



FLC CGIL

Ravenna

*federazione lavoratori
della conoscenza*

...in primo piano

23/10/2023 n 3

Operazione “dezinformatzija” sul CCNL. Ci tocca di nuovo fare chiarezza

Il tentativo, inutile e tendenzioso, di contrastare le importanti novità per il personale docente, educativo ed ATA, contenute nell’ipotesi di CCNL 2019-2021. Facciamo nuovamente il punto



Riteniamo opportuno informare i lavoratori della scuola che circolano in rete letture ed interpretazioni del tutto fuorvianti e scorrette relative ai contenuti del nuovo [CCNL “Istruzione e Ricerca” 2019-2021](#).

Si tratta di vere e proprie “pillole avvelenate” diffuse evidentemente ad arte da chi non condivide e forse neanche comprende appieno la portata delle novità introdotte con il CCNL 2019-2021 che invece rafforzano i diritti e le tutele dei lavoratori della scuola.

Di seguito si elencano alcuni esempi in cui risulta con tutta evidenza la trasfigurazione strumentale operata nei

confronti delle novità del CCNL 2019-2021.

Esempio 1: fondo d’istituto e trasparenza

Si afferma che l’ipotesi del nuovo CCNL vieterebbe alle RSU e ai sindacati titolari delle relazioni sindacali di poter associare i nominativi ai compensi ricevuti dal personale docente e ATA per le attività retribuite con le risorse carico del fondo d’istituto.

Non è così, a vietarlo infatti non è il CCNL ma il Garante per la protezione dei dati personali che, con nota 49472 del 28 dicembre 2021, ha esplicitamente negato la possibilità di rilasciare alle organizzazioni sindacali i dati personali dei dipendenti, compresi i nominativi e compensi del personale docente e ATA

Per affissione all’albo sindacale

relativi alle attività finanziate con il fondo d'istituto. In questo senso si è espresso ripetutamente anche il Consiglio di Stato.

Con il nuovo CCNL si è invece ottenuto che siano oggetto di informazione a livello di istituzione scolastica oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa (art. 5) anche i dati relativi all'utilizzo delle risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa precisando, per ciascuna delle attività retribuite, l'importo erogato e il numero dei lavoratori coinvolti (art. 30). In questo modo la RSU e i sindacati, firmatari del CCNL, potranno esercitare comunque le proprie prerogative, ovvero di controllare la corrispondenza tra i compensi contrattati e quelli effettivamente erogati a fine anno scolastico in favore del personale che ha svolto le attività aggiuntive.

Esempio 2: mobilità docenti

Si afferma che il Contratto non sia intervenuto per cambiare la legge che impedisce ad un docente assunto sul sostegno da GPS I fascia con contratto finalizzato al ruolo di chiedere l'assegnazione provvisoria o trasferimento una volta assunto a tempo indeterminato.

Non è così per il semplice motivo che la legge - che ha limitato le operazioni di mobilità del personale scolastico - non è modificabile per via contrattuale per esplicita previsione normativa. Il nuovo CCNL è comunque intervenuto per superare i limiti alla mobilità introdotti dalla legge prevedendo ampie deroghe e quindi l'accesso alla mobilità a tutela di una serie di categorie: per i genitori con figli di età inferiore a 12 anni, nei casi di caregivers o per assistenza di familiari disabili (art. 34), compresi i docenti e i DSGA neo assunti che senza le novità del CCNL rimarrebbero bloccati per tre anni nella sede di prima assegnazione. Spetterà ora ai sindacati firmatari del CCNL stipulare con il Ministero un accordo nazionale per regolare nel dettaglio la mobilità del personale per il prossimo anno scolastico, individuando termini e modalità per rendere meno stringenti i vincoli imposti dalla legge.

Esempio 3: contrattazione incarichi specifici personale ATA

Si afferma che con il nuovo CCNL la RSU e le organizzazioni sindacali territoriali non possano definire i criteri di attribuzione dell'incarico specifico nel contratto di istituto.

