Audizione presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL)

Relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni

Memoria della UIL Scuola

Premessa

La UIL Scuola considera la contrattazione collettiva uno strumento fondamentale per la tutela dei diritti, la valorizzazione professionale e il miglioramento delle condizioni di lavoro del personale scolastico.

Negli ultimi anni il sistema delle relazioni sindacali ha dovuto confrontarsi con una progressiva riduzione degli spazi negoziali, con risorse economiche insufficienti a garantire il recupero del potere d'acquisto e con una crescente complessità delle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro.

La scuola, nel frattempo, è stata interessata da profondi cambiamenti. Sono aumentati gli adempimenti, le responsabilità e le attività richieste al personale docente, educativo, collaboratore scolastico, assistente amministrativo, tecnico e DSGA senza che a questa evoluzione sia sempre corrisposto un adeguato riconoscimento economico e professionale.

A ciò si aggiungono il ricorso strutturale al lavoro precario, la riduzione degli organici e le difficoltà che molte istituzioni scolastiche incontrano nel garantire il regolare funzionamento dei servizi.

In questo quadro, riteniamo necessario rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva, restituendole la possibilità di intervenire concretamente sulle condizioni di lavoro e sull'organizzazione delle istituzioni scolastiche.

1. Retribuzioni e risorse per i rinnovi contrattuali

La prima questione riguarda le retribuzioni.

Il personale della scuola continua a scontare livelli stipendiali che non riconoscono adeguatamente il valore professionale e sociale del lavoro svolto. La crescita del costo della vita ha inoltre determinato una perdita del potere d'acquisto che gli incrementi contrattuali non sono riusciti a recuperare integralmente.

La UIL Scuola considera importante garantire continuità ai rinnovi contrattuali, ma la tempestività della sottoscrizione non può rappresentare l'unico parametro attraverso il quale valutarne i risultati.

Un contratto rinnovato nei tempi previsti, ma finanziato con risorse insufficienti, non risolve il problema della perdita in termini di retribuzione.

Per questo continuiamo a rivendicare stanziamenti aggiuntivi, capaci di garantire aumenti stipendiali adeguati, e un intervento fiscale che preveda la detassazione degli incrementi contrattuali anche per il personale della scuola, analogamente alle misure previste per il settore privato.

Occorre inoltre affrontare il tema della valorizzazione delle diverse professionalità, riconoscendo le responsabilità e le competenze che caratterizzano il lavoro nella scuola.

Le risorse destinate ai contratti non possono essere considerate una variabile residuale delle politiche di bilancio. Rappresentano un investimento sul personale e, attraverso di esso, sulla qualità del servizio statale di istruzione.

2. Risorse contrattuali, organici e condizioni di lavoro

La questione delle risorse destinate alla contrattazione non può essere affrontata separatamente dalle scelte che riguardano gli organici e il funzionamento delle istituzioni scolastiche.

Negli ultimi anni gli interventi di contenimento della spesa hanno inciso sul personale docente, collaboratore scolastico, assistente amministrativo, tecnico e DSGA, mentre le scuole hanno dovuto far fronte a responsabilità crescenti, nuovi adempimenti e bisogni educativi e organizzativi sempre più complessi.

La UIL Scuola ritiene contraddittorio intervenire, da una parte, attraverso la contrattazione per migliorare le condizioni di lavoro e, dall'altra, prevedere riduzioni di personale che determinano un aumento dei carichi di lavoro e maggiori difficoltà organizzative.

La riduzione della popolazione scolastica non può essere utilizzata come giustificazione automatica per ridimensionare gli organici. Al contrario, dovrebbe rappresentare un'opportunità per ridurre il numero degli alunni per classe, rafforzare l'inclusione e migliorare la qualità dell'offerta formativa.

Questo vale soprattutto per le aree interne e per i territori maggiormente esposti allo spopolamento, dove la scuola rappresenta un presidio essenziale.

Il problema riguarda anche il personale collaboratore scolastico, assistente amministrativo, tecnico e DSGA, sul quale ricadono ulteriori adempimenti e responsabilità che non diminuiscono proporzionalmente al numero degli studenti.

Per queste ragioni, le politiche contrattuali devono essere accompagnate da scelte coerenti in materia di organici, reclutamento e investimenti.

