



OLTRE LE NUVOLE: PER IL CONTRATTO PROMESSOCI

Salario, organizzazione del lavoro e contrasto delle riforme neoliberiste. Obbiettivi e rivendicazioni per la piattaforma della conoscenza.

In queste settimane sono iniziate le trattative per i nuovi contratti dei dipendenti pubblici. Gli altri CCNL, rinnovati dopo il 2015, hanno già tracciato un solco sia salariale che normativo. Solco che, non casualmente, costituisce il nocciolo dell'intesa del 30 novembre scorso tra governo e CGIL-CISL-UIL. Solco che, quindi, ci permette di individuare i principali nodi di queste prossime trattative.

Una prima premessa: la politica economica del governo ed il quadro di riferimento della stagione contrattuale

La stagione contrattuale 2015/17 si è sviluppata nel quadro di una rinnovata politica economica da parte del governo. Renzi, Gentiloni e Calenda stanno infatti indirizzando i processi di ristrutturazione in corso, con una serie di interventi fra loro congruenti: Jobsact, Industria 4.0, ammortamenti, decontribuzioni e defiscalizzazioni. Non è una politica dalla parte del lavoro. Il principale obiettivo, infatti, è rilanciare il sistema produttivo attraverso le esportazioni, portandole come in Germania dal 30 al 50% del PIL. Il modello tedesco è basato su investimenti interni ridotti (pubblici e privati), dirottati all'estero per lo sviluppo di un'area commerciale di riferimento; contenimento dei salari, per favorire la competizione internazionale; un relativo riassorbimento della disoccupazione con lavori precari e malpagati (mini-jobs). L'iniziativa governativa è quindi volta prioritariamente ad aumentare i ritmi di lavoro e diversificare gli stipendi sulla base delle specifiche esigenze produttive, adattando nel contempo i servizi pubblici al servizio delle imprese, in particolare nella ricerca e nella formazione (trasferimento tecnologico, diversificazione dei livelli di studio, alternanza scuola-lavoro, percorsi vocationali, ecc). Il tutto per ridurre il salario globale, puntellando quindi i margini di profitto compressi della crisi e dalla riduzione dei volumi produttivi.

La stagione contrattuale si sta mostrando congruente con questa politica. Pur mantenendo i CCNL, infatti, ogni categoria ha affrontato l'offensiva padronale senza particolare coordinamento con le altre. Questo ha determinato un'ampia diversificazione delle soluzioni, a partire però dalle contro-piattaforme delle associazioni datoriali. Gli obbiettivi padronali, in genere ottenuti, si sono invece concentrati su alcuni punti.

- **Contenere gli aumenti.** Quasi tutti hanno aperto le trattative chiedendo la restituzione di parte di quanto pattuito in precedenti rinnovi: si è voluto soprattutto **limitare lo stipendio tabellare** (la paga base, omogenea a parità di inquadramento), **cancellando dove possibile gli scatti di anzianità**. Infatti le cifre ottenute sono state ridotte: poco più di 100 euro ad alimentaristi, assicurativi e autoferro; 90 euro a igiene ambientale e 85 ai bancari; 90 euro al chimico-farmaceutico e 85 al commercio (che però hanno già visto sospese, o annullate, la ultime rate di 15 e 21 euro); 76 euro a gomma-plastica. Gli ultimi CCNL hanno visto cifre ancor più ridotte, dai 70 euro dei tessili ai 50 dei metalmeccanici: aumenti poi stimati, poiché calcolati ex-post sull'inflazione reale (IPCA: i tessili hanno almeno le prime due rate garantite, i metalmeccanici un recupero anno per anno: 1,80 euro lordi mensili nel 2016!).
- Queste cifre sono stati resi più digeribili con l'introduzione di altri istituti contrattuali, come **sanità e welfare** (o i "flexible benefits", buoni spesa di vario tipo). Tali istituti sono obbligatori per tessili e metalmeccanici, mentre nei chimici l'aumento sul fondo pensione ha portato all'abolizione del riposo di Pasqua. Questi istituti sono esenti da tassazione e non prevedono neppure le relative quote stipendiali derivate (contributi previdenziali, tredicesima, tfr). Di fatto, quindi, sono un taglio del salario differito.