Non è così. La possibilità di contrattare gli incarichi specifici del personale ATA era prevista dal CCNL 2006-2009 ma poi è intervenuto il CCNL 2016-2018 (firmato anche da chi oggi contesta il nuovo CCNL) che non ha più previsto la possibilità di contrattare gli incarichi specifici, tant'è vero che questa materia non risulta più compresa tra quelle oggetto di contrattazione (art. 22 CCNL 2016-2018). Inoltre, come è noto, le clausole del CCNL 2016-2018 hanno sostituito integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL in materia di relazioni sindacali (art. 4 CCNL 2016-2018). Detta modifica si rese all'epoca obbligata a causa di un intervento di legge (cd decreto Brunetta) che aveva limitato le materie oggetto di contrattazione trasferendo al dirigente scolastico alcune prerogative relative all'organizzazione del lavoro. Ora con il nuovo CCNL 2019-2021 (art. 30 comma 9) questa materia è stata opportunamente ricondotta nell'ambito delle relazioni sindacali per cui i criteri per il conferimento degli incarichi al personale ATA dovranno essere oggetto di confronto sindacale tra il dirigente scolastico e la RSU insieme agli altri rappresentanti sindacali che, in quanto firmatari del CCNL nazionale, sono titolati a partecipare alla contrattazione di scuola.

Esempio 4: attribuzione incarico specifico al personale ATA

Si afferma che l'incarico specifico, in base al nuovo CCNL, non può essere rifiutato dal personale ATA mentre nel precedente contratto la scuola procedeva con l'acquisizione della disponibilità da parte del personale interessato grazie alla pubblicazione di apposito bando interno.

Non è così. O meglio: non è mai stato così. Fin dall'introduzione (con il CCNL 2002-2005) gli incarichi specifici al personale ATA si attribuiscono per compiti che nell'ambito dei profili professionali comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori (come si legge anche in un'apposita scheda dell'epoca predisposta dalla stessa organizzazione che oggi sostiene il contrario). Si tratta pertanto di compiti compresi all'interno del profilo professionale, da cui pertanto non è possibile astenersi, ma che si attivano laddove ne ricorrono le esigenze (ad es per la cura e l'assistenza agli alunni disabili laddove presenti). Dopodiché sulla base del piano delle attività predisposto dal DSGA spetta al dirigente scolastico, previo confronto sindacale sui criteri per il conferimento così come previsto dal nuovo CCNL, attribuire l'incarico specifico al personale destinatario. Inoltre è compito della contrattazione di scuola definire la misura dei compensi per gli incarichi specifici assegnati. Ricordiamo che il nuovo CCNL ha previsto che per incarichi specifici di particolare rilevanza (ad es per l'assistenza agli alunni della scuola dell'infanzia o quelli con disabilità) i compensi saranno definiti per tutti e in modo omogeneo in sede di contrattazione nazionale integrativa.

Esempio 5: La reggenza per i DSGA e l'indennità di direzione a carico del fondo d'istituto

Si afferma che il funzionario privo di incarico chiamato a sostituire un collega assente per più di novanta giorni non può assumere l'incarico di sostituzione perché non esiste un organico di Funzionari privi di incarico di Elevate qualificazioni. Da ciò l'obbligo di "reggenza" per i DSGA. Inoltre, l'indennità di direzione sarà a carico del Fondo di istituto della scuola in reggenza.

Non è così. Quando occorre sostituire un DSGA assente per più di novanta giorni, innanzitutto si ricorre ad un funzionario privo di incarico di Elevata qualificazione (EQ), soluzione auspicabile per quei funzionari che aspirano a svolgere appieno le funzioni della propria area. Che poi ci debba essere un organico di funzionari senza incarico di EQ a cui attribuire l'incarico in caso di necessità sarebbe una soluzione burocratica, dal momento che all'Ambito Territoriale risulta l'elenco dei funzionari eventualmente senza incarico a cui ricorrere previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Ove non esistano funzionari senza incarico si ricorre all'incarico ad interim di DSGA titolari di altra scuola. Ma l'interessato chiamato all'incarico non è affatto obbligato ad accettare. Infatti, l'ipotesi di Contratto del 14 luglio 2023 non parla di obbligo, ma afferma che i criteri per il conferimento dell'incarico ad interim saranno oggetto di confronto fra Ministero dell'istruzione e Sindacati firmatari del CCNL.

Per quanto riguarda le indennità di direzione a carico del fondo d'istituto, con il nuovo CCNL la situazione per le scuole di fatto non cambia e per certi versi addirittura migliora. Infatti con il nuovo CCNL saranno a carico del fondo d'istituto:

- a) l'indennità parte fissa
 b) l'indennità parte variabile da attribuire al DSGA con l'incarico di sostituire il DSGA assente per più di 3 mesi.

Finora, invece, la sostituzione temporanea dei DSGA assenti e quindi anche per più di 90 giorni è affidata agli assistenti amministrativi ai quali spettano i seguenti compensi a carico del fondo:

- a) l'indennità di direzione parte fissa del DSGA sottratto il compenso individuale accessorio (CIA) dell'assistente amministrativo;
 b) l'indennità di direzione parte variabile;
 c) l'indennità di funzioni superiori per assenze superiori a 15 giorni che è pari al differenziale dei livelli iniziali di inquadramento stipendiale tra assistente amministrativo e DSGA che è più onerosa rispetto all'indennità fissa del DSGA.

Dall'esempio di seguito riportato si evince con chiarezza come, anche solo per 91 giorni, la sostituzione del DSGA con l'assistente amministrativo rispetto all'incarico ad interim sia più onerosa per il fondo di scuola (di quasi 400 euro). I valori utilizzati sono quelli del nuovo CCNL.

	Incarico <i>ad interim</i> DSGA	AA che sostituisce DSGA	
Indennità parte variabile	Uguale	Uguale	Indennità parte variabile
Indennità parte fissa	2.764	1.714	Indennità di direzione parte fissa meno CIA dell'AA
		1.434	Indennità funzioni superiori per 91 giorni
	2.764	3.148	

Quindi non è affatto corretto sostenere che sul fondo delle scuole si scaricherà un costo aggiuntivo poiché già ora il costo per la sostituzione del DSGA grava, e non di meno, sul bilancio delle scuole.

In ogni caso poiché il nuovo CCNL ha previsto un livello di contrattazione integrativa nazionale dedicato alla revisione delle indennità del DSGA che prima non c'era, sarà cura della FLC CGIL assicurare fonti certe e specifiche per il finanziamento e la rivalutazione dell'indennità spettante ai DSGA sollevando il fondo delle scuole da questo compito.

Contratto: non a tutti i dipendenti pubblici il “pacco di natale” del Governo

L'anticipazione a dicembre dell'aumento dell'indennità di vacanza contrattuale spettante per il 2024 riguarderà il personale a tempo indeterminato della scuola e dell'AFAM. Nessun obbligo per università ed enti di ricerca che potranno anche decidere di erogare l'aumento mensilmente dal mese di gennaio 2024



Con il [Decreto Legge 145/2023](#) entrato in vigore il 19 ottobre, il Governo ha stabilito un incremento dell'indennità di vacanza contrattuale per l'anno 2024 pari a 6,7 volte quella prevista per il 2023, equivalente ad un incremento mensile di circa 70 euro lordi. Il DL ha stabilito inoltre che tale incremento relativo alle mensilità dell'anno 2024 verrà erogato dalle amministrazioni statali, esclusivamente per i lavoratori a tempo indeterminato, in un'unica trancia a dicembre 2023, mentre le altre amministrazioni pubbliche non statali potranno decidere autonomamente se disporre l'anticipazione in un'unica soluzione a dicembre 2023 oppure procedere alla normale erogazione mensile del nuovo valore dell'IVC, a partire dal mese di gennaio 2024.

Nell'ambito dei settori pubblici della conoscenza, i settori scuola e AFAM sono amministrazioni statali e quindi il personale di ruolo avrà certamente l'anticipazione a dicembre, cosa invece non certa per il restante personale del comparto, dove ciò dipenderà da ogni singola università o ente di ricerca.

A riguardo proporremo alle altre organizzazioni sindacali una nota da inviare alle università e agli enti di ricerca per chiedere l'anticipo dell'erogazione dell'IVC così da determinare lo stesso trattamento per i lavoratori che fanno riferimento al CCNL “Istruzione e Ricerca”.

Rimane comunque il fatto che stante le cifre illustrate dal governo, saranno 5 i miliardi stanziati dal 2024 per il rinnovo del CCNL (comprensivi dei 2 miliardi utilizzati per l'anticipazione della IVC) a cui andranno aggiunti i 500 milioni di euro previsti a regime nella legge di bilancio 2022 mentre, come noto, non si potrà aggiungere nulla relativo al 2023, perché non un euro è stato stanziato per il rinnovo del contratto nella prima legge di bilancio varata dal governo Meloni.

