

CGIL – SCUOLA CISL – SCUOLA UIL – SCUOLA - SNALS Conf.S.A.L.

LINEE

di

Piattaforma unitaria per il rinnovo del **CCNL AGIDAE, FISM, ANINSEI-ASSOSCUOLA-FIINSEI**

PREMESSA

1. Il CCNL e il quadro di riferimento

LINEE CONTRATTUALI

2. Ambito di applicazione

3. Valorizzazione delle risorse umane e professionali

RELAZIONI SINDACALI

4. relazioni sindacali e livelli di contrattazione

PARTE ECONOMICA

5. Dinamiche salariali

PARTE NORMATIVA

6. legislazione di riferimento

7. Orario di lavoro

8. Mobilità

RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI

9. la collaborazione coordinata e continuativa

PREMESSA

1. IL CCNL E IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Le linee guida per la costruzione della piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale, unitariamente impostate, definiscono gli obiettivi generali che in questo rinnovo contrattuale le OO.SS. intendono realizzare all'interno di un quadro di riferimento notevolmente mutato rispetto al precedente contratto.

Se da un lato la riorganizzazione del sistema di istruzione si inquadra nei criteri nazionali per la realizzazione di un sistema unico, in cui il ruolo della scuola non statale si configura paritario specialmente negli obblighi da assumere e negli obiettivi da realizzare, dall'altro diventa indispensabile governare il sistema non paritario dell'istruzione, della formazione e dell'assistenza, attraverso la valorizzazione e l'estensione del CCNL, quale strumento irrinunciabile per la regolamentazione del sistema stesso.

Il rinnovo del CCNL è l'occasione per contribuire alla visibilità, omogeneità e stabilità del sistema della scuola non statale, concorrendo al raggiungimento di un equilibrato rapporto all'interno del sistema dell'istruzione scolastica nazionale e del sistema formativo complessivamente inteso.

Il contratto dei lavoratori della scuola non statale deve necessariamente recepire, anche se in modo graduale e non traumatico, le nuove norme in particolare sulla parità scolastica, sull'autonomia e sul lavoro.

Al fine di favorire il processo di integrazione e di omogeneizzazione, il contratto di riferimento nazionale dei lavoratori del settore si pone come elemento irrinunciabile, per evitare la messa in discussione dell'intero

sistema di istruzione e formazione e della reale praticabilità di un significativo livello di contrattazione regionale.

LINEE CONTRATTUALI

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

L'obiettivo è di estendere l'area di applicazione:

1. a tutti gli Istituti e le scuole paritarie;
2. a tutti gli istituti meramente privati, previsti a termine del periodo triennale di realizzazione delle norme della legge n. 62/2000.
3. a tutte le istituzioni formative indipendentemente dalla natura giuridica delle stesse.

Con riferimento particolare alla fase attuale, nella prospettiva della costruzione di un contratto unico di settore, l'area di riferimento del contratto nazionale va correlata al processo già avanzato di cambiamento che si caratterizza in modo sempre più evidente con l'introduzione di nuove norme di rapporto di lavoro dipendente.

Conformemente a quanto convenuto tra Governo, Confederazioni CGIL-CISL-UIL e le rappresentanze imprenditoriali, il contratto ha durata quadriennale per la disciplina degli aspetti normativi del rapporto di lavoro e durata biennale per gli aspetti riguardanti il trattamento economico.

3. VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E PROFESSIONALI

Nella attuale fase di rinnovo contrattuale, l'obiettivo della valorizzazione delle risorse professionali è irrinunciabile ai fini generali della riforma, poiché rappresenta un fattore strategico di riposizionamento generale del sistema della scuola non statale.

Va dunque adeguata la declaratoria dei profili professionali, con una nuova gamma di figure professionali che operano all'interno delle strutture formative, in particolare di quelle comprensive, da mettere a punto in relazione agli standard ed alle tipologie di servizio, da articolare e specificare in relazione alle forme organizzative delle strutture.

Il sistema di reclutamento e di inserimento, oltreché la tipologia dei rapporti di lavoro, dei docenti va impostato su requisiti di ingresso certi e definiti contrattualmente.

L'aggiornamento dei lavoratori di questo settore deve tendere al miglioramento delle qualità culturali e professionali, nella logica di una formazione continua e al riconoscimento delle professionalità comunque acquisite e funzionali al suo sviluppo.

L'aggiornamento del personale ausiliario, tecnico e amministrativo deve avvenire con le stesse modalità previste per il personale docente, all'interno di un sistema permanente di formazione continua.

I crediti di professionalità acquisiti sia attraverso piani di aggiornamento qualificazione e riqualificazione, sia attraverso lo svolgimento anche temporaneo di nuove funzioni, danno luogo a crediti formativi certificati e riconosciuti secondo le modalità previste dal CCNL.

La realizzazione dei programmi di aggiornamento e riqualificazione del personale docente e amministrativo deve trovare una sua correlazione in un sistema di certificazione e crediti.

RELAZIONI SINDACALI

4. RELAZIONI SINDACALI E LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Le relazioni sindacali all'interno del settore della Scuola non statale rappresentano l'insieme dei rapporti tra le parti ai diversi livelli territoriali ed hanno l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione collettiva a livello nazionale;
- contrattazione collettiva a livello regionale;
- contrattazione decentrata di istituzione scolastica.