- **Ingabbiamento del secondo livello:** in diversi CCNL sono stati previsti sistemi di controllo dei contratti aziendali e del salario accessorio. Per esempio negli alimentaristi c'è la moratoria di un anno; nei tessili sono definiti temi, tempi e procedure per gli accordi; nei metalmeccanici i premi di risultato sono stati resi sempre variabili (collegati a rendimento o prestazioni).
- **Incremento delle flessibilità aziendali e riduzione per i lavoratori:** è stata spesso ottenuta flessibilità oraria, in molti casi con l'esautoramento delle RSU. In alcuni casi si è aumentato l'orario direttamente (igiene ambientale, da 36 a 37 ore e 1/2), in altri indirettamente: chimici (eliminazione riposo di Pasqua), autoferro (estensione del periodo di calcolo per le 39 ore medie), tessili e assicurativi (monetizzazione delle ore di flessibilità). Però sono state ridotte le flessibilità nella gestione di alcuni diritti (malattia nel terziario o L.104 nei metalmeccanici).
- Infine, molti contratti sono diventati **quadriennali** (distribuendo quindi gli aumenti nel tempo): agricoltura, bancari, studi professionali, alimentari, igiene ambientale, elettrici, metalmeccanici, turismo (6 anni), tessili (3 anni e 1/2). Nel giro di un decennio, si è passati da rinnovi biennali per la parte economica (e quadriennali per quella normativa), a rinnovi tout court quadriennali.

Una seconda premessa: le controriforme neoliberiste della pubblica amministrazione e dei settori della conoscenza.

Questo rinnovo deve affrontare anche alcuni cambiamenti legislativi. Nella pausa decennale in cui non è stato siglato alcun CCNL (l'ultimo è del 2007, quadriennio 2006/09), alcune contro-riforme hanno infatti inciso sulle amministrazioni pubbliche. Da una parte si è modificata la regolamentazione del lavoro nei settori pubblici; dall'altra si sono condotte delle significative ristrutturazioni nei settori della conoscenza.

Nella pubblica amministrazione. Nel 2009, il governo Berlusconi ha approvato la cosiddetta "Brunetta" (DL 150/2009), alla quale si dovevano adeguare tutti i contratti: il salario accessorio veniva differenziato selettivamente (il famigerato rapporto 25-50-25%) e le competenze dei dirigenti erano ampliate, sia sulla valutazione sia nell'organizzazione del lavoro (mobilità, definizione compiti, programmazione turni e orari, ecc). La "Brunetta", pur incidendo sulla contrattazione integrativa, è rimasta comunque per molti versi inapplicata, mancando un quadro contrattuale nazionale di riferimento. Proprio in vista dei rinnovi, i governi Renzi e Gentiloni hanno proceduto ad una sua revisione (L. 125/2015), che è sfociata in 2 decreti (DL 74 e 75/2017) relativi al DL 150/2009 e la L.165/2001 (Testo unico pubblico impiego). La cosiddetta "riforma Madia", però, ribadisce proprio l'impianto autoritario, competitivo e neoliberista di quelle norme:

- è confermato il **ruolo subordinato dei contratti** su prestazione e organizzazione del lavoro (gli accordi sono ingabbiati sia nel primo sia nel secondo livello, essendo stabiliti a priori i loro limiti e indirizzi);
- è riaffermato il sistema degli **"atti unilaterali" delle Direzioni** (qualora la contrattazione fosse in stallo e pregiudicasse "l'azione amministrativa", cioè quando lo si ritiene opportuno);
- **il salario accessorio** rimane **differenziato** in base al merito, per eliminando le fasce di premialità, e le **progressioni economiche/di carriera sono limitate** solo ad una parte del personale;
- inoltre, è previsto persino il **licenziamento per "insufficiente rendimento"** ed un inasprimento del codice disciplinare.

Nella conoscenza. Negli ultimi 25 anni abbiamo visto un'incessante trasformazione di questi comparti. Nella scuola, la L. 148/90 (elementare) e 139/91 (materna), il Dgls 297/94 (Testo Unico), la L. 59/97 e il Dpr 275/99 (autonomia), la L. 23/2000 (Berlinguer) e la 53/2003 (Moratti); la 133 e la 169/2008 (Gelmini). In università, la L. 168/89 (Ruberti), la 341/90 sugli ordinamenti didattici (DU triennali e fine delle cattedre), la 390/91 (diritto allo studio), la 537/93 (autonomia finanziaria), il DPCM sul diritto allo studio del '93, la 59 e la 127/97 (diritto allo studio e autonomia ordinamenti); la 509/99 (Berlinguer), la 230/2005 (Moratti). Nella ricerca la L. 59/1997 (Bassanini), la 137/2002 (Enti pubblici); la 286/2006 (art. 2), la 165/2007 (riordino enti di ricerca).



