolo di legge sulla base di quanto indicato nell'art. 2 comma 2 del D.Lgs 165/01 in cui è chiaramente scritto che i contratti possono derogare le leggi, presenti, passate e future.

Conoscenza dei compensi per le attività retribuite con il Fondo di istituto

L'accesso ai dati relativi alla retribuzione del personale a livello di contrattazione d'istituto è stato gravemente limitato. Nelle prossime contrattazioni di istituto non potrà essere associato il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

Una norma assolutamente inaccettabile che limita un principio inalienabile, ovvero quello della trasparenza e che apre un vulnus rispetto al ruolo delle Rsu, Rsa e Organizzazioni Sindacali che sono parte attiva nella definizione dei compensi ai lavoratori sulla base di quanto definito nel piano della attività del personale docente, educativo e Ata, ma che non possono verificare la singola posizione retribuita e verificare se corrispondente a quanto contrattato o meno o se la retribuzione del singolo sia rispettosa del tetto definito in sede di contrattazione. Sostanzialmente alle parti sindacali viene assegnato un ruolo contrattuale senza possibilità di verifica. Questa specificazione - in netto contrasto con le linee guida sulla contrattazione di Istituto scritte unitariamente, in cui, in virtù dell'art.5 del CCNL scuola, bisognava indicare anche i nominativi del personale che aveva accesso ai compensi - non era contenuta nel precedente contratto 2016/18. Nonostante il parere contrario del garante della privacy, molti tribunali hanno dato ragione alle organizzazioni sindacali ricorrenti proprio in virtù del principio della trasparenza. A questo aggiungiamo che molti dirigenti scolastici, senza necessità di attivare un contenzioso o un accesso agli atti, hanno reso pubblici sia i nomi che i compensi del personale interessato. Ora il paradosso è che, essendo scritto nel CCNL, anche se ci fosse un solo dirigente scolastico d'accordo nel fornire i nominativi alla parte sindacale, non potrà più farlo.

Sono altresì oggetto di contrattazione, a livello nazionale:

- l'importo dell'indennità di disagio per gli assistenti tecnici del primo ciclo
- l'importo dell'indennità degli incarichi specifici al personale ATA;
- l'incremento dell'indennità di direzione parte variabile (Trattamento economico del personale con incarico di DSGA).

Sono altresì oggetto di confronto, a livello nazionale e regionale:

- i criteri per il conferimento degli incarichi di DSGA, ivi inclusi gli incarichi ad interim;
- i criteri di ripartizione delle risorse del fondo per le posizioni economiche di (Fondo per le posizioni economiche del personale ATA) tra le diverse posizioni economiche.

PERSONALE DOCENTE

Contratto a tempo determinato per il personale di ruolo

Il personale docente di ruolo può accettare supplenze, se utilmente inserito nelle relative graduatorie, solo su posto intero. È quindi negata l'opportunità di ottenere una supplenza su spezzone orario con eventuale completamento come invece avveniva finora. **Una limitazione inaccettabile.** È stata inoltre introdotta la possibilità di accettare supplenze anche su posto di sostegno dello stesso grado di titolarità.

Rileviamo invece positivamente, grazie anche al nostro contributo, l'introduzione:

a) dei 3 giorni retribuiti di permesso per motivi familiari per i supplenti con contratto al 31/8 o 30/6 (nel precedente contratto i giorni erano 6 ma non retribuiti);

b) della specificazione che nelle 40 ore funzionali all'insegnamento dedicate ai consigli di classe sono ricomprese anche le riunioni dei gruppi di lavoro operativo per l'inclusione;

c) della specificazione che le eventuali ore di formazione, programmate annualmente dal collegio docenti con il PTOF, devo rientrare anch'esse nelle ore funzionali all'insegnamento.

È utile comunque ricordare che anche il precedente CCNL 2006-09 all'art. 29, comma 1, disponeva che l'attività funzionale all'insegnamento comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione... il tutto sempre nel rispetto della delibera del collegio dei docenti.

PERSONALE ATA

Contratto a tempo determinato per il personale di ruolo

Il personale ATA di ruolo può accettare supplenze, se utilmente inserito nelle relative graduatorie, solo su posto intero. È quindi negata l'opportunità di ottenere una supplenza su spezzone orario con eventuale completamento come invece avveniva finora. **Una limitazione inaccettabile.**

Operatore scolastico

A questa nuova figura sono affidati incarichi aggiuntivi rispetto al profilo del collaboratore scolastico che consistono nell'attività qualificata non specialistica di assistenza e di monitoraggio delle esigenze igienico-sanitarie agli alunni con disabilità e supporto ai servizi amministrativi e tecnici.

