



[www.flcgil.it](http://www.flcgil.it)  
e-mail: [organizzazione@flcgil.it](mailto:organizzazione@flcgil.it)  
Via Leopoldo Serra 31  
00153 Roma



[www.cislscuola.it](http://www.cislscuola.it)  
e-mail: [cisl.scuola@cisl.it](mailto:cisl.scuola@cisl.it)  
Via Angelo Bargoni 6  
00153 Roma



[www.uilscuola.it](http://www.uilscuola.it)  
e-mail: [uilscuola@uilscuola.it](mailto:uilscuola@uilscuola.it)  
Via Marino Laziale 44  
00179 Roma



[www.snals.it](http://www.snals.it)  
e-mail: [info@snals.it](mailto:info@snals.it)  
Via Leopoldo Serra 5  
00153 Roma



[www.sinasca.it](http://www.sinasca.it)  
e-mail: [info@sinasca.it](mailto:info@sinasca.it)  
Viale Giulio Cesare 118  
00192 Roma

## **LINEE DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE PER IL RINNOVO DEL CCNL 2019- 2021 AGIDAE/Scuola**

.....

Le organizzazioni sindacali Flc Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals Confsal e Sinasca, con le seguenti linee di piattaforma per il rinnovo contrattuale del triennio 2019/21, con AGIDAE, ANINSEI e FISM, intendono rafforzare la centralità e l'unicità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nelle scuole non statali paritarie e private oltre al ruolo della contrattazione di secondo livello, riaffermando le tutele e i diritti del personale occupato nelle istituzioni educative e scolastiche in tali scuole ed istituti.

Inoltre, intendono rafforzare e rendere prioritario il ricorso a tutti gli strumenti negoziali, e a norme vigenti, per garantire al personale dipendente tutte le forme di tutela occupazionale e reddituale.

Le recenti normative in tema di educazione, istruzione, formazione e mercato del lavoro, non ultima la legge 96/2018 rendono inevitabile alcuni aggiornamenti contrattuali con la riconferma di alcuni istituti, già presenti nei precedenti rispettivi CCNL.

Proprio per questa ragione la trattativa deve essere orientata ed imperniata sui seguenti aspetti, sia economici che normativi, riaffermando che il rapporto di lavoro è di norma a tempo indeterminato e che il ricorso al contratto a termine è limitato dalle norme di legge e dagli accordi contrattuali.

La trattativa deve prevedere la manutenzione degli articoli contrattuali che hanno presentato criticità applicative o interpretative, al fine di armonizzare gli istituti contrattuali dei diversi CCNL e rendere omogenea la gestione degli stessi.

La trattativa va avviata e conclusa in tempi ravvicinati, anche nell'ottica, a lungo sostenuta, di addivenire ad un unico contratto di comparto.

## **Figure professionali e inquadramento**

Nell'ambito dell'applicazione del contratto di lavoro si tratta di confermare sostanzialmente le figure esistenti, rivedendo alcuni profili professionali in relazione alla esperienza maturata e alle competenze possedute, rendendo dinamici gli avanzamenti professionali, in tutti i livelli di inquadramento, tenendo conto delle modifiche ordinamentali in tema di percorsi per l'orientamento e di sistema 0-6, definendo inoltre *“percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento”* (sistema di Alternanza Scuola Lavoro) unitamente alle figure professionali di progettazione, tutoraggio e raccordo con il mondo del lavoro e quello delle imprese.

### **Contrattazione di Area Territoriale (II livello)**

Nella articolata struttura contrattuale triennale, sia per la parte economica che per quella normativa, vanno mantenuti due livelli di contrattazione tra di loro complementari, quello nazionale e di area, che rappresenta il *Secondo Livello*, fissandone le materie, gli ambiti, le competenze e le risorse accessorie sulle quali sviluppare la contrattazione di secondo livello.

### **Contrattazione d'Istituto**

Riguarda alcuni aspetti relativi alle materie ed istituti individuati, che potranno essere demandate in tutto o in parte alla contrattazione d'istituto.

### **Diritti sindacali**

Occorre perseguire l'univocità della materia traducendone i contenuti negli istituti dei diversi contratti nazionali.

Vanno acquisite le migliori esperienze inclusive, estendendo le agibilità sindacali anche al personale con rapporti di lavoro a tempo determinato, a quello non subordinato e ai componenti degli organismi statuari delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

### **Previdenza integrativa**

Considerate le attuali politiche pensionistiche e di reclutamento al lavoro, va operata la scelta di aderire ad un Fondo di Previdenza Integrativa negoziale per consentire l'accesso del personale ad una posizione di previdenza complementare negoziale.

### **Assistenza Sanitaria integrativa**

Va approfondita l'esperienza al fine di migliorare lo strumento di welfare operante, prevedendo criteri inclusivi e rafforzando l'adesione anche attraverso il sistema della bilateralità.

### **Diritto allo studio e aggiornamento professionale**

Deve essere incentivata con strumenti contrattuali la possibilità di acquisire titoli di studio, certificazioni e competenze spendibili al fine di rendere più solidi e stabili i rapporti di lavoro.-A tal fine deve essere consentito l'utilizzo dell'istituto dei permessi retribuiti per la crescita professionale e per la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Deve essere previsto l'utilizzo dei fondi paritetici per l'aggiornamento professionale anche come strumento di tutela occupazionale

Va regolamentata la possibilità di ricorrere a permessi/congedi formativi previsti dalla L. 53/2000.

### **Ammortizzatori sociali e mobilità del personale**

Vanno previsti e resi utili tutti gli strumenti di tutela occupazionale e reddituale per affrontare le crisi occupazionali anche con l'intervento dell'Ente Bilaterale Nazionale e Regionale, laddove sono stati costituiti.

È opportuno inoltre prevedere e regolamentare contrattualmente accordi di rete tra più enti per l'utilizzo, ove possibile, e la ricollocazione del personale perdente posto e per la piena occupazione del personale ad orario ridotto prima che ciascun ente educativo proceda a nuove assunzioni, sempre a parità di titoli e di professionalità nel rispetto delle priorità contrattuali, di completamento d'orario e di reimpiego, previste per il personale dipendente e a parità di professionalità, nel rispetto della professionalità del personale perdente posto o ad orario ridotto.

### **Regolamentazione dei rapporti di lavoro non subordinato**

È indispensabile entrare nel merito dei rapporti di lavoro non subordinato che creano non poche discrasie nei rapporti tra datori di lavoro e lavoratori. Occorre regolamentarne l'uso e la gestione prevedendo criteri oggettivi e il controllo da parte delle rappresentanze sindacali.

### **Valorizzazione della professionalità**

Va valorizzata e certificata la professionalità dei lavoratori, attraverso il riconoscimento delle competenze formali e non formali e delle professionalità documentate, comunque acquisite, che devono essere collegate ad una specifica progressione stipendiale e di carriera. In questo caso va attuata la bilateralità la quale deve diventare sia a livello nazionale che regionale sede progettuale e di studio e di realizzazione di percorsi formativi certificati rivolti a tutti i lavoratori o a gruppi di essi.

## **Conciliazione tempi di vita e di lavoro e pari opportunità**

Devono essere previste misure di conciliazione tra tempi della vita e del lavoro, in particolare per favorire l'accesso alla formazione continua e l'attività genitoriale.

Vanno altresì attivate misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di carriera professionale.

### **Orario di lavoro**

È indispensabile procedere alla regolamentazione degli orari e, in particolare, di quelli funzionali.

### **Dinamica salariale**

È opportuno sviluppare la trattativa a partire da un aumento delle retribuzioni tabellari in atto e del salario accessorio, in coerenza con i contratti collettivi già unitariamente rinnovati. Occorre ridurre il divario tra salari tabellari dei diversi CCNL a parità di lavoro svolto, riconoscendo anche la produttività, le competenze, la flessibilità ed il merito.

### **Sicurezza e salute dei lavoratori**

La sicurezza e la salute dei lavoratori devono essere valorizzate con le agibilità, con la formazione e il ruolo degli RLS.

### **Maternità**

Dare attuazione alle norme sulla maternità, integrandole con strumenti di maggior tutela e conciliazione vita/lavoro volti a favorire maternità e genitorialità.

### **Bilateralità**

La bilateralità è lo strumento della contrattazione e della rappresentanza ed è orientato a creare benefici per i lavoratori ma anche per le imprese. Le prestazioni che la bilateralità produce sono strettamente commisurate a una pratica di contrattazione per iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale del personale dipendente.