Questo processo di ininterrotta metamorfosi ha conosciuto tendenze contraddittorie, resistenze, svolte, blocchi e accelerazioni. Un cammino tortuoso anche per la resistenza dei lavoratori e degli studenti (dalla “pantera” al grande sciopero del 2015).

Nel complesso, si è però imposto un processo di controriforma della formazione e della ricerca, segnato dalle esigenze di un sistema produttivo in persistente crisi o stagnazione, oltre che dai mutati rapporti di forza tra le classi. In questi anni, cioè, si è esercitata una continua pressione per adattare le istituzioni educative ad una diversa organizzazione del mercato del lavoro, svalORIZZANDO i titoli di studio e creando una elevata differenziazione tra i diversi percorsi (“una curva continua”, secondo Giancarlo Lombardi, responsabile scuola Confindustria nel 1994); oltre che per adattare il sistema (pubblico) della ricerca alle necessità del trasferimento tecnologico alle imprese (private). Adattamenti che hanno inciso sulla stessa funzione sociale del sistema formativo (verso una “scuola” di classe, che selezioni e differenzi diversi percorsi di formazione professionale) e della ricerca pubblica (messa direttamente al servizio del capitale).

Negli ultimi anni, in particolare, alcune “riforme” hanno accelerato questo processo: la L. 240/2010 (Gelmini, per l’Università), la 107/2015 (Buonascuola) ed infine la L. 69/2009 ed il DL 213/2009 (primo riordino degli enti di ricerca), seguito poi da un secondo con la 124/2015 ed il DL 218/2016 (quest’ultimo, per le reazioni incontrate, un parziale passo indietro). Queste “riforme” condividono un impianto comune.

- **Autonomia competitiva.** Si è ampliata l’indipendenza dei singoli enti/istituti/atenei, differenziando obiettivi, strategie e condizioni di lavoro nelle diverse istituzioni. Nel contempo, si sono costruiti sistemi valutativi (come Vqr, Ava e Invalsi) che mettono in concorrenza tra loro i diversi enti/istituti/atenei (per l’acquisizione di fondi o studenti), su parametri decisi dal centro (MIUR e agenzie di valutazione), che quindi vede rafforzato il suo potere di indirizzo.
- **Potere dei dirigenti.** Si è rafforzato il ruolo, le competenze e le prerogative delle direzioni di ogni ente/istituto/ateneo, sia in generale nella gestione che in particolare sul personale. Nelle università con il nuovo profilo dei CdA, il passaggio alla direzione generale, il nuovo sistema di bilancio, i Dipartimenti. Nelle scuole con i nuovi poteri gestionali dei Dirigenti scolastici, in particolare su valutazione e chiamata diretta dei docenti. Negli enti di ricerca con i nuovi assetti dei CdA e la persistente subordinazione verso la dirigenza amministrativa.
- **Verticalizzazione del personale.** Si sono imposti sistemi di incentivazione per differenziare il personale docente/di ricerca, in linea con la “Brunetta”. In università si è piramidalizzato il modello a botte della 382/80, riducendo gli *ordinari* e aumentandone i poteri (concorsi), i nuovi scatti di anzianità hanno criteri differenziati per ateneo e incentivazioni premiali con i risparmi ottenuti. Nella scuola si è introdotto un sistema competitivo di valorizzazione (bonus docente), con un processo di valutazione controllato dal Dirigente scolastico. Negli EdR, si è previsto un sistema di incentivazione biennale in stipendio per i ricercatori. In tutte le realtà, si sono previste forme di precariato strutturale, in ingresso e non solo (supplenti, tirocinanti e servizi aggiuntivi/sostitutivi degli A.T.A. nella scuola; RTD, assegnisti, dottorandi, PTA a TD e appalti nell’università; percorsi di ingresso e temporaneo negli EdR).

Il rinnovo diventa quindi un’occasione, soprattutto, per rendere coerenti i contratti rispetto a questi nuovi assetti, ed a queste nuove relazioni di lavoro, nei settori della conoscenza.