Per effettuare la progressione tra l'area del Collaboratore scolastico all'area dell'operatore scolastico è necessario essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) attestato di qualifica professionale richiesto per l'accesso dall'esterno - ed almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione

oppure, in prima applicazione

b) diploma di scuola secondaria di primo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione.

Tale area è priva di organico e rispetto ad essa vanno definite le risorse e i numeri di personale che andranno a coprirli.

A tal proposito abbiamo chiesto più volte all'ARAN di certificare il numero dei passaggi possibili senza ricevere risposta. L'ipotesi di contratto è stata firmata e a tale richiesta ancora non vi è risposta.

Rimane inoltre aperta la questione dell'individuazione di caratteri oggettivi per determinare le figure che potranno effettuare tale passaggio tra gli attuali collaboratori.

Assistenti tecnici I ciclo e indennità di disagio

E' stata riconosciuta un'indennità di disagio per gli Assistenti Tecnici del primo ciclo, utilizzati su più sedi, **da definire nella contrattazione d'istituto a carico del fondo di istituto**, con un importo che varia da un minimo di **350,00 Euro ed un massimo di 800,00 Euro annui lordi (da circa 18 a 41 euro netti al mese)**.

Le problematiche generali relative al ruolo degli assistenti tecnici sono state poste insistentemente dalla Federazione Uil Scuola Rua durante la trattativa considerando che il contratto non prevede la figura di un Funzionario tecnico. Questo per noi rappresenta una discriminazione.

Nello specifico, con riferimento agli Assistenti Tecnici del primo ciclo, l'ipotesi di contratto non si occupa di esplicitarne le mansioni e le responsabilità così come, invece, accade per i colleghi del secondo grado nonostante le ripetute sollecitazioni intervenute ad opera della nostra organizzazione sindacale.

Inoltre, l'indennizzo stabilito ci sembra insufficiente in considerazione delle notevoli incombenze lavorative.

Ordinamento professionale

➤ Classificazione del personale ATA

Equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro sulla base del Piano delle attività sono i "nuovi" termini per meglio definire il lavoro del personale ATA!

L'ipotesi di contratto impone al personale ATA, in particolare agli Assistenti Amministrativi, di dover svolgere ogni mansione all'interno della propria area senza prevedere alcuna formazione preventiva. Infatti, secondo quanto disposto nell'allegato A (declaratorie delle aree) del CCNL, l'assistente amministrativo dovrà autoformarsi perché dovrà svolgere "attività lavorative richiedenti

specifica preparazione professionale e capacità di attuazione delle procedure anche con l'utilizzazione di strumenti informatici nonché di specifiche piattaforme digitali connesse ai processi affidati (contabilità, gestione documentale/degli alunni/del personale)."

Questo significa che qualsiasi ordine di servizio in relazione al piano delle attività deve essere eseguito a prescindere dalla formazione del personale e qualora non sia ritenuto evaso correttamente, come richiesto nell'ordine di servizio impartito, si può essere inevitabilmente soggetti a richiamo disciplinare.

➤ **Posizioni economiche**

Non sono state cancellate grazie anche al contributo determinante della Federazione Uil Scuola RUA che ha insistito affinché mantenessero il valore giuridico ed economico così come previsto all'art.50 del contratto 2006/09.

La formulazione nell'ipotesi di contratto istituisce ex novo le posizioni economiche facendo decadere tutte le situazioni pregresse. Abbiamo richiesto di prevedere una fase transitoria al fine di consentire l'attribuzione delle stesse a coloro che hanno già espletato il corso di formazione. L'ipotesi di contratto non ha previsto questa eventualità.

Su questo punto continueremo con la nostra rivendicazione a tutela del personale ATA che, a nostro avviso, ha diritto a vedersi applicato un diritto contrattuale pregresso. Diversamente si prefigurerebbe un'inadempienza contrattuale.