Non è sufficiente riconoscere nuovi diritti attraverso il contratto se poi non vengono garantite le condizioni organizzative necessarie per esercitarli.

3. Restituire centralità alla contrattazione collettiva

Un'altra questione riguarda il rapporto tra legge e contratto.

Nel corso degli anni numerosi interventi legislativi hanno disciplinato direttamente aspetti del rapporto di lavoro che avrebbero dovuto trovare nella contrattazione collettiva la sede naturale di regolazione.

Ne è derivato un sistema nel quale le possibilità di intervento delle parti negoziali risultano spesso limitate da disposizioni legislative che si sovrappongono alla disciplina contrattuale.

La UIL Scuola ritiene necessario invertire questa tendenza, restituendo alla contrattazione un ruolo effettivo nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Non chiediamo di sottrarre alla legge le materie che le sono proprie, ma di evitare che interventi normativi continui riducano il contratto a uno strumento di semplice recepimento di decisioni già assunte.

Il confronto in corso all'ARAN per il rinnovo del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca 2025-2027 conferma quanto sia importante poter intervenire su questioni che incidono direttamente sulle condizioni di lavoro.

Pensiamo alla disciplina dei permessi e dei congedi, alla mobilità, al riproporzionamento delle assenze del personale con orario ridotto, all'organizzazione del lavoro e alle maggiori tutele per il personale in particolari condizioni di necessità.

Si tratta di aspetti che dimostrano come la contrattazione possa fornire risposte concrete, correggere criticità applicative e rendere più omogenea la disciplina dei diritti.

Resta però necessario ampliare gli spazi negoziali, soprattutto nelle materie che riguardano l'organizzazione del lavoro e la valorizzazione delle professionalità.

4. Contrattazione integrativa, trasparenza e relazioni sindacali

La contrattazione integrativa di istituto rappresenta uno degli elementi caratterizzanti il sistema delle relazioni sindacali nella scuola.

Attraverso di essa vengono definiti criteri che incidono sull'utilizzo delle risorse, sull'organizzazione delle attività e sul riconoscimento economico degli impegni aggiuntivi del personale.

La sua efficacia, tuttavia, dipende dalla possibilità delle parti di disporre delle informazioni necessarie e di verificare l'effettiva applicazione degli accordi.

Su questo punto la UIL Scuola continua a rivendicare una modifica delle disposizioni che limitano la conoscibilità degli importi effettivamente liquidati al personale per le attività retribuite con il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa.

Riteniamo che le RSU e le organizzazioni sindacali debbano poter verificare la corretta applicazione dei criteri contrattati, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

La trasparenza non può fermarsi alla fase della distribuzione delle risorse, ma deve riguardare anche la verifica della loro effettiva utilizzazione.

Un'altra questione riguarda la partecipazione delle organizzazioni sindacali rappresentative che non hanno sottoscritto il contratto collettivo. La UIL Scuola ritiene che debba essere garantita la loro partecipazione alle procedure di informazione e confronto, distinguendo tali istituti dalla titolarità della contrattazione.

Riteniamo altresì utile il ripristino di un organismo paritetico a livello regionale, che possa intervenire nella prevenzione e nella composizione delle controversie derivanti dalla contrattazione integrativa di istituto.

La presenza di uno strumento di questo tipo consentirebbe di affrontare le criticità prima che si trasformino in contenziosi, favorendo relazioni sindacali più corrette e uniformi sul territorio nazionale.

5. Organizzazione del lavoro e valorizzazione del personale

Le trasformazioni che hanno interessato il sistema scolastico hanno determinato un progressivo aumento degli impegni richiesti al personale.

Per i docenti, alle attività di insegnamento si affiancano responsabilità sempre maggiori nella progettazione, nella valutazione, nell'inclusione e nell'organizzazione delle attività scolastiche.

Riteniamo necessario che questi impegni trovino un adeguato riconoscimento e che vengano definiti con maggiore chiarezza gli obblighi di servizio, evitando interpretazioni difformi tra le istituzioni scolastiche.

In particolare, per il rinnovo del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca 2025-2027 abbiamo posto la questione del riproporzionamento delle attività collegiali per il personale in regime di part-time e per quello con contratto a tempo determinato su spezzone orario.

Per il personale collaboratore scolastico, assistente amministrativo e tecnico e DSGA, la revisione dell'ordinamento professionale deve essere accompagnata da un'effettiva valorizzazione delle competenze e delle responsabilità.