Le nuvole sopra di noi: i principali terreni di scontro conseguenti a queste premesse

Il primo rinnovo dopo sette anni è quindi particolarmente difficile, per i rapporti di forza tra le classi (politica economica e stagione contrattuale) e per la pressione del governo, volta a trasferire nei nuovi contratti le sue recenti conquiste (riforma Madia e controriforme nella scuola, nell’università e nella ricerca). In questo quadro, possiamo individuare 4 principali terreni di conflitto:



- **Quantità e composizione degli aumenti.** L'obiettivo del governo è in primo luogo di tenere gli aumenti contrattuali entro il solco degli altri rinnovi: il più possibile sotto i 100 euro (nonostante il lungo blocco degli stipendi). Inoltre, intende se possibile ridurre la parte monetaria, con welfare o sanità integrativa. L'obiettivo di lavoratori e lavoratrici, al contrario, oltre che mantenere in stipendio tutto l'aumento, dovrebbe essere quello di una crescita dei salari "almeno" riferita alla tutela del potere d'acquisto: cioè comunque *sotto* all'obiettivo del documento CGIL CISL UIL del gennaio 2016 (che si poneva l'obiettivo di una crescita generalizzata dei salari, con una redistribuzione della produttività in CCNL, anche come strumento di espansione della domanda), ma almeno in grado di recuperare quanto si è perso nel lungo blocco contrattuale (secondo i calcoli, tra i 250 ed i 300 euro lordi mensili).
- **Differenziazione salariale.** L'obiettivo del governo è di portare una parte degli aumenti sul salario accessorio, oltre che di prevedere linee di indirizzo che lo concentrino su componenti variabili legate alla prestazione (qualità, produttività, soddisfazione utenti, presenza, ecc). Questo al fine favorire la diversificazione del salario, legando alcune sue quote a parametri individuali o di squadra (ufficio o piccola amministrazione). L'obiettivo di lavoratori e lavoratrici, al contrario, oltre che concentrare gli aumenti sulla parte fissa (per recuperare quanto perso negli anni di blocco), dovrebbe essere quello di ridurre ogni discrezionalità valutativa, come ogni personalizzazione prestazionale, nella distribuzione del salario accessorio (evitando la cottimizzazione dello stipendio).
- **Organizzazione del lavoro** L'obiettivo del governo è quello di confermare la discrezionalità delle direzioni, riducendo ogni possibile contrattazione o ruolo della RSU, oltre che acquisire maggiori strumenti di controllo sulla prestazione lavorativa (definizione dei tempi di lavoro, straordinari obbligatori, gestione della 104, verifiche e penalizzazioni sulla presenza, ecc). L'obiettivo dei lavoratori e delle lavoratrici, al contrario, è quello di conquistare ogni possibile spazio alla contrattazione su tutte le condizioni di lavoro, oltre che garantire la libera fruibilità dei propri diritti, senza alcun ostacolo o penalizzazione (L. 104, malattia, gestione del tempo).
- **Armonizzazione con la legislazione.** L'obiettivo del governo è implementare pienamente le controriforme intraprese, soprattutto quelle più contrastate, inserendo anche nel quadro contrattuale la logica competitiva che le contraddistingue. L'obiettivo di lavoratori e lavoratrici, al contrario, è quello di contrastare il dispiegamento di quanto previsto in quelle norme. Se un contratto non può direttamente contrapporsi alla legge (nonostante la piena fungibilità tra legge e contratto sia dichiarata da una norma vigente: il famigerato art. 8 della L. 148/2011, la "Sacconi"), in ogni caso è importante ottenere che tutte le norme che regolano il rapporto di lavoro nel pubblico siano derogabili nei CCNL, oltre che inserire disposizioni che intralciano, o che almeno eludono, le controriforme approvate.

Su questi 4 parametri, in particolare, sarà quindi possibile giudicare la trattativa ed i suoi risultati.

A complicare il percorso, i **CCNL sono stati ridotti a cinque (enti locali, sanità, enti centrali, conoscenza, Presidenza del Consiglio)**. Nella conoscenza, quindi, saranno accorpati 4 diversi settori: scuola (circa un milione di lavoratori e lavoratrici); università (circa 120mila, di cui 50mila contrattualizzati, 50mila non contrattualizzati e 20mila precari, esclusi i dottorandi); ricerca (circa 20mila); Afam (circa 10mila). Il nuovo CCNL sarà quindi composto da una parte comune e da 4 diverse sezioni, che terranno conto delle diverse specificità e delle differenze dei precedenti contratti. Il governo si propone infatti di *perseguire una progressiva armonizzazione dei trattamenti*, a partire da stipendio base e indennità, per arrivare ai *trattamenti accessori delle diverse amministrazioni*. Lo stesso si porrà per una serie di condizioni normative (ferie, malattie, permessi, congedi, festività, gestione legge 104, ore di assemblea, agibilità sindacali, norme disciplinari, ecc). La contrattazione, quindi, è destinata *«per ogni comparto o area di contrattazione»* ad un'opera di *«graduale convergenza»*. Ora, in questo processo, è evidente l'interesse del governo a convergere verso i parametri salariali e normativi inferiori, introducendo in questo processo anche alcuni degli obiettivi prima ricordati (in particolare quelli relativi all'organizzazione del lavoro ed alla differenziazione salariale). Al contrario, sarà interesse di lavoratori e lavoratrici presidiare questo processo di



