

Notiziario sindacale della FLC CGIL di PAVIA da affiggere all'albo sindacale della scuola, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 300 del 20.5.70



## Contratto “Istruzione e Ricerca”: cosa cambia per la scuola

In sintesi le novità su stipendi, arretrati, orario, mobilità, contrattazione...

### Caratteristiche del nuovo contratto.

L'ipotesi di Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) sottoscritta il 9 febbraio 2018, relativa al nuovo comparto unico “Istruzione e Ricerca” che comprende scuola, università, ricerca e Afam, interviene modificando ed integrando solo alcune parti dei vecchi Ccnl di ciascun settore e risalenti al 2007.

Le parti su cui il nuovo contratto interviene sostituiscono le norme precedenti, quelle su cui non interviene rimangono tutte in vigore.

Il nuovo contratto contiene delle **parti comuni** (riguardanti quindi tutti e 4 i settori) e delle parti specifiche riguardanti, quindi, solo quel settore.

L'Aran si è impegnata a predisporre quanto prima un **“testo unico”** che includa, per ciascun settore, sia le parti nuove che quelle vecchie che sopravvivono.

### Parti economiche.

Gli aumenti a regime decorreranno dal 1° marzo 2018. Gli **arretrati**, relativo al 2016, 2017 e primi due mesi 2018, saranno pari a circa 450 euro medi. Con il meccanismo dell'elemento perequativo viene assicurato per il 2018 un aumento non inferiore a circa 80 euro per tutti i profili professionali. Gli **aumenti salariali medi** attribuiti sono pari al + 3,48% e con l'elemento perequativo si è consentito, per molti profili ATA e per alcuni ruoli docenti al di sotto della soglia di 85 euro (aumenti medi previsti dall'accordo Sindacati-Governo del 30 novembre 2016), di potersi avvicinare quanto più possibile ad un incremento pari a tale somma. In questo modo la forbice degli incrementi si è ridotta a favore dei salari più bassi con aumenti che vanno da un minimo di 80.40 euro a 110,70.

### Restano fermi gli 80 euro del bonus (80+80).

L'elemento perequativo dura 10 mesi, a regime viene comunque garantita una **riduzione della forbice salariale** tra le diverse posizioni stipendiali a favore delle retribuzioni più basse. L'IVC non viene riassorbita dagli aumenti ma si aggiunge alla retribuzione tabellare. In aggiunta ci sono le risorse da contrattare a livello di scuola: il cosiddetto “fondino” della finanziaria 2018 e una quota delle risorse del

“bonus” (una parte ha incrementato la RPD e, quindi, anche a beneficio dei supplenti annuali e fino al 30 giugno). Inoltre è stato costituito un nuovo fondo unico in cui sono confluite tutte le risorse del MOF, oltre a quelle sopra.

## La “comunità educante”.

Introdotta un nuovo capitolo che valorizza la specificità del lavoro scolastico caratterizzato da collegialità e autonomia di tutte le sue componenti (docenti, ATA, dirigenti scolastici, DSGA), in contrasto alle **derive aziendalistiche** introdotte dalla legge 107/15. Prevista la consultazione degli ATA ed anche il diritto a partecipare ai lavori delle commissioni quando coinvolti.

## Area docenti.

**Confermato l’attuale orario di lavoro** (articoli 28 e 29 Ccnl/07), comprese le 40 + 40 ore per le attività funzionali, con l’integrazione, all’articolo 28, degli obblighi riguardanti i docenti impegnati sul **potenziamento** di cui se ne stabilisce l’utilizzo prioritario in attività di insegnamento e rendendo residuale il loro utilizzo in attività di supplenza. Chiarito anche che, chi è impegnato su attività di potenziamento (in tutto o in parte) ha diritto alla **retribuzione accessoria** se si va oltre gli obblighi orario (18, 22 e 25) e gli obblighi funzionali (le 40 ore collegiali). La riduzione dell’unità didattica (non dovuta a causa di forza maggiore) prevede la restituzione del tempo a favore degli stessi alunni/classi.

## Sanzioni disciplinari ai docenti.

Tutta la materia è stata rinviata a **successiva sequenza contrattuale**.

Respinto il tentativo dell’Amministrazione di inasprire il sistema disciplinare nei confronti dei docenti tramite contratto. Nella sequenza contrattuale andrà tutelata la specificità della funzione docente anche mediante l’introduzione di un organismo a garanzia della libertà di insegnamento.