In particolare il confronto sindacale deve svilupparsi:

- a livello nazionale tra le associazioni nazionali datoriali e le OO.SS. nazionali di categoria appartenenti alle OO.SS. firmatarie del CCNL.
- a livello regionale tra i le associazioni regionali datoriali e le OO.SS. regionali di categoria appartenenti alle OO.SS. firmatarie del CCNL.
- a livello di istituzione scolastica tra l'Ente gestore e la rappresentanza sindacale di scuola/istituto

Il rinnovo del CCNL si prefigge l'obiettivo di valorizzare ed implementare le attività svolte dalla Commissioni paritetiche ad ogni livello e di dare impulso alla formazione e all'attività degli Enti bilaterali, contrattualmente previsti.

PARTE ECONOMICA

5. DINAMICHE SALARIALI

Nella consapevolezza delle profonde disparità di trattamento economico presenti all'interno del settore della scuola non statale proprio in rapporto alle retribuzioni previste da altri CCNL, il rinnovo del contratto si prefigge l'obiettivo di realizzare un primo passo verso trattamenti economici più significativi.

La dinamica salariale, in stretta relazione con la carriera professionale deve prevedere anche una indennità di funzione strettamente collegata alla complessità dell'offerta formativa.

Va previsto, inoltre, un salario accessorio legato all'esercizio temporaneo di funzioni superiori articolate su livelli di inquadramento maggiori ovvero per l'utilizzazione su tipologie corsuali aggiuntive o integrative rispetto all'impegno ordinario, la cui quantificazione è demandata alla contrattazione decentrata o per l'impegno in situazioni di particolare gravosità e complessità.

Il CCNL prevede e regola, quindi, su base nazionale la fruizione, normativa ed economica minima, del ticket mensa, demandando alla contrattazione decentrata la definizione delle modalità e degli importi.

Va, inoltre, confermato, ripristinato e valorizzato il salario di anzianità come elemento di riconoscimento e certificazione in termini economici della professionalità acquisita.

Un ulteriore elemento delle dinamiche salariali va strettamente collegato all'impiego del personale docente nelle commissioni d'esami.

PARTE NORMATIVA

6. LEGISLAZIONE DI RIFERIMENTO

IL CCNL deve recepire e regolamentare le nuove disposizioni in materia di rapporto di lavoro.

In particolare gli articoli di riferimento dei rispettivi contratti debbono introdurre e disciplinare il nuovo Part time, il rapporto di lavoro a tempo determinato e la recente normativa sulla Maternità.

7. ORARIO DI LAVORO

L'innovazione, la tipologia dell'utenza, la flessibilità degli interventi esigono dinamicità nell'impegno del personale impiegato, e, quindi, una definizione dell'orario di servizio funzionale ad obiettivi e progetti. Tale flessibilità deve realizzarsi nelle scuole paritarie nel rispetto delle modalità e delle competenze attribuite agli Organi Collegiali dall'articolo contrattuale sulla autonomia didattica degli Istituti e delle Scuole.

Un ulteriore obiettivo contrattuale è quello di giungere, alla realizzazione di un sistema orario omogeneo per tutto il personale del settore della scuola non statale e paritario a quello della scuola statale.

La gestione del completamento di orario o della riduzione dello stesso, diversificate per funzioni, deve progressivamente essere regolamentato, per il personale docente, sulla base delle classi di concorso. Gli Istituti avranno l'obbligo contrattuale, da realizzare in non più di due rinnovi, di attribuire le materie di insegnamento incluse nella classe di concorso ai docenti in possesso di specifica abilitazione.

8. MOBILITÀ

Il contratto si pone l'obiettivo di assicurare la piena occupazione del personale anche attraverso la definizione e gestione di un albo provinciale del personale dipendente. Il percorso della ricollocazione, anche in ottemperanza alle recenti disposizioni sul lavoro part time e a tempo determinato, deve essere governato all'interno della Commissione paritetica regionale.

La mobilità è finalizzata al pieno utilizzo delle risorse professionali nel sistema della scuola non statale.

I RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI

9. LA PRESTAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Nei confronti del lavoro atipico, così come previsto dall'art.1, punto 5, legge 62/2000, il CCNL si propone di garantire un livello di tutela specifica a partire dall'applicazione delle norme che attengono alla libertà e dignità di chi presta lavoro e delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza. La regolamentazione contrattuale delle forme di lavoro atipico è finalizzato anche alla lotta contro le forme di elusione delle tutele e garanzie collettive proprie del lavoro subordinato.

Il CCNL deve prevedere per i lavoratori atipici, la forma scritta del contratto individuale e stabilire precisi criteri di riferimento per definire i suoi contenuti essenziali: sede lavorativa, eventuale periodo di prova, retribuzione oraria, durata minima, modalità di recesso del rapporto di lavoro, ecc.

Il CCNL dovrà far propria l'esigenza di estendere ai lavoratori atipici le norme in materia economica, tipiche del lavoro dipendente, quali la corresponsione di un'indennità di fine rapporto di lavoro, subordinata alla natura del rapporto e il ticket mensa.

A tutela della professionalità è necessario prevedere, sulla base di certificazione dei crediti professionali acquisiti, diritti di precedenza e/o preferenza dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per la tutela della maternità, il CCNL dovrà delineare un sistema che garantisca un adeguato trattamento economico secondo le vigenti disposizioni legislative, anche qui con gli opportuni adattamenti alle peculiarità del rapporto.

Riconoscere al lavoratore con rapporto di lavoro atipico i diritti sindacali, non ultimo il diritto di partecipazione alle assemblee.

Il CCNL deve, inoltre, affrontare e regolamentare le seguenti materie:

- diritti e doveri del lavoratore atipico;
- malattia ed infortunio;
- previdenza integrativa.