convergenza, cercando di convergere sui parametri salariali e normativi migliori, oltre evitare che questo terreno sia utilizzato per un arretramento complessivo delle condizioni di lavoro.

Infine, la trattativa è partita subito in salita. Negli atti di indirizzo (le piattaforme del governo), dopo l'intervento del MEF si segnalano 2 novità, che rivedono e stravolgono la stessa intesa del 30 novembre.

Primo, contrariamente a quanto previsto, non c'è nessuna garanzia che gli aumenti compensino l'eventuale perdita del cosiddetto bonus Renzi (gli "80 euro"). Nell'intesa era scritto che *"le parti si impegnano..ad evitare eventuali penalizzazioni indirette, una volta verificate, prodotte dagli aumenti contrattuali sugli incrementi determinati dal art.1 del DL 24 aprile 2014 n 66 e successive integrazioni e modificazioni"*. Oggi però gli atti di indirizzo prevedono che *"le parti valuteranno"*, *"suggerendo eventuali misure correttive"*, in ogni caso *"nei limiti delle risorse destinate all'obiettivo di incremento contrattuale"*. Cioè, dall'impegno ad evitare si passa oggi ai suggerimenti. In ogni caso si prevede esplicitamente di *non superare le risorse assegnate*. Quindi a questo punto i casi sono due: o gli 85 euro lordi comprenderanno pure ulteriori interventi a compensazione di quanto si perde con il Bonus di Renzi (quindi con aumenti contrattuali ben inferiori!) o non si prevederà nessuna misura compensativa (vanificando per molti gli aumenti: con una mano si dà, con l'altra si toglie!).

Secondo, ed ancora più grave. L'intesa del 30 novembre prevedeva che *gli "incrementi contrattuali [fossero] in linea a quelli riconosciuti mediamente ai lavoratori privati e comunque non inferiori a 85 euro mensili medi"*. Molto si è ragionato su quella particolare dizione (non inferiori a 85 euro medi). Gli atti di indirizzo, in ogni caso, non prevedono che gli aumenti contrattuali siano imputati solo sul salario tabellare. Se nel testo inizialmente proposto era previsto che almeno le risorse stanziare ad ora (circa 40 euro lordi mensili) fossero destinate all'aumento tabellare, negli atti di indirizzo neanche questa minima garanzia è confermata. In pratica, è ancora tutta in discussione la composizione degli aumenti: quanto in stipendio tabellare, quanto in stipendio accessorio (magari su obiettivi), quanto eventualmente in compensazione degli 80 euro, quanto addirittura in welfare o sanità integrativi.

Oltre le nuvole: obiettivi e rivendicazioni per le piattaforme contrattuali Cgil nei settori della conoscenza

Il quadro complicato di questo rinnovo del CCNL è quindi evidente. Dobbiamo provare a bucare le nuvole che oscurano questo CCNL, uscendo dal solco di questa stagione contrattuale, rompendo i limiti che la riforma Madia e gli Atti di indirizzo pongono alla trattativa. E' necessario cioè impedire che il primo CCNL dopo dieci anni segni un arretramento delle condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici, oltre che la stabilizzazione delle controriforme di questi anni. Per questo, per recuperare terreno in un confronto che si annuncia scivoloso, è importante almeno provare a rompere i vincoli che delimitano l'attuale trattativa.

Il primo muro da infrangere è proprio quello che si sono poste le stesse organizzazioni sindacali. Nella lunga gestazione della "riforma Madia" non è stata convocata un'ora di sciopero: non si è costruita nessuna mobilitazione per provare a modificare la proposta governativa. E' quindi necessario infrangere questa empassa, aprire un conflitto che provi a ribaltare il destino annunciato di questa trattativa.

