

Atto d' indirizzo della Sezione "Scuola" nell'ambito del comparto "Istruzione e ricerca"

Premessa

Il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il Comparto dell'Istruzione e della ricerca interviene in una fase in cui il Governo sta dando vita a interventi per realizzare una Scuola aperta, coesa e inclusiva, secondo il dettato della Costituzione. Occorre una Scuola in grado di superare storici ritardi per affrontare le sfide del cambiamento sociale, culturale, tecnologico ed economico del nostro tempo e dare ai giovani gli strumenti per comprendere la complessità e crescere come cittadini consapevoli e solidali.

Perché la Scuola si rinnovi è cruciale l'apporto dei Docenti e di tutto il personale, quale che sia l'inquadramento professionale e la tipologia del contratto di lavoro

Punti di riferimento per il raggiungimento di tali obiettivi saranno il Piano nazionale di ripresa e resilienza e il Patto per la Scuola al centro del Paese.

In particolare, il Contratto dovrà disciplinare tra l'altro:

- Un sistema strutturato di formazione per tutto il personale
- La valorizzazione del personale, anche attraverso forme di incentivazione alla formazione e all'impegno nelle attività di sostegno all'autonomia scolastica
- L'unificazione e semplificazione delle norme contrattuali per renderne più coesi e fruibili i contenuti
- Il rafforzamento degli strumenti di dialogo e di partecipazione tra l'Amministrazione e le rappresentanze del personale.

Parte economica

(mancante)

Relazioni sindacali

Nel rispetto del quadro normativo, la contrattazione si orienterà alla conferma e al consolidamento dell'assetto del sistema di relazioni sindacali, nelle sue diverse articolazioni, aggiornandone i contenuti anche al fine di implementare la condivisione, in particolare, delle scelte innovative contenute nel "Piano nazionale di ripresa e resilienza e nel "Patto per la scuola al centro del paese".

In particolare, come indicato nell'atto d'indirizzo "quadro" per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 per il personale delle pubbliche amministrazioni, verranno implementati ai vari livelli gli strumenti di partecipazione sindacale. La funzione dell'organismo paritetico per l'innovazione previsto dall'art.9 del ccnl 2016-2018, dovrà qualificarsi, oltre che sulle materie attualmente previste, in ambiti quali i progetti di cambiamento organizzativo e di transizione al digitale, i programmi di formazione, lo sviluppo di modelli organizzativi innovativi, gli aspetti organizzativi correlati la lavoro agile, il benessere organizzativo.

La contrattazione valuterà altresì l'opportunità di attivare a livello di comparto l'osservatorio a composizione paritetica di cui al comma 3-ter dell'art. 40 della legge 165-2001. Sarà inoltre opportuno che l'attività di tali organismi sia resa maggiormente efficace anche attraverso la definizione di regole di funzionamento che garantiscano, in relazione all'attuale fase di rilevante innovazione organizzativa, la tempestiva informazione e l'effettivo e costante dialogo tra le parti.

Formazione

La formazione continua è un diritto e un dovere del personale che si esplica all'interno dell'orario di servizio. Il contratto definirà un pacchetto di ore specificamente e obbligatoriamente destinate alla formazione, finalizzate in particolare alla formazione dei docenti, con particolare riferimento alle metodologie didattiche innovative e alle competenze linguistiche e digitali nell'ambito delle prerogative degli organi di governo delle istituzioni scolastiche e alla preparazione degli allievi alla cittadinanza, al miglioramento delle competenze informatiche e digitali per l'utilizzo degli strumenti informatici collegati al lavoro amministrativo (transizione digitale), al fine di accelerare la trasformazione digitale dell'organizzazione scolastica e dei processi di apprendimento.

Il contratto, valorizzando l'impegno ulteriore previsto per tutto il personale e fermo restando il principio della remunerazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di servizio, potrà altresì prevedere le modalità attraverso le quali l'impegno in attività di formazione in servizio certificate, valutate e coerenti con l'attività didattica svolta si collegherà a ulteriori sviluppi di valorizzazione professionale anche in relazione a quanto previsto dall'art. 24 del ccnl 2006-2009.

Il contratto prevederà che all'atto dell'entrata in funzione della scuola di Alta Formazione per dirigenti scolastici, docenti e personale ATA, un'apposita sequenza contrattuale esamini le ricadute sulle norme riguardanti la formazione in servizio.