➤ **Incarichi specifici**

In contrattazione di Istituto venivano decisi i criteri utili per l'individuazione dei lavoratori a cui affidare l'incarico acquisita preventivamente la disponibilità dell'interessato. Con il nuovo CCNL l'assegnazione avverrà sulla base dei criteri scelti dal dirigente scolastico previa confronto con le organizzazioni sindacali e senza acquisizione di volontarietà da parte del dipendente.

➤ **Incarichi di funzionario ed elevata qualificazione (DSGA e Assistenti amministrativi facenti funzioni)**

A parer nostro la riforma dell'ordinamento professionale ha peggiorato lo status del personale ATA, in particolare **con l'introduzione della figura di funzionario ed elevate qualificazioni**. Una trasposizione del modello Funzioni Centrali, che non si addice alla scuola statale ed al concetto di comunità educante da noi fortemente voluto nel contratto precedente.

Tale modifica consisterà nell'affidare un incarico triennale che creerà di fatto una precarizzazione della figura dell'ex DSGA con decisioni che saranno di esclusiva competenza dell'amministrazione. Il tutto nonostante il MEF abbia autorizzato lo svolgimento dei concorsi ordinari e riservati – mai espletati - per stabilizzare e non precarizzare gli aspiranti ex DSGA.

Sono stati inoltre eliminati, rispetto al Contratto precedente, alcuni tratti qualificanti per gli ex DSGA come la possibilità di svolgere alcune attività come gli incarichi di attività tutoriale, di aggiornamento e formazione nei confronti del personale o incarichi ispettivi nell'ambito delle istituzioni scolastiche.

Una delle questioni di fondo posta in ogni occasione al tavolo contrattuale da parte della Federazione Uil Scuola Rua ha rappresentato aspetti fondamentali:

- a) la netta contrarietà sul principio degli incarichi triennali implicito nella figura dell'EQ in quanto si porta via un pezzo dalla Comunità Educante che diviene funzionale ai dettami dell'amministrazione;*
- b) la figura del Funzionario è solo nominalistica in quanto non esiste organico rispetto ad essa;*
- c) abbiamo sempre evidenziato che non si può sottoscrivere un contratto senza conoscere quanto dei 36,9 Milioni di euro saranno utilizzati per la costituzione delle nuove aree e per quante unità di personale saranno impiegate;*
- d) titolarità di sede. Nell'ipotesi di contratto si distinguono i DSGA "storici" dai futuri funzionari neoassunti. Ai primi si riconosce un "diritto di precedenza" per eventuale richiesta di riconferma della sede, mentre ai neofunzionari si riconosce il "titolo di precedenza" per l'eventuale riconferma della sede. Un testo poco chiaro che potrebbe dar luogo a contenziosi. Nessuna specifica che regola la casistica a regime (ES. cosa succederà nel caso in cui un Dsga storico cambia scuola? conserverà sempre il "diritto di precedenza" oppure, per effetto del passaggio in altra istituzione scolastica, perderà tale diritto?)*

➤ **Sostituzione del titolare di incarico DSGA**

Sono state previste due modalità quella relativa alle assenze inferiori ai 90 gg. e quelle superiori ai 90 gg. Nel primo caso la scelta è ad esclusivo appannaggio del Ds che discrezionalmente individua il sostituto del Dsga. Nel secondo caso si applica il criterio della "reggenza" obbligatoria interamente a carico del fondo di istituto.

Abbiamo da subito manifestato la nostra contrarietà ad una impostazione che ha trovato conferma nell'ipotesi di contratto per le seguenti ragioni:

- a) Per le assenze fino a 90 gg,** sono assegnate dal direttamente dal DS senza possibilità di rifiutare l'incarico e senza nessun tipo di vincolo di parte datoriale circa i criteri e le motivazioni della scelta.

Abbiamo ripetutamente sostenuto che per l'incarico di sostituzione in questi casi, deve essere individuato un Assistente Amministrativo in servizio nella scuola e destinatario di posizione economica o in sua assenza attribuirlo al personale che abbia, a suo tempo, frequentato i corsi per il conferimento della posizione economica (non assegnata per mancata attivazione della procedura

di surroga o per mancata assegnazione delle risorse alle province). In ultima ipotesi al personale oggettivamente individuato con formazione a carico dell'amministrazione.

b) Per le assenze superiori a 90 gg, sono assegnate mediante il criterio della "reggenza obbligatoria" direttamente dall'Ambito Territoriale.