Per questo, è importante sin dall'autunno costruire le piattaforme coinvolgendo i lavoratori e le lavoratrici, organizzando assemblee in tutti i luoghi di lavoro e anche successive assemblee territoriali delle RSU (su mandato dei propri rappresentanti), consentendo con questo percorso un'ampia discussione e quindi una definizione condivisa delle principali rivendicazioni, che saranno infine da approvare con voto vincolante. Un percorso che costruisca quindi le premesse per la ripresa di una stagione di lotta, in grado di contrapporsi all'offensiva in corso proprio sul terreno contrattuale.

In questo percorso, sottolineiamo allora punti che riteniamo indispensabili, sia nella parte comune (e potenzialmente, in tutti i CCNL della pubblica amministrazione), sia nelle diverse sezioni.



Parte comune del CCNL.

- Considerato l'obiettivo di una *“crescita dei salari –non solo riferita alla tutela del potere d'acquisto- che si rivolga alla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori”* (CGIL-CISL-UIL gennaio 2016); considerata la perdita di 250/300 euro mensili in questi anni; considerato che l'intesa del 30 novembre è stata superata di fatto dagli atti di indirizzo del governo, si ritiene indispensabile **un aumento molto oltre gli 85 euro mensili lorde**, per un **recupero sostanziale del potere d'acquisto perso in questi anni**.
- In questo quadro, si rivendica che tali aumenti siano **inseriti totalmente nella componente tabellare dello stipendio (stipendio base)**.
- Riteniamo che il **salario accessorio** debba prevedere una rilevante **componente fissa**, determinata dal CCNL. La parte variabile dovrebbe poi esser legata a indicatori collettivi di amministrazione, riconoscendo individualmente sostanzialmente solo incarichi o compiti formalmente assegnati.
- La durata dovrebbe esser **rigorosamente triennale (2016/2018)**, prevedendo l'erogazione di tutti gli aumenti non oltre il primo gennaio 2018.
- Per recuperare un **primato della contrattazione** sulla legge, è fondamentale derogare dalla “Madia” (DL 74 e 75/2017), riportando pienamente nell'alveo della contrattazione temi quali organizzazione del lavoro, mobilità, salario, sanzioni disciplinari, valutazione del personale. In ogni caso sarà necessario definire procedure chiare ed esigibili di partecipazione sindacale, rafforzando il ruolo delle RSU, sulle materie escluse dalla contrattazione nel Testo Unico (dlgs 165/2001 e successive modificazioni).
- E' fondamentale prevedere percorsi di **stabilizzazione**, in grado di ridurre il precariato strutturale che affligge da tempo la pubblica amministrazione, sino ad annullarlo. Per questo si dovrebbe prevedere **appositi piani di reclutamento**, escludendo inoltre qualunque lavoro gratuito negli uffici pubblici.
- Si dovrebbe inserire **principi e meccanismi di inclusività**, prevedendo che tutti i lavoratori e le lavoratrici che si trovano ad operare all'interno delle amministrazioni pubbliche, indipendentemente dal datore di lavoro diretto e dalla tipologia di contratto (a partire dal tempo determinato o indeterminato), si vedano applicate le stesse condizioni sia nei diritti (ferie, maternità, buoni pasto, malattia, ecc), sia nel trattamento economico, sia negli altri istituti del rapporto di lavoro. In **questo quadro, dovrebbe esser eliminata la prassi delle esternalizzazioni**, individuando nel CCNL esclusivamente per casi particolarmente eccezionali limiti e modalità con cui ricorrere a servizi esterni, in cui siano anche esplicitati precisi criteri economici e normativi per il personale coinvolto. I diritti e gli stipendi dei **lavoratori e lavoratrici a tempo determinato** devono essere parificati a quelli a tempo indeterminato: permessi, ferie, diritti sindacali ecc. Inoltre deve esser prevista l'assunzione a tempo indeterminato dopo 36 mesi di lavoro precario.
- Si rivendica siano mantenute, o ristabilite, **le tutele conquistate nel passato**: in particolare **non dovrebbero esser introdotte penalizzazioni legate alla presenza**, dovrà esser **garantita la malattia** (senza decurtazioni per patologie, ricoveri e terapie, e potendo pienamente usufruire di permessi legati alle condizioni di salute per visite, esami o prestazioni specialistiche, rimuovendo definitivamente quanto disposto dalla circolare 2/2014 del Dipartimento della FP) e dovranno esser mantenuti **pienamente utilizzabili i permessi previsti dalla legge 104** (assistenza familiari).
- Inoltre, dovrebbe esser posta **massima attenzione al processo di convergenza** salariale e normativa tra i diversi comparti, evitando ogni possibile penalizzazione nelle condizioni stipendiali o di lavoro.