Ciò in buona sostanza significa che al momento del rinnovo del CCNL 2022-2024 non verranno erogati arretrati per gli anni 2022 e 2023 e che l'aumento delle retribuzioni dal 2024 sarà di un po' meno del 6%, quindi circa un 1/3 dell'inflazione prevista nel triennio. Ciò determinerà una diminuzione sensibile del potere d'acquisto delle retribuzioni, come se non già bastasse il triste record a livello internazionale: l'Italia è l'unico paese in Europa dove il potere d'acquisto delle retribuzioni nel periodo 1990-2020 ha registrato un valore negativo (-2,9) ed è anche l'unico paese tra i 38 paesi OCSE ad avere questo dato, a fronte di un incremento medio del potere di acquisto dei paesi OCSE del +33,1%.

Inoltre, come si può vedere dai dati forniti dall'ISTAT ed elaborati dall'ARAN, in questo contesto fortemente negativo per le retribuzioni del nostro paese, le retribuzioni dei lavoratori pubblici sono particolarmente penalizzate, nonostante il rinnovo contrattuale del 2019-2021 abbia determinato incrementi superiori all'inflazione del triennio di riferimento.

Fatti i conti, dunque, si tratta in ogni caso di un pacco avvelenato, di una operazione di marketing con la quale il governo tenta di mascherare la clamorosa insufficienza di risorse necessarie a tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori pubblici.

I soldi non ci sono, dicono...

La mancanza di fondi per i rinnovi dei contratti di lavoro, come per il finanziamento delle attività pubbliche (sanità, scuola, università, ricerca, ecc..) è un dato storico, ricorrente: è forse colpa del destino cinico e baro che colpisce il nostro paese oppure è il risultato di politiche sbagliate?

È del tutto evidente il fatto che chi più chi meno i governi che si sono succeduti nel corso degli anni non hanno inteso intervenire su alcuni nodi strutturali della nostra economia, per cui ad un certo punto si guarda e si è guardato molto più a rimodulare e a tagliare le uscite piuttosto che far aumentare le entrate.

Prendiamo ad esempio la grande emergenza nazionale della diffusione abnorme dell'evasione fiscale! Che sia una emergenza lo certificano a riguardo moltissimi studi di istituzioni nazionali e internazionali e tutti delineano lo stesso scenario, come quello, ad esempio, descritto dallo studio del 2019 "The European Tax Gap" che ha riguardato i dati economici del 2015 dei Paesi dell'Unione Europea e dove è emerso che, se l'Italia avesse il livello di evasione fiscale uguale alla media dell'evasione dei paesi dell'UE, ci sarebbero maggiori entrate per circa 100 miliardi di euro all'anno.

Nonostante questi dati siano ben noti, evidentemente per calcolo politico, chi più chi meno, i governi hanno fatto buon viso a cattivo gioco nei confronti della potente e molto numerosa lobby degli evasori fiscali e questo ultimo governo non fa eccezione, anzi si è subito distinto, visto che i primi due provvedimenti adottati appena insediato sono stati:

- alzare da 2.000 euro a 5.000 euro le transazioni economiche in contanti, quando il buon senso, oltre che le numerose raccomandazioni di diverse istituzioni, compreso la Commissione europea e la Banca d'Italia, indicano proprio nella diminuzione del contante circolante uno degli strumenti più efficaci per combattere l'evasione fiscale nel nostro Paese, in particolare quella dovuta all'omessa fatturazione;

•aumentare la platea dei lavoratori autonomi che possono usufruire della flat tax al 15%, prima istituita fino a 30.000 euro di ricavi, poi portata a 65.000 e ora dal 2023 estesa fino a 85.000. Una significativa riduzione delle tasse, che vale migliaia di euro, che amplifica l'inequità della differente tassazione rispetto al lavoro dipendente, situazione che certamente non viene a modificarsi dalla prevista riduzione da 4 a 3 aliquote IRPEF nel 2024, che produrranno, nella migliore delle ipotesi, 22 euro mensili di risparmio.

Noi non ci rassegniamo a questo stato di cose, continueremo la nostra battaglia sindacale, a cominciare dal promuovere una mobilitazione generale al fine di modificare i provvedimenti della prossima legge di bilancio che mortificano i lavoratori dei nostri settori.