Didattica a distanza e lavoro agile

La didattica in presenza è l'ordinaria e fondamentale modalità di prestazione del lavoro docente. Qualora, nel rispetto della libertà d'insegnamento e del profilo professionale dei docenti e nell'ambito delle prerogative degli organi collegiali della scuola si faccia ricorso a modalità di lavoro a distanza per il personale docente, il contratto disciplinerà le modalità della prestazione in particolare rispetto ai temi dei diritti e delle relazioni sindacali, della formazione specifica, della predisposizione e dell'utilizzo dei dispositivi, della salute e sicurezza, del tempo di lavoro, del diritto alla disconnessione e degli altri istituti del rapporto di lavoro che esigono adattamenti nel caso di lavoro eseguito non in presenza.

Per quanto riguarda il personale Ata il lavoro da remoto e il lavoro agile dovranno qualificarsi come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti, nell'ambito del piano di attività di cui all'art 6. Co.2 lett. h del Ccnl 2006-2009, anche al fine di migliorare la condizione lavorativa, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, l'innovazione organizzativa e la qualità del servizio, in alternanza con il lavoro in presenza, laddove sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Il contratto disciplinerà le modalità della prestazione con particolare riguardo ai diritti e alle relazioni sindacali, alla formazione specifica, alla predisposizione e utilizzo dei dispositivi, della salute e sicurezza, del tempo di lavoro e di reperibilità, del diritto alla disconnessione, dei rientri, e di tutti gli altri aspetti del rapporto di lavoro che esigono adattamenti in caso di lavoro eseguito non in presenza.

Welfare

Il contratto individuerà interventi di welfare, al fine di migliorare il benessere del personale e rafforzare il senso di appartenenza all'amministrazione tenendo conto delle diverse caratteristiche del personale dal punto di vista demografico e familiare.

Possibili aree di intervento saranno rappresentate da: sostegno alle genitorialità, prestazioni sanitarie, formazione e mobilità sostenibile.

Il contratto darà adeguato spazio alla contrattazione integrativa, livello più adatto a intercettare gli specifici bisogni cui correlare gli interventi.

Ordinamento professionale personale ATA

Il CCnl, tenuto conto dei lavori della commissione paritetica istituita in sede Aran a norma dell'art.34 del ccnl 2016-2018 procederà alla revisione dell'ordinamento professionale del personale Ata al fine di adeguare tale ordinamento ai nuovi compiti e alle mansioni determinate dagli sviluppi dell'autonomia scolastica e dall'innovazione tecnologica, prevedendo specifiche attività formative per la fruizione degli sviluppi di carriera.

A tale fine, saranno impiegate risorse aggiuntive. Il Ccnl potrà altresì determinare limiti d'orario giornalieri alla prestazione professionale anche nell'ambito della flessibilità oraria.

Nell'ottica del rafforzamento dell'organizzazione e delle capacità amministrative delle istituzioni scolastiche la rivisitazione dell'ordinamento professionale dedicherà particolare attenzione alla valorizzazione del personale Dsga in considerazione delle elevate responsabilità gestionali ed amministrative e dei maggiori livelli di autonomia professionale valutando anche la possibilità di rivedere i requisiti culturali di accesso previsti dalla tabella B del Ccnl 2006-2008 al fine di non disperdere l'esperienza professionale maturata dagli assistenti amministrativi facenti funzione DSGA.

Funzioni di sostegno all'autonomia scolastica

Le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa (in particolare le funzioni svolte da docenti che supportano l'attività collegiale: coordinatori di classe, di dipartimento, di Ptof, tutor dei neoimmessi in ruolo) rappresentano un insostituibile sostegno per l'autonomia e l'innovazione scolastica, in quanto punti di riferimento e sollecitatori della partecipazione dei docenti al raggiungimento degli obiettivi definiti dal piano dell'offerta formativa. Il Ccnl prevederà l'individuazione di tali figure, disciplinando i criteri di scelta, le specifiche iniziative formative rivolte ai docenti che ne assumono la responsabilità, la durata degli incarichi e i relativi compensi. Istituti del rapporto di lavoro.

In sede di rinnovo contrattuale le parti valuteranno l'opportunità di porre in essere gli interventi di manutenzione sugli istituti del rapporto di lavoro che si rendono necessari dopo la fase applicativa che ha fatto seguito al ccnl 2016-2018.

Testo unico

Il Ccnl riunirà in un unico testo tutte le norme contrattuali, agevolando, con la chiarezza del linguaggio, la consultazione e la comprensione da parte delle amministrazioni e dei lavoratori.

Disciplinare

Il contratto dovrà regolamentare la materia delle sanzioni disciplinari del personale docente, tenuto conto di quanto disposto dall'art 29, comma 2 del ccnl 2016-2019, anche prevedendo l'istituzione di sedi di composizione extragiudiziale del relativo contenzioso.