## Area personale ATA.

DSGA, assistenti amministrativi e tecnici e collaboratori scolastici diventano parte integrante della **“Comunità educante”**. Previste alcune modifiche/integrazioni sui **permessi**, tutte acquisitive. Introdotta anche la modalità oraria per i permessi già previsti all’articolo 15 del Ccnl/07, **aggiunte ulteriori 18 ore** (tre giorni) di permesso per le **visite specialistiche** (rientrano nel computo della malattia ma senza le penalizzazioni previste per la malattia breve) e chiarito che quelli della legge 53/00 (tre giorni l’anno per gravi motivi) sono aggiuntivi ai tre per motivi personali o familiari. Prevista una commissione di lavoro per la **revisione dei profili**. Acquisita nel Ccnl la sequenza per l’**indennità dei DSGA** che “reggono” due scuole. Gli ATA della scuola sono esclusi dalla **valutazione** (legge “Brunetta”). Sulle relazioni sindacali diventano materia di contrattazione anche “i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità sui processi innovativi legati alle nuove tecnologie”.

## Legge 107/15.

Risulta scardinata sugli aspetti negativi più importanti: superamento comma 73 che imponeva la mobilità solo su ambito; confermata la possibilità del trasferimento o passaggio su scuola; la chiamata diretta (assegnazione da ambito a scuola) sarà contrattata a livello nazionale; il “bonus” premiale docenti confluisce in parte nel salario e in parte nelle risorse del Fondo da contrattare; chiariti gli obblighi dell’organico potenziato; si contrattano le risorse della formazione; si contrattano i compensi dalle risorse dell’Alternanza Scuola Lavoro; superata la discriminazione nei confronti dei supplenti esclusi dalle risorse del bonus.

## Permessi e assenze.

Confermata, sia per docenti che ATA, la parte del Ccnl/07 in materia di congedi parentali, malattia, ferie, aspettativa, infortunio, ecc... Solo per il personale ATA sono previste alcune modifiche-integrazioni, tutte migliorative.

Nella parte comune (quindi per tutti) è stato introdotto il congedo (fino a 3 mesi pagati come i congedi parentali) per le donne vittime di violenza. Tutte le norme previste per il matrimonio sono estese alle unioni civili.

**In materia di contratti a tempo determinato è stata cancellata la tipologia dei contratti fino all'avente diritto** (problema collegato alla validità graduatorie).

## **Relazioni sindacali.**

In tema di relazioni sindacali il nuovo contratto sostituisce integralmente i 4 contratti precedenti. È prevista una parte comune (quindi riguardante tutti e 4 i settori) ed una parte specifica per ciascuno. Nella scuola le relazioni sindacali si svolgono a livello nazionale, regionale e di singola scuola.

Gli istituti previsti sono articolati, per ciascun livello, in **interpretazione autentica, informazione, confronto e contrattazione integrativa.**

L'**informazione** deve essere data in modo puntuale ed esauriente su tutte le materie specifiche, più quelle che sono oggetto sia di confronto che di contrattazione. È prevista anche l'informazione sugli esiti sia del confronto che della contrattazione. In pratica equivale alla vecchia informazione successiva che, però, si può richiedere su molte più materie).

Il **confronto** (istituto nuovo). Ricevuta l'informazione, si attiva entro 5 giorni su richiesta sindacale o della RSU. Deve essere redatta una sintesi dell'esito dello stesso. Molte le materie su cui si svolge il confronto.

La **contrattazione integrativa**. La contrattazione integrativa sarà triennale, ad eccezione di alcune materie. Ad esempio sui criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico e la definizione di alcuni compensi che sarà annuale. Si svolge su materie diverse a seconda del diverso livello, non è possibile duplicare le materie tra i diversi livelli ma è prevista la possibilità che il livello superiore deleghi parti al livello inferiore. Ad esempio sono oggetto di contrattazione annuale nazionale i criteri per le utilizzazioni di tutto il personale, e non a livello regionale, a meno che il Ccni non deleghi alcuni aspetti a livello regionale. Altro esempio: i criteri di assegnazione del personale alle diverse sedi della scuola è materia oggetto di confronto di scuola tra RSU e dirigenti scolastici, ma il Ccni nazionale può delegare alcuni aspetti alla contrattazione di scuola. Ad esempio quando le sedi sono ubicate in diversi comuni come previsto anche per il prossimo anno dal Ccni sulla mobilità del 2017/2018 e già prorogato anche per il 2018/2019.

