

Piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

CCNL per il triennio 2019-2021

(approvata dagli Organi statutari della Gilda degli Insegnanti - Abano Terme 25 maggio 2019)

Cari colleghi,

la FGU-Gilda degli Insegnanti pubblica il testo della piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il triennio 2019-2021, approvato dagli Organi statutari della nostra Associazione.

Si tratta di un testo in cui abbiamo precisato quali sono i principi a cui ci ispiriamo, gli obiettivi a cui tendiamo, le condizioni necessarie per renderli effettivi e, infine, le nostre richieste relative a tutti gli ambiti del rapporto di lavoro.

Siamo consapevoli che, oltre ai principi fondamentali ed essenziali, esiste anche una quotidianità del fare scuola, sempre più oppressiva e demotivante, sulla quale è necessario intervenire con proposte dirette e articolate.

Come sappiamo, il rinnovo del nostro Contratto di lavoro, che è scaduto il 31 dicembre 2018, non avrà un percorso facile e sarà occasione di riproporre la nostra battaglia per ottenere un contratto specifico per la docenza.

Battaglia che non sarà facile vincere perché tutti abbiamo coscienza che la professione docente in questo periodo è tra le più penalizzate sia sul versante normativo che su quello economico.

Il ruolo del sindacato è spinto volutamente in retroguardia con l'intenzione di indebolire sempre più la rappresentanza democratica dei cittadini.

Non sono tempi facili e lo sconforto potrebbe apparire inevitabile. Tuttavia, è bene rendersi conto che proprio questo tipo di reazioni si vuole suscitare. Pensare che tutto sia perduto e che non serva più l'adesione convinta e partecipata al sindacato significa realizzare lo scopo a cui certa politica tende.

Svuotare i sindacati di rappresentatività significherebbe regalare, su di un piatto d'argento, la vittoria alle forze che tagliano gli investimenti in istruzione e cultura, mentre invece il sindacato deve continuare ad esistere e a fare sentire la propria voce.

Per quanto ci riguarda, continueremo, insieme con tutti gli insegnanti, a mobilitarci: la Scuola è ancora viva, si informa, riflette, ragiona e protesta. Malgrado tutto e malgrado tutti.

Dicembre 2019

Coordinatore nazionale
Rino Di Meglio

Premessa

Prima di entrare nel merito delle rivendicazioni che la Gilda degli Insegnanti presenta al Governo con la piattaforma per il CCNL 2019/2021, è necessario pretendere che quanto successo con il testo del CCNL 2016/2018, nel quale si sono sovrapposti articoli vecchi e nuovi in una confusione che rende di difficile lettura il testo contrattuale, non debba più accadere.

L'Aran e le OOSS hanno il dovere di predisporre un testo snello, chiaro e di facile lettura per tutti gli insegnanti e il personale non docente così da evitare interpretazioni che limitino i diritti sanciti dal CCNL, così come è accaduto con qualche Dirigente scolastico.

La prima storica rivendicazione della Gilda degli Insegnanti, ragione stessa della nostra nascita, è la separazione dei contratti (area separata della docenza) perché la professione docente non è equiparabile a quella impiegatizia.

In questo senso è indispensabile ricordare che la professione docente, istituzionalizzata dagli articoli 3, 21 e 33 della Costituzione, è normata dal DPR 417/74 nel quale *“La funzione docente è intesa come esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità”*.

A supporto della specificità della professione docente, abbiamo l'art. 1 del D.lgs n. 297/94 nel quale si conferma che *“Nel rispetto delle norme costituzionali e degli ordinamenti della scuola stabiliti dal presente Testo Unico, ai docenti è garantita la libertà d'insegnamento, intesa come autonomia didattica e come espressione culturale del docente. L'esercizio di tale libertà è diretta a promuovere, attraverso un confronto aperto di posizioni culturali, la piena formazione della personalità degli alunni”*.

La trattativa contrattuale non può prescindere da questi presupposti che delineano il ruolo istituzionale dell'insegnante e della scuola, che non possono essere intesi rispettivamente come “facilitatori e/o mediatori culturali” e come un semplice “servizio e/o azienda”.