Sezione specifica Scuola

- Considerata l'omogeneizzazione dei percorsi formativi (laurea), dovrebbe esser sancita **un'unica funzione docente** nei diversi gradi di scuola (infanzia, primaria e secondaria), prevedendo una progressiva omogeneizzazione delle condizioni salariali, con precise tappe e tempistiche.
- Si dovrebbe prevedere una **differenziazione stipendiale** (tabellare e accessorio), oltre che **per anzianità** e particolari **condizioni di lavoro** (disagio geografico come piccole isole e alta montagna, aree a rischio,



a forte processo migratorio, cronica illegalità, ecc), **solo per impegno orario o incarichi aggiuntivi**. In questo quadro, si ritiene importante evitare nuovi meccanismi di progressione di carriera, anche indiretti, come l'anticipazione degli scatti di anzianità per concorso (per titoli o esami), che quindi vanno mantenuti nella loro attuale forma.

- Considerato la **particolarità della professione docente**, il tempo di lezione implica inevitabilmente una quota rilevante di lavoro implicito autogestito (aggiornamento, programmazione, correzioni, ecc). Il tentativo di misurare/controllare questo lavoro, "portando a trasparenza" i diversi compiti, non è solo contraddittorio con l'autodeterminazione tipica di una professionalità a forte componente cognitiva, ma è propedeutico a una diversificazione della stessa funzione docente (ponendo le basi per definire diversi profili, ad es. "istituzionali-organizzativi", "progettativi", "frontali", "sperimentativi"), con una possibile relativa futura differenziazione di carriera e/o di orario di lavoro. **Per questo si ritiene fondamentale mantenere le attuali disposizioni in merito**, rivendicando l'autodeterminazione del lavoro docente.
- **L'aggiornamento professionale** deve essere fatto in orario di servizio e affidato alla libera scelta dei docenti. Se fatto fuori dall'orario di servizio deve essere retribuito. Bisogna attivare convenzioni con le università per accedere gratuitamente ai percorsi formativi. Andrebbe inoltre prevista la possibilità per i docenti di avere **un anno sabbatico** periodicamente per studi e aggiornamento.
- Vanno ristabiliti una volta per tutte **criteri oggettivi per la mobilità**, senza chiamata diretta o per competenze, anche in forme mascherate. Inoltre deve esser prevista la riapertura delle **graduatorie permanenti provinciali e l'assunzione a tempo indeterminato con 36 mesi** di lavoro precario. Le **ore di potenziamento** vanno distribuite tra i docenti di ciascun istituto e utilizzate per presenze e progetti didattici, non per supplenze.
- La scuola è una comunità articolata di diverse professionalità. In questo quadro, è necessario **valorizzare le funzioni A.T.A.**, che sono state umiliate da anni di disattenzione e abbandono. In primo luogo è necessario prevedere **nuovi profili**, eliminando in tempi certi ogni sottoinquadramento con percorsi formativi e di progressione di carriera, visto che oramai i compiti nei settori amministrativi e tecnici rientrano tutti almeno nell'area C, per i collaboratori scolastici almeno nell'area As.
- In secondo luogo, è necessario **adeguare gli organici A.T.A. ai compiti richiesti**, anche di fronte alle nuove incombenze previste dalle riforme degli ultimi anni. In questo quadro è importante prevedere chiare e precise disposizioni per le sostituzioni in caso di assenze (sin dal primo giorno).
- In terzo luogo, anche se non ultimo per importanza, è necessario **riconoscere il loro ruolo anche nella contrattazione di scuola**, prevedendo una quota FIS del 30% riservata per il personale A.T.A., oltre che meccanismi di partecipazione ai progetti finanziati nell'istituzione scolastica.
- In questo quadro complessivo, è necessario **difendere la contrattazione di secondo livello**, riconducendo al Ccnl tutte le voci retributive (sia dei dipendenti, sia erogata a esterni riconducibili a lavoro subordinato), incrementando FIS e MOF. Il bonus di merito va quindi cancellato e le risorse ad esso dedicate vanno cumulate al Fis, in modo che siano distribuite attraverso la contrattazione d'istituto. Soprattutto, **il CCNL dovrebbe ricondurre nella contrattazione l'organizzazione del lavoro**, come l'organico dell'autonomia.
- E' necessario chiedere, in controtendenza, **una sburocratizzazione del mondo dell'istruzione**, dove ormai si obbligano docenti e ATA a passare tempo a compilare moduli e certificazioni di ogni tipo, piuttosto che dedicarsi alla didattica, alla propria formazione e alle proprie attività.
- Deve esser riportata alla sua precedente funzione **l'alternanza scuola-lavoro**, eliminando ogni forma di lavoro gratuito nei percorsi scolastici, ad esclusivo interesse di aziende ed enti vari.
- Sulla **questione dei vaccini**, è fondamentale evitare che ricadano sul personale e dirigenti funzioni di controllo relative ad adempimenti sanitari estranei ai compiti delle scuole poiché "non è certo la strada giusta per affrontare un problema che non è solo di carattere sanitario ma culturale e sociale".