Pertanto la **mobilità** sia territoriale che professionale sarà regolata, a partire dal 2019/2020, da un nuovo contratto integrativo nazionale triennale, mentre trasferimenti e passaggi rimarranno annuali. Per i docenti nel caso in cui si ottenga, a domanda volontaria, la titolarità direttamente su scuola (come noto per il prossimo anno sarà possibile esprimere fino ad un massimo di 5 scuole) allora si dovrà permanere per non meno di 3 anni al fine di garantire la continuità didattica. Tale vincolo non c'è nel caso in cui si ottenga un trasferimento o passaggio su ambito oppure nel caso in cui ci si debba trasferire a domanda condizionata perché perdenti posto. Ovviamente non c'è per gli ATA.

Un punto specifico è stato introdotto per la **contrattazione delle risorse per la valorizzazione professionale** in cui rientrano le risorse del "fondino" e parte del "bonus". Va evidenziato che queste risorse interesseranno anche il personale precario.

Molte le materie oggetto di **contrattazione integrativa di scuola**, in particolare sull'**utilizzo di tutte le risorse destinate a compensi accessori**, anche non di fonte contrattuale (come ad esempio quelle dell'alternanza scuola-lavoro ed i fondi comunitari), e relativi **compensi forfettari**. Sono oggetto di contrattazione tutte le forme di **flessibilità oraria** nell'organizzazione del lavoro ATA, le **intensificazioni della prestazione**, le ricadute sul lavoro derivanti dall'uso delle nuove tecnologie, le modalità di utilizzo delle comunicazioni ai lavoratori via web (**diritto alla disconnessione**), le modalità di esercizio dei **diritti sindacali**, l'importo di tutti i **compensi accessori**, anche forfettari, non definiti dal Ccnl, la **ripartizione delle risorse della formazione**.

È previsto anche un nuovo **organismo paritetico a livello nazionale** per il confronto sui progetti di innovazione dei servizi, anche con riferimento al lavoro agile.

Tra gli altri punti: si fissa un termine cogente per la conclusione delle trattative (30 novembre); si chiarisce che l'atto unilaterale può essere adottato solo in caso di pregiudizio economico per l'amministrazione.

# Contratto “Istruzione e Ricerca”: i sindacati scuola sul bonus docenti introdotto dalla legge 107/15

Comunicato unitario FLC CGIL, Cisl Scuola, Uil Scuola RUA.



Al fine di fare la dovuta chiarezza circa la sottoscrizione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo nazionale Istruzione e Ricerca siglato il 9 febbraio 2018 fra ARAN e FLC Cgil CISL Scuola UIL Scuola RUA, forniscono alcune puntualizzazioni sui punti specifici che riguardano il bonus docenti introdotto dalla legge 107/2015.

Le risorse del bonus diminuiscono perché in parte utilizzate in funzione perequativa nella retribuzione professionale docente. Possono essere, inoltre, sottoposte ad ulteriori interventi di riduzione.

Le risorse residue del bonus vengono ripartite secondo parametri definiti a livello di contrattazione integrativa nazionale.

Le medesime risorse residue del bonus sono poi soggette alla contrattazione di scuola che contratterà i criteri generali per determinare i compensi.

Non vi è nessuna valutazione dei docenti ma una valorizzazione del lavoro svolto al pari della valorizzazione che si consegue con il Fondo dell'Istituzione Scolastica

Il Dirigente Scolastico contratterà con la parte sindacale e le RSU le attività da compensare e necessariamente gli importi da attribuire. Su questa base il DS, come avviene esattamente per il FIS, secondo principi di trasparenza, emetterà i mandati individuali (le persone che beneficiano del bonus saranno individuate necessariamente dal Dirigente Scolastico, come con il FIS, sulla base delle attività svolte).

Il Comitato di valutazione indicherà i suoi criteri che si arricchiranno del passaggio della contrattazione d'istituto.

Contrariamente a quanto avvenuto finora anche il personale supplente beneficerà degli importi derivanti dal bonus che non “premia” nessuno ma “valorizza” il lavoro svolto.

Il Contratto, mettendo fine all'epoca delle elargizioni unilaterali, ha restituito alla contrattazione la competenza a discutere e decidere su tutte le voci retributive destinate ai lavoratori, quale ne sia la provenienza. Questo il contesto al quale, anche per le risorse del cosiddetto bonus, occorre fare riferimento.