Per questi presupposti le scelte didattico-metodologiche rientrano nella libertà di scelta dell'insegnante che, nell'esercizio della sua professione, non può subire pregiudizio.

Lo stesso vale per tutta la questione delle sanzioni disciplinari che non possono interferire con la libertà di insegnamento e che devono prevedere organismi di garanzia per la funzione docente.

La professionalità del docente, quindi, non può essere misurata con gli strumenti con i quali si valutano le professioni impiegate, ma deve essere definita in funzione del suo mandato delineato dalla legge fondamentale dello Stato.

Infine, proprio per la sua specificità, la scuola non può essere diretta da un Dirigente-manager perché non è un'azienda e il Dirigente scolastico, negli organismi collegiali, è un *primus inter pares* con i docenti.

Piattaforma approvata dall'Assemblea nazionale di Abano Terme del 25 maggio 2019

Parte economica

- **Recuperare la perdita del potere d'acquisto degli stipendi e iniziare l'avvicinamento alle retribuzioni dei colleghi europei, incrementando le risorse economiche destinate esclusivamente al personale della scuola.**
Gli stipendi degli insegnanti negli ultimi dieci anni hanno perso oltre il 7% del potere d'acquisto, circa 170 euro lordi al mese (a causa del blocco dei Contratti e nonostante l'aumento del CCNL 2016/2018). Il personale della scuola è il più penalizzato non solo tra i pari a livello europeo, ma pure se confrontato con gli altri dipendenti pubblici italiani. Per questo è necessario che la legge di Bilancio stanzi le risorse necessarie, almeno 4 miliardi di euro destinati esclusivamente al personale scolastico, per recuperare il potere d'acquisto e iniziare l'avvicinamento agli stipendi europei.
- **Recuperare e ripristinare lo scatto di anzianità cancellato del 2013.**
La cancellazione dello scatto del 2013 ha ritardato per tutti il passaggio al gradone stipendiale successivo ed il relativo incremento della retribuzione. Questo scivolamento, che va moltiplicato per i gradoni che mancano al raggiungimento del 35° anno, è più dannoso per chi al tempo si trovava ad inizio carriera. Infatti, tutto il personale nel 2013 è stato privato dell'aumento per un intero anno, situazione che a cascata si è ripetuta al passaggio dei successivi gradoni decurtando gli stipendi di docenti e non-docenti di migliaia di euro (anche oltre 15.000 euro per chi è ad inizio carriera). Per il recupero dello scatto le risorse, circa 2 miliardi di euro, dovranno essere inserite nella legge di Bilancio e per questo riteniamo si debbano utilizzare anche le somme stanziate dalla legge 107/2015 per il bonus merito e la card docenti.
- **Abbreviare il percorso di carriera per raggiungere il livello più alto della retribuzione dopo 30 anni di servizio (al posto dei 35 di attuali).**
Come avviene in molti sistemi scolastici europei, il raggiungimento del massimo stipendiale dovrebbe essere anticipato ai 30 anni di servizio e lo si può fare accorciando tutti i gradoni di un anno (ricordiamo che in passato gli scatti stipendiali erano biennali). In questo modo il personale della scuola potrebbe godere del

massimo stipendiale per un periodo decisamente più lungo con un significativo vantaggio anche sull'importo della pensione (sistema contributivo).