Sezione specifica Università

- Si dovrebbe prevedere di **consolidare** una quota del salario accessorio a livello nazionale (**indennità annuale**), con relative previsioni di salario differito (tredicesima e TFR). Dovrebbero inoltre esser previste modalità di conversione di parte del **salario accessorio, erogato dal relativo fondo di Ateneo, come quota fissa di stipendio**, con le relative previsioni di salario differito (tredicesima e TFR), in riferimento alla media delle risorse complessive stanziare negli ultimi anni. In questo quadro, le risorse per incarichi e responsabilità, strumento di funzionamento dell'Amministrazione, dovrebbero esser a carico del Bilancio (e non del Fondo), fermo restando che i criteri per la loro attribuzione debbano esser trasparenti, esigibili, oggetto di preventivo confronto sindacale e successivo bando.
- Si rivendica anche la conferma delle **progressioni orizzontali e verticali** per tutto il personale che ne abbia requisito, superando gli attuali vincoli economici e normativi, finanziandole anche con le risorse delle singole Amministrazioni.
- Vanno **ricondotti al contratto i sistemi di valutazione** del personale, tendenti a incentivare il grado di cooperazione/collaborazione tra lavoratori e lavoratrici, con una valutazione collettiva a fronte di quella individuale.
- Il **processo di inclusione nel CCNL e stabilizzazione di tutte le forme di lavoro** presenti negli Atenei, per garantire un uniformità di base nei trattamenti economici e normativi, dovrà tener in particolare considerazione gli insegnanti di madrelingua (uniformando il loro trattamento a quello del ricercatore), i Cel a tempo determinato e in collaborazione continuativa, tutte le forme di lavoro "atipiche" diffuse negli atenei italiani, compresi gli Assegni di Ricerca che devono esser riportati nel perimetro contrattuale.

Sezione specifica Ricerca.

- Per le **carriere dei Ricercatori e Tecnologi** il documento: **European Framework for Research Careers** deve essere recepito ed integrato nel quadro normativo del nuovo CCNL.
- Si rivendica anche la **conferma delle progressioni orizzontali e verticali** per tutto il personale che ne abbia requisito, superando gli attuali vincoli economici e normativi, finanziandole anche con le risorse delle singole Amministrazioni. Il **processo di inclusione nel CCNL e stabilizzazione di tutte le forme di lavoro presenti negli EPR**, dovrà garantire un uniformità nei trattamenti economici e normativi, nel pieno rispetto della Carta Europea che su salario e diritti recita: *"I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero assicurare ai ricercatori condizioni giuste e attrattive in termini di finanziamento e/o salario comprese misure di previdenza sociale adeguate e giuste (ivi compresi le indennità di malattia e maternità, i diritti pensionistici e i sussidi di disoccupazione) conformemente alla legislazione nazionale vigente e agli accordi collettivi nazionali o settoriali. Ciò vale per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, ivi compresi i ricercatori nella fase iniziale di carriera, conformemente al loro status giuridico, alla loro prestazione e al livello di qualifiche e/o responsabilità"*. In questo quadro, tutte le forme di lavoro "atipiche" diffuse negli EPR italiani, compresi gli Assegni di Ricerca devono esser riportati nel perimetro contrattuale.
- Vanno ricondotti al contratto i sistemi di valutazione del personale, tendenti a incentivare il grado di cooperazione/collaborazione tra lavoratori e lavoratrici, con una valutazione collettiva a fronte di quella individuale.

Il sindacato è un'altra cosa **Opposizione-CGIL**
nella FLC (Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL)