

L'analisi dell'ANP sull'ipotesi di CCNL del comparto istruzione e ricerca 2019/21

In data 14 luglio 2023 è stato sottoscritto il CCNL per il personale non dirigente del comparto istruzione e ricerca. Qui di seguito analizziamo le principali modifiche rispetto alle previgenti disposizioni contrattuali.

1. Computo delle ore di formazione del personale docente all'interno delle ore (40+40) previste per le attività collegiali (art. 36 e art. 44, c. 4)

Benché il CCNL definisca la formazione del personale come una *“leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale”*, le ore ad essa destinabili saranno computate insieme a quelle finora previste per le attività degli organi collegiali, 40 per il collegio dei docenti più altre 40 per i consigli di classe, e saranno obbligatorie solo fino al raggiungimento di tale limite complessivo. Naturalmente, essendo prioritaria la partecipazione alle sedute degli organi collegiali, resterà ben poco per tutto il resto e, quindi, per la formazione. Evidenziamo, peraltro, che le ore eccedenti quel limite, oltre ad avere carattere facoltativo, dovranno essere remunerate con un fondo d'istituto sempre più esiguo anche per effetto dell'aumento del 10% del compenso per le attività aggiuntive. Naturalmente, le attività formative imposte da legge imperativa, come quelle per la sicurezza, non rientrano nel suddetto limite.

In definitiva, non riteniamo condivisibile tale novità in quanto essa pregiudica seriamente la formazione e l'aggiornamento professionale cui il PNRR, consideratane giustamente la grande importanza, ha stanziato circa 1,6 miliardi di euro.

2. Possibilità anche per i docenti con contratto annuale o fino al termine per le attività didattiche di usufruire, fino a tre giorni l'anno scolastico, di permessi retribuiti per motivi personali (art. 35, c. 12)

È un'innovazione a nostro avviso positiva in quanto elimina un'ingiustificata discriminazione fra docenti di ruolo e docenti precari.

3. Rimodulazione delle relazioni sindacali (art. 5, art. 6 e art. 30)

Vengono integrate le materie di contrattazione, di confronto e di informazione. In particolare, a livello di istituzione scolastica, saranno oggetto di contrattazione l'individuazione del contingente minimo in caso di assemblea – già da contrattarsi, in realtà, ai sensi dell'art. 8, c. 9 del CCNL Scuola 2006/09 – nonché i criteri relativi all'utilizzo delle risorse finanziarie e la determinazione della misura dei compensi di cui al D.M. 63/2023 sull'orientamento.



Fra le materie di confronto, sempre a livello di istituzione scolastica, si aggiungono i criteri per l'accesso al lavoro agile e le relative modalità attuative e, inoltre, i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA. Il confronto continua a dover essere richiesto dalle parti sindacali entro cinque giorni dal ricevimento delle informazioni; il periodo massimo per il suo svolgimento, invece, è stato ridotto da quindici a dieci giorni.

Per quanto riguarda l'informazione, nel confermare le materie già previste, il nuovo CCNL statuisce che i dati relativi all'utilizzo delle risorse del fondo di istituto vanno trasmessi alla parte sindacale ma finalmente precisa che essi devono riguardare solo, per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato e il numero dei lavoratori coinvolti. In nessun caso deve essere possibile associare il compenso al nominativo del lavoratore che lo ha percepito.

Valutiamo positivamente tale disposizione perché adegua il CCNL a quanto già affermato dal Garante della privacy e ribadito dalla giurisprudenza amministrativa. Essa, inoltre, conferma definitivamente ciò che l'ANP ha sempre sostenuto e cioè che la parte sindacale non può accedere ai nominativi dei percettori dei compensi accessori.

Sottolineiamo che le informazioni necessarie per l'avvio della contrattazione integrativa e dell'eventuale confronto dovranno ora essere trasmesse alla parte sindacale entro il 10 settembre e quindi in anticipo rispetto alla scadenza, finora prevista, del 15 settembre.

4. Regolamentazione del lavoro agile e del lavoro da remoto (titolo III, artt. 10 e segg.)

L'accesso al lavoro a distanza, nelle due forme del lavoro agile e del lavoro da remoto, potrà essere svolto, nelle istituzioni scolastiche, solo dal personale tecnico e amministrativo. Ne restano pertanto esclusi il personale docente ed educativo nonché i collaboratori scolastici e gli operatori scolastici (nuova figura professionale introdotta dal CCNL).

In conformità alla legge n. 81/2017, l'attivazione del lavoro agile resta subordinata a un accordo fra le parti. Non sussiste, pertanto, alcun diritto dei lavoratori a fornire la propria prestazione in tale modalità. Il CCNL indica chiaramente i contenuti dell'accordo e pone fine alle incertezze causate dalla mancanza di una disciplina specifica per le istituzioni scolastiche. Esso stabilisce, in particolare, la facoltà per ciascuna delle parti (amministrazione e lavoratore) di recedere in qualsiasi momento dall'accordo di lavoro agile per giustificato motivo.

Viene regolamentata anche l'altra forma di lavoro a distanza ovvero il lavoro da remoto che viene declinato nelle due modalità di telelavoro domiciliare (e di altre forme come il *coworking*) e di lavoro decentrato da centri satellite. A differenza del lavoro agile, il lavoro da remoto comporta vincolo di tempo e rispetto degli obblighi di presenza, trattandosi solo di una diversa collocazione del luogo di adempimento della prestazione.

Riteniamo condivisibile la novità introdotta.

5. Nuova classificazione del personale ATA (art. 50)

L'ipotesi di CCNL prevede la classificazione del personale ATA in quattro aree: "Funzionari a elevata qualificazione" nella quale confluiscono gli attuali DSGA e i Coordinatori amministrativi o tecnici (mai istituiti; di fatto si tratta di una soppressione); "Assistenti"; "Operatori" e "Collaboratori".

Non condividiamo l'eliminazione dell'area dei Coordinatori la cui attuazione avrebbe invece permesso di disporre di una utile figura intermedia fra il DSGA e l'assistente amministrativo o tecnico. L'introduzione di un'area intermedia fra quelle dei collaboratori scolastici e degli assistenti amministrativi e tecnici introduce una sorta di "bidello esperto" che dovrebbe assicurare maggiore competenza ma i cui compiti sono praticamente identici a quelli svolti dai collaboratori scolastici, con in più solo il supporto ai servizi amministrativi e tecnici – senza, però, chiarire in cosa consisterebbe tale supporto – e la delicata attività di assistenza e monitoraggio delle esigenze igienico-sanitarie degli alunni con disabilità. Si tratta di una rivisitazione della precedente area As, peraltro mai attivata, salvo che per pochissimi addetti alle aziende agrarie.



Il diritto all'inclusione, fortunatamente, viene garantito dalla previsione secondo cui i collaboratori scolastici continueranno a prestare ausilio materiale non specialistico agli alunni con disabilità nell'accesso dalle aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale.

6. Istituzione di incarichi triennali per lo svolgimento delle funzioni di DSGA (art. 56)

Le funzioni di DSGA saranno espletate dal personale appartenente all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni mediante l'attribuzione di incarichi triennali. Una norma di salvaguardia garantisce agli attuali DSGA il diritto al mantenimento dell'incarico nella sede attuale fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Esprimiamo preoccupazione per questa innovazione in quanto la stessa, unita alla possibilità di mobilità professionale per il personale ATA, potrebbe preludere a un graduale passaggio dall'area degli Assistenti a quella dei Funzionari e delle elevate qualificazioni. Questo potrebbe addirittura pregiudicare il regolare svolgimento dei concorsi a posti di DSGA e, di conseguenza, compromettere la qualificazione di questa figura di primaria importanza nelle istituzioni scolastiche con pesanti ripercussioni sulla qualità dei servizi amministrativi delle scuole che, peraltro, sono da anni in costante aumento in termini quantitativi e qualitativi.

7. Sostituzione del DSGA (art. 57)

La norma prevede che, per tutte le assenze del DSGA superiori a quindici giorni o comunque per una durata tale da compromettere il corretto funzionamento dell'istituzione scolastica, il dirigente scolastico conferisca un incarico temporaneo di DSGA ad altro personale in servizio nella scuola, appartenente all'area dei Funzionari e elevata professionalità o, in mancanza (come avverrà in prima applicazione), all'area degli Assistenti.

Qualora l'assenza si protragga per oltre tre mesi, ovvero qualora il posto sia vacante per l'intero anno scolastico, alla sostituzione provvede l'Ambito territoriale.

La norma appare come un'effettiva semplificazione delle procedure attuali, anche se non è precisato se l'incarico debba essere accettato obbligatoriamente dal destinatario. Se così non fosse, si verificherebbe un serio peggioramento della situazione attuale che, almeno, prevede l'obbligo di accettazione dell'incarico per gli assistenti amministrativi in possesso della seconda posizione economica.

Auspichiamo, pertanto, che tale ambiguità sia chiarita quanto prima.

8. Mobilità professionale per il personale ATA (art. 53 e art. 58)

Il personale ATA potrà passare a un diverso profilo professionale della stessa area, se in possesso dei requisiti culturali e/o professionali richiesti per il nuovo profilo e nei limiti dei posti previsti a tal fine.