- **Riconoscere totalmente i servizi pre-ruolo ai fini della carriera e della progressione economica.**
Sono oramai numerosissime le sentenze che, sulla scorta del pronunciamento della Corte di Giustizia Europea che vieta la diversità di trattamento (discriminazione) tra il personale a tempo indeterminato e quello a tempo determinato, riconoscono lo stesso valore agli anni di ruolo e a quelli di pre-ruolo. Si tratta quindi recepire l'orientamento della giurisprudenza e sanare un'ingiustizia perpetrata per troppi anni dall'Amministrazione (con un risparmio per la stessa rispetto alle spese legali alle quali sempre più spesso viene condannata in queste cause).
- **Caricare i compensi per i collaboratori del Dirigente (scelti dal Ds) sul fondo incentivante dei presidi (o in alternativa toglierlo a monte del FIS come si fa con quello del DSGA).**
In premessa è bene ricordare che la FGU-Gilda degli Insegnanti non è favorevole al FIS (salario della produttività) che andrebbe interamente utilizzato per rimpinguare gli stipendi dei docenti e dei non-docenti. Grazie all'azione della FGU-Gilda degli Insegnanti, una parte di queste risorse sono state utilizzate per recuperare gli scatti di anzianità del 2010, 2011 e 2012 tagliati dal governo Berlusconi. Nel caso, però, il FIS rimanga nel CCNL chiediamo che i compensi dei collaboratori del Ds siano ricavati dal Fondo incentivante dei Dirigenti scolastici che del resto li scelgono a loro completa discrezione. In questo modo i compensi non peserebbero sulla parte del FIS riservata ai docenti. In subordine chiediamo che anche i compensi dei collaboratori del Ds siano sottratti dall'ammontare complessivo del FIS (come si fa per i DSGA).
- **Stabilire nel CCNL criteri nazionali per suddividere il FIS tra docenti e non-docenti. Nello stesso modo fissare criteri nazionali per la retribuzione delle diverse figure che svolgono le attività retribuite con il FIS e con gli altri fondi, es. ex-ASL.**
Le nostre RSU, nella contrattazione d'Istituto, sono spesso alle prese con la grande difficoltà di suddividere il FIS tra la componente docente e quella non-docente. Per evitare situazioni problematiche, sarebbe importante individuare criteri nazionali per suddividere il FIS, es. organico di diritto e fatto, che verrebbe inviato alle scuole già suddiviso tra le due componenti. Nei Contratti d'Istituto monitorati dalla FGU-Gilda degli Insegnanti, inoltre, è emersa una grande varietà nella definizione delle retribuzioni assegnate al personale che ha svolto le attività aggiuntive. Ad esempio, le retribuzioni dei collaboratori del Ds variano da poche centinaia di euro fino a oltre 15.000 euro. Premesso che sarebbe importante che la retribuzione delle attività aggiuntive anche per i docenti fosse sempre calcolata in termini di ore di prestazione professionale e non stabilita in modo forfettario riteniamo utile fissare criteri nazionali che riducano queste differenze nella distribuzione del FIS, altrimenti risulta che il compenso orario per l'impegno dei docenti è di pochi euro (meno delle colf e delle badanti).

Parte normativa

- **Estendere tutti i diritti e i doveri presenti nel CCNL per i docenti a tempo indeterminato ai docenti a tempo determinato.**
Le sentenze della Corte di Giustizia europea hanno stabilito che i docenti a tempo determinato devono godere degli stessi diritti del personale a tempo indeterminato ed è necessario che anche il CCNL recepisca queste indicazioni. Nell'attesa che si trovi una soluzione alla questione del precariato con un sistema di reclutamento che garantisca a tutto il personale l'immissione nei ruoli la disparità di trattamento non ha nessuna giustificazione e incide gravemente sulla condizione umana e professionale dei colleghi precari.

- **Rivedere tutta la parte normativa con particolare attenzione alle modalità di fruizione dei permessi e delle ferie.**
La FGU-Gilda degli Insegnanti ha sempre considerato la docenza come una professione intellettuale e ha costantemente chiesto un CCNL scritto con chiarezza. Norme che non lascino spazio a interpretazioni e/o contestazioni da parte del Dirigente scolastico sia nella parte dei doveri che in quella dei diritti, così che il personale potesse utilizzarlo senza necessità di mediazioni di alcun tipo. La FGU-Gilda degli Insegnanti, che non iscrive i Dirigenti scolastici, ritiene che il contenziioso esploso negli ultimi anni nelle scuole sia frutto della eccessiva discrezionalità concessa ai Dirigenti scolastici dal testo del CCNL riguardo a diritti e doveri del personale, in particolare per i permessi. Per questo è necessario limitare al massimo questa discrezionalità.
- **Riscrivere le norme relative al servizio a tempo parziale in modo che l'impegno lavorativo corrisponda alla retribuzione.**
Una recente sentenza, interpretando l'ambiguo testo dell'art. 29, c. 3, del CCNL 2007/2009 sul part-time, ha stabilito che il personale che sceglie il tempo parziale è obbligato a svolgere tutte le 40h delle attività funzionali all'insegnamento di carattere collegiale. Il nuovo CCNL deve recepire la legge sul part-time che chiaramente indica nella metà, o in proporzione, l'orario di lavoro del personale che sceglie questo istituto.