È necessario rafforzare il sistema delle posizioni economiche, garantire opportunità di progressione professionale e affrontare le questioni ancora aperte relative ai nuovi profili e all'organizzazione del lavoro.

Il confronto contrattuale in corso ha finora consentito di affrontare alcuni aspetti importanti, come la continuità dell'orario ordinario di lavoro, il riconoscimento degli spostamenti tra sedi per gli assistenti tecnici del primo ciclo e una maggiore flessibilità nella gestione dell'orario dei DSGA.

Restano tuttavia questioni che richiedono ulteriori approfondimenti, anche attraverso specifici tavoli tecnici.

La UIL Scuola ritiene inoltre necessario riconoscere adeguatamente il ruolo dei DSGA, le responsabilità connesse alla gestione amministrativa e contabile delle istituzioni scolastiche e le difficoltà derivanti dal ricorso agli incarichi aggiuntivi.

6. Precariato e tutele contrattuali

Il ricorso al personale a tempo determinato continua a rappresentare una delle principali criticità del sistema scolastico.

Ogni anno migliaia di lavoratori della scuola garantiscono il funzionamento delle scuole attraverso rapporti di lavoro precari, spesso reiterati nel tempo.

Questa situazione determina conseguenze non soltanto sulla continuità didattica e amministrativa, ma anche sulla vita personale e professionale dei lavoratori.

La UIL Scuola rivendica il superamento delle disparità di trattamento non giustificate tra personale a tempo determinato e indeterminato, attraverso il pieno riconoscimento dei diritti contrattuali.

Il confronto negoziale in corso ha finora permesso di affrontare alcune questioni, ma resta necessario intervenire in maniera più organica sulle tutele e sulle condizioni di lavoro del personale precario.

È altrettanto evidente che il contratto non può risolvere da solo il problema.

Occorrono scelte legislative che consentano di superare il ricorso strutturale alle supplenze, attraverso organici adeguati e procedure di stabilizzazione del personale.

7. Nuove tecnologie, intelligenza artificiale e tutela del lavoro

L'introduzione dell'intelligenza artificiale nei processi organizzativi, amministrativi e gestionali rappresenta una delle nuove questioni che la contrattazione è chiamata ad affrontare.

La UIL Scuola ritiene necessario che l'utilizzo di questi strumenti avvenga nel rispetto della dignità dei lavoratori, della riservatezza dei dati personali e delle prerogative professionali.

Nel confronto per il rinnovo del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca 2025-2027 si preannunciano disposizioni che prevedono l'informazione preventiva alle organizzazioni sindacali, il coinvolgimento della contrattazione integrativa per le ricadute sull'organizzazione del lavoro e specifiche garanzie contro decisioni esclusivamente automatizzate prive di un adeguato intervento umano.

È inoltre previsto il diritto del lavoratore a conoscere i criteri generali di funzionamento dei sistemi che incidono sul rapporto di lavoro, fermo restando che la responsabilità delle decisioni rimane in capo ai soggetti competenti.

Si tratta di un primo intervento importante, che dovrà essere accompagnato da adeguate iniziative di formazione e da un monitoraggio costante delle ricadute sulle professionalità.

L'innovazione tecnologica deve servire a semplificare il lavoro e migliorare i servizi, non a introdurre nuove forme di controllo o ulteriori carichi di lavoro.

8. Welfare, previdenza complementare e diritti del personale

Un ulteriore ambito di intervento riguarda il rafforzamento delle tutele contrattuali e degli strumenti di welfare.

La UIL Scuola ritiene necessario ampliare le misure di sostegno al personale, con particolare attenzione alle condizioni di salute, alla genitorialità, all'assistenza familiare e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Anche la previdenza complementare rappresenta uno strumento importante, soprattutto per le nuove generazioni di lavoratori.

Occorre favorire una maggiore conoscenza delle opportunità offerte dal Fondo Espero e rafforzare l'informazione previdenziale.

Resta fermo che gli strumenti di welfare devono integrare, e non sostituire, il necessario adeguamento delle retribuzioni.

9. Le specificità della scuola nella contrattazione pubblica

La UIL Scuola ritiene necessario aprire una riflessione sull'attuale configurazione del comparto Istruzione e Ricerca e sulla possibilità di prevedere un contratto collettivo nazionale specifico per il personale della scuola.

È una proposta che nasce dall'esigenza di riconoscere le peculiarità del lavoro svolto dal personale docente, educativo collaboratore scolastico, assistente amministrativo, tecnico e DSGA, che opera in un sistema caratterizzato da una propria organizzazione, da specifici obblighi di servizio e da responsabilità professionali strettamente connesse alla funzione educativa e formativa.

La richiesta di un contratto specifico, tuttavia, non può essere considerata una semplice questione di assetto contrattuale. Il punto centrale è la necessità di accompagnare questa scelta con risorse economiche aggiuntive e strutturali, attraverso l'istituzione di uno specifico capitolo di spesa destinato alla valorizzazione retributiva del personale scolastico.

Non avrebbe senso prevedere un contratto separato senza affrontare il problema delle retribuzioni, che continuano a risultare inadeguate rispetto alle responsabilità richieste e, in molti casi, inferiori a quelle riconosciute a lavoratori di altri settori del pubblico impiego con analoghi titoli di studio.

La UIL Scuola rivendica pertanto un investimento stabile che consenta di recuperare il potere d'acquisto, ridurre i divari retributivi e riconoscere concretamente il valore professionale del personale.

In questa prospettiva si inserisce anche la richiesta di una fiscalità più favorevole sugli incrementi stipendiali, affinché le risorse destinate ai rinnovi contrattuali producano benefici effettivi sulle retribuzioni.

Un contratto specifico per la scuola deve rappresentare un'opportunità per rafforzare la contrattazione e valorizzare le professionalità, non una semplice operazione formale realizzata a risorse invariate.

È questa la prospettiva che la UIL Scuola ritiene necessario porre all'attenzione del CNEL nell'analisi dell'evoluzione della contra

Conclusioni

La UIL Scuola ritiene necessario rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva, restituendole la capacità di intervenire concretamente sulle condizioni di lavoro, sulla tutela dei diritti e sulla valorizzazione delle professionalità.

La continuità dei rinnovi contrattuali rappresenta un obiettivo importante, ma non può essere considerata sufficiente se non è accompagnata da risorse economiche adeguate. Il recupero del potere d'acquisto e il miglioramento delle retribuzioni devono tornare a essere una priorità delle politiche per il pubblico impiego.

In questa prospettiva si colloca la proposta della UIL Scuola di un contratto collettivo nazionale specifico per il personale della scuola, sostenuto da risorse aggiuntive e strutturali, attraverso l'istituzione di un apposito capitolo di spesa. Una scelta che deve consentire di riconoscere le specificità professionali del personale docente, educativo collaboratore scolastico, assistente amministrativo, tecnico e DSGA e di ridurre progressivamente il divario retributivo rispetto agli altri settori del pubblico impiego.

A questa richiesta si affianca quella di una fiscalità più favorevole sugli aumenti contrattuali, affinché le risorse stanziate si traducano in un beneficio effettivo per i lavoratori.

Riteniamo altrettanto necessario ampliare gli spazi della contrattazione, rafforzare le relazioni sindacali e garantire maggiore trasparenza nell'utilizzo delle risorse, superando le rigidità normative che continuano a limitare l'autonomia negoziale.

Questi obiettivi devono essere accompagnati da politiche coerenti sul piano degli organici e del reclutamento. Non è possibile, infatti, perseguire il miglioramento delle condizioni di lavoro attraverso la contrattazione e, contemporaneamente, prevedere riduzioni del personale che aggravano i carichi di lavoro e le difficoltà organizzative delle istituzioni scolastiche.

La UIL Scuola ribadisce pertanto la necessità di un investimento stabile nella scuola statale, che tenga insieme retribuzioni, diritti, stabilità occupazionale, organici adeguati e riconoscimento professionale.

La qualità del servizio statale di istruzione è strettamente legata alla qualità del lavoro di chi ogni giorno ne garantisce il funzionamento**.** Per questo la valorizzazione del personale non

può rimanere una dichiarazione di principio, ma deve tradursi in scelte contrattuali, economiche e organizzative concrete.

È su queste priorità che chiediamo al CNEL di richiamare l'attenzione delle istituzioni, affinché la contrattazione collettiva torni a rappresentare uno strumento effettivo di tutela del lavoro e di valorizzazione del personale scolastico.