Nel caso di sostituzione superiore ai 90 giorni abbiamo con forza richiesto che il meccanismo della "reggenza" (anche se non più citata di fatto trattasi di tale modalità) venisse almeno definito attraverso un processo di volontarietà e sulla base di elementi oggettivi e non discrezionali da parte dell'Ambito Territoriale provinciale. Inoltre, la previsione come prima ipotesi di assegnare l'incarico di "reggenza" ad un Funzionario non trova riscontro in mancanza di un organico specifico.

CONSIDERAZIONE SUL FMOF

Ogni onere ulteriore previsto nell'ipotesi di contratto è a carico del FMOF compreso il 100% dell'indennità del Dsga parte variabile in caso di sua sostituzione.

Il FMOF (Fondo di Miglioramento dell'Offerta Formativa), la cui consistenza è identica da almeno un quinquennio, è stato snaturato nella sua concezione originaria (anche per i continui tagli). Adesso ogni tipo di remunerazione – compresa, ad esempio, quella degli assistenti tecnici del primo ciclo e l'indennità di reggenza dei DSGA, - verrà ricavata dallo stesso che si sta rendendo sempre più esiguo.

Una tale situazione impone una seria riflessione che abbiamo sollecitato in sede Aran.

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Per la seconda volta - era già avvenuto con il contratto 2016/18 - la materia viene rinviata a sequenza.

Una inaccettabile disposizione che ci trova fortemente contrari in quanto, a parer nostro, il Ds non può svolgere, allo stesso tempo, la funzione "inquirente" e quella "giudicante". Per la Federazione Uil Scuola Rua è una materia che non può essere più elusa.

PERSONALE DELLA SCUOLA ALL'ESTERO

I diritti di tale personale sono stati cancellati **da una legge** che abroga gli articoli specifici del contratto.

Anche la Corte Costituzionale, con la sentenza n 145 del 13.06.2022, ha integralmente accolto la tesi sostenuta dall'Ufficio Legale Uil Scuola Rua, riconoscendo la natura pattizia della mobilità professionale per la destinazione del personale della scuola all'estero.

Le varie sentenze infatti, hanno ribadito quanto contenuto nella Legge 124/2015, che, in merito all'efficacia della contrattazione collettiva, ha introdotto il principio secondo il quale *"eventuali disposizioni di legge che introducono discipline dei rapporti di lavoro [...] possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordo collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili"*.

Una questione posta più volte dalla Federazione Uil Scuola Rua e mai affrontata dall'Aran.

DISPOSIZIONI COMUNI - PERSONALE DOCENTE E ATA

CONGEDI PER GENITORI

FERIE

DONNE VITTIME DI VIOLENZA

➤ **Congedi per genitori**

Nella parte relativa ai congedi per genitori vengono recepite le novità introdotte dal decreto legislativo 151/01 e s.m.i. e precisati meglio alcuni passaggi che erano già presenti nel precedente contratto, ma che nel tempo hanno dato adito a diverse interpretazioni a volte in contrasto con la legge e con la norma contrattuale:

- È recepita la norma relativa al **congedo obbligatorio per il padre** (10 gg.) **prevista dal decreto legislativo 105/2022**.
- È precisato che il congedo parentale, compresi i primi 30 gg. retribuiti, è per **ciascun figlio (così come indicato in diverse circolari INPS)**;
- Il periodo di **preavviso per richiedere il congedo parentale è ora di 5 gg. (come previsto dal Decreto legislativo 80/2015)** invece che di 15 gg.
- Viene **aggiunto** che i lavoratori cui si applicano gli istituti disciplinati dal citato d.lgs. n. 151 del 2001 è garantita **la partecipazione alle procedure di mobilità** volte al ricongiungimento con il figlio di età inferiore a 12 anni o, nei casi dei caregivers previsti dall'art. 42 del medesimo decreto, con la persona con disabilità da assistere. Analoga disciplina si applica per il personale indicato all'art. 21 della legge 104/1992.

➤ **Ferie**

È stato precisato che sia il giorno dello sciopero che i periodi di congedo parentale parzialmente retribuiti non riducono il periodo di ferie spettante (**riguardo il congedo parentale questa aggiunta deriva dalla legge 105/2022**).

➤ **Congedi per le donne vittime di violenza**

È aumentato da 90 a 120 giorni il diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a ai percorsi previsti per le donne vittime di violenza.