Parte professionale

- **Rivedere l'art. 29 del CCNL 2016/2018 nella parte della Comunità educante e introdurre il concetto di rispetto dei diversi ruoli: docenti, alunni, genitori.**
La FGU-Gilda degli Insegnanti ritiene che la confusione e commistione dei diversi e specifici ruoli che si è affermata negli ultimi decenni nella comunità scolastica non abbia giovato al processo di insegnamento/apprendimento degli allievi. Riteniamo che, nel rispetto reciproco che va sempre e comunque assicurato, ogni componente debba svolgere un ruolo istituzionale ben definito. All'interno del rapporto asimmetrico, e non può essere altrimenti, il docente è colui che trasmette i contenuti e le conoscenze e l'allievo è colui che è interessato dal processo di apprendimento; la famiglia ha il compito di collaborare con la scuola nell'interesse comune per la formazione dei giovani.
- **Normare i criteri che organizzano il rapporto docente/famiglia in modo certo e con orario definito all'interno delle 40h+40h di attività aggiuntive.**
Il rapporto docente/famiglia è negli ultimi tempi diventato un compito molto complesso per la scuola, in alcuni casi anche pericoloso per l'incolumità del docente. Diventa necessario sia per la tutela del docente sia per l'interesse della famiglia, precisare nel CCNL tempi e modalità con i quali adempiere a questa incombenza senza lasciare spazio a interpretazioni che possano arrecare pregiudizio al necessario clima di collaborazione tra scuola e famiglia.
- **Riformulare con chiarezza la procedura per l'approvazione del Piano delle attività della scuola precisando tempi e contenuti.**
Il CCNL è il testo che impegna reciprocamente le parti ai propri diritti e doveri e tra questi è fondamentale per il docente conoscere ad inizio anno scolastico quali saranno gli obblighi richiesti dall'Amministrazione. In campo didattico è il Collegio dei docenti, organo di pari, che delibera il calendario con il quale si intende impegnare le ore di attività aggiuntive ("fino a" 40h+40h). Per questo è indispensabile normare con precisione la procedura con la quale si delibera il Piano delle attività annuale in ogni scuola.
- **Organizzare la formazione in servizio e in ingresso affermando il principio del diritto/dovere stabilendo l'autonomia del docente e il compenso orario per le ore di formazione effettuate. Periodo sabbatico per l'aggiornamento.**

La formazione in servizio è un obbligo deontologico per ogni insegnante ed è necessaria per mantenere un alto livello di qualità del processo insegnamento/apprendimento. Tuttavia il principio della libertà di insegnamento, che significa soprattutto libertà nella scelta dei metodi, impone che sia il docente a scegliere i contenuti formativi e didattici così come il quando e il quanto aggiornarsi. Per questo si devono predisporre le condizioni affinché questo diritto/dovere possa essere fruito sia attraverso la possibilità di accedere a periodi sabbatici, sia remunerando le ore effettuate.

- **Portare a 18 ore settimanali l'orario di insegnamento per tutti gli insegnanti di ogni ordine e grado di scuola.**

La normativa prevede che per insegnare sia necessaria la laurea in ogni ordine e grado di scuola, motivo per cui la differenza nell'orario di insegnamento non è più giustificata. La FGU-Gilda degli Insegnanti è convinta della unicità della funzione docente come professione intellettuale e da qui la richiesta di un'area contrattuale separata che comprenda tutti coloro che svolgono la professione di insegnante con gli stessi diritti e gli stessi doveri.