Inoltre, è prevista anche la progressione tra un'area e quella immediatamente superiore, a seguito di procedure comparative.

9. Transizione di genere (art. 21)

L'ipotesi di CCNL introduce, per tutti i dipendenti del comparto, il diritto a un'identità *alias*.

Sulla base di un Accordo di riservatezza confidenziale – stipulato fra il dipendente e l'Amministrazione nel rispetto di un Regolamento interno del quale, pertanto, dovranno dotarsi tutte le istituzioni scolastiche – sarà indicata un'identità diversa da quella anagrafica su tutto ciò che non ha rilevanza strettamente personale.

L'identità *alias* sarà presente, ad esempio, sul cartellino identificativo, sull'indirizzo di posta elettronica e sulla targhetta del proprio ufficio. Inoltre, se presenti, potranno essere utilizzati servizi igienici neutri, oppure quelli corrispondenti all'identità del lavoratore. Al contrario, su atti come le



buste paga o relativi a procedimenti disciplinari, come pure su tutti gli atti sottoscritti dal lavoratore in transizione di genere, dovrà essere utilizzata l'identità anagrafica.

Valutiamo positivamente tale previsione in quanto riconosce ai lavoratori la facoltà di esercitare un diritto di ultima generazione.

10. Aumento stipendiale medio tra il 5% e il 7% (titolo V, artt. 71 e segg.)

Gli aumenti stipendiali, per la maggior parte, sono già stati riconosciuti dall'accordo del 06/12/2022, relativo ad alcuni aspetti della parte economica. L'ipotesi di CCNL, pertanto, incide maggiormente sulla parte normativa per quanto accordi ulteriori, ma contenuti, aumenti della retribuzione fissa. Per la retribuzione delle ore aggiuntive, tutti gli importi sono aumentati del 10%. Pertanto, i valori delle ore aggiuntive aumentano come segue:

- Corsi di recupero, da € 50,00 a € 55,00
- Attività di insegnamento, da € 35,00 a € 38,50
- Attività funzionali all'insegnamento, da € 17,50 a € 19,25
- Ore aggiuntive per operatori e collaboratori, da € 12,50 a € 13,75 (€ 15,95 se notturne o festive, € 18,70 se notturne e festive)
- Ore aggiuntive per assistenti, da € 14,00 a € 15,95 (€ 18,15 se notturne o festive, € 20,90 se notturne e festive)
- Ore aggiuntive per funzionari ed elevate professionalità, da € 18,50 a € 20,35 (€ 22,54 se notturne o festive, € 26,95 se notturne e festive).

Tali aumenti, condivisibili poiché applicati a compensi fermi da più di quindici anni, non risultano però accompagnati da un corrispondente aumento del Fondo MOF che, al contrario, è stato decurtato di 220 milioni per finanziare gli aumenti "a pioggia" della Retribuzione Professionale Docenti e del Compenso Individuale Accessorio (ATA). Inoltre, tenendo conto dell'ulteriore taglio di 300 milioni distribuiti anch'essi "a pioggia" per finanziare il rinnovo del CCNL, si ottiene un complessivo decremento del MOF pari a 520 milioni. Ciò renderà molto più difficile la contrattazione integrativa di istituto che dovrà finanziare nuove attività (ad esempio, l'aggiornamento del personale docente) ma con risorse più ridotte.

11. La definizione del codice disciplinare del personale docente viene rinviata a una successiva sequenza contrattuale

Sia il D.lgs. n. 150/2009 (c.d. "Riforma Brunetta") sia il D.lgs. n. 75/2017 (c.d. "Riforma Madia"), adottati da governi di opposto schieramento politico, hanno attribuito al dirigente scolastico il potere disciplinare di sospendere il personale dal servizio fino a dieci giorni. Tuttavia, mentre per il personale ATA questa possibilità è effettiva in quanto contrattualizzata, per il personale docente, come ormai avviene da ben quindici anni, è stato nuovamente deciso il rinvio a una apposita sequenza contrattuale.

Non condividiamo tale rinvio per evidenti ragioni di esigibilità della responsabilità disciplinare nei confronti dei docenti oltre che per l'evidente disparità di trattamento nei confronti del personale ATA.

12. Procedura per la deliberazione del Piano annuale delle attività del personale docente e per la sua modifica.

Il testo dell'ipotesi contrattuale attribuisce al collegio dei docenti la competenza ad approvare e a modificare il Piano annuale delle attività del personale docente. Tale disposizione pattizia è in contrasto col basilare principio della riserva di legge in materia di competenza nonché con specifiche disposizioni legislative imperative contenute nel D.lgs. n. 297/1994 e nel D.lgs. n. 165/2001.

Riteniamo pertanto non condivisibile tale clausola in quanto illegittima.

