



**LINEE di PIATTAFORMA
per il 2019-2021**

**IL CCNL DEL COMPARTO
DELL'ISTRUZIONE E DELLA RICERCA**

Periodo 2019-2021

INDICE

<u>CAPITOLO 1 - PARTE COMUNE</u>	pag. 3
Titolo I - Premessa	pag. 3
Titolo II - Parte normativa	pag. 4
1. La fonte contrattuale come luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro	pag. 4
2. Le relazioni sindacali	pag. 5
3. Le responsabilità disciplinari	pag. 6
4. Disposizioni particolari	pag. 6
Titolo III - Parte economica	pag. 7
<u>CAPITOLO 2 - LE SEZIONI SPECIFICHE</u>	pag. 9
Premessa	pag. 9
SEZIONE SCUOLA	
Il sistema dell'Istruzione	pag. 9
- Professionalità, unicità della funzione docente, premialità	pag. 10
- Parte economica	pag. 11
Il personale ATA	pag. 11
- Parte economica	pag. 12
- Parte normativa	pag. 12
- Valorizzazione dei profili	pag. 13
La scuola italiana all'estero	pag. 13
SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE	pag. 14
SEZIONE ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	pag. 15
- Le risorse	pag. 15
- La valorizzazione del personale e il precariato	pag. 15
- Il legame con l'Europa	pag. 16
- Le relazioni sindacali	pag. 17
SEZIONE AFAM	pag. 17

LINEE di PIATTAFORMA per il 2019-2021 IL CCNL DEL COMPARTO DELL'ISTRUZIONE E DELLA RICERCA

CAPITOLO 1 PARTE COMUNE

PREMESSA

Lo Snals-Confsal per una nuova stagione contrattuale

Lo Snals-Confsal, sulla base di quanto previsto dall'art.2 comma 5 del CCNL 2016/18, presenta, con riguardo al triennio 2019/2021, la piattaforma contrattuale per il comparto " Istruzione e Ricerca", comprese le Scuole italiane all'estero. Detta piattaforma consta di due capitoli: nel primo sono trattate problematiche comuni alle aree di comparto, nel secondo sono affrontate questioni afferenti la specificità delle singole aree, entrambe sviluppate nell'ottica di una progettualità dal respiro politico.

Lo Snals-Confsal ritiene che l'istituto della contrattazione nel pubblico impiego trovi la sua ragione di scopo nell'esigenza di garantire il necessario equilibrio tra il diritto dei lavoratori ad un'equa retribuzione, quello dei cittadini all'efficienza dei servizi ed il dovere della pubblica amministrazione alla qualificazione dell'attività di enti ed istituzioni di sua competenza, sostenendone l'ammodernamento e l'innovazione. Così intesa, la contrattazione, non può che esplicitarsi e trovare piena attuazione nella decodificazione ed interpretazione di istanze ed esigenze che si impongono all'attenzione delle parti affinché, se pure molteplici e diverse tra loro, siano condotte a ragionevole mediazione con modalità progettuale, senso civico ed avvertita responsabilità.

La nuova stagione contrattuale dovrà di conseguenza segnare il superamento di vincoli di legge che vanificano il dialogo sociale e che ad oggi appaiono sempre più l'effetto di decisioni politiche segnate da una cultura amministrativa arroccata su posizioni dirigiste e centrata su modelli d'ispirazione aziendalistica e ritrovare nella solidarietà, nella sussidiarietà e nei principi dell'economia espansiva i criteri di cui avvalersi per portare al centro dell'interesse della pubblica amministrazione la persona, nella sua qualità di cittadino e di lavoratore. E se per tali motivi lo Snals-Confsal si propone come soggetto politico- sindacale a tutela di interessi generali, è auspicabile che l'amministrazione si faccia carico di ritrovare nella coesione sociale la spinta per la valorizzazione della professionalità, il sostegno all'occupazione e la diffusione della cultura del diritto nel più ampio quadro di una sana ed efficace azione riformistica.

La legge 107/2015 ha rappresentato il momento in cui le disarmonie nel sistema scolastico, già presenti per una serie di ragioni legate ad interventi sul fronte della spesa,

sono emerse in maniera esplosiva, rendendo ancora più problematici i rapporti e gli equilibri all'interno e tra i settori (Università, Scuola, Afam e Ricerca) del nuovo Comparto. Sono sotto gli occhi di tutti le eccessive disparità di trattamento tra il personale appartenente ai diversi settori, per non parlare delle divisioni esistenti all'interno dei settori tra il personale docente e quello tecnico ed amministrativo.

Non ultima è la divisione che si è aggravata all'interno del nuovo Comparto *Istruzione e Ricerca* tra le dirigenze dei diversi settori.

La costituzione del Comparto Istruzione e Ricerca può rappresentare l'occasione per definire le condizioni contrattuali comuni ai settori della docenza e della ricerca, facendo in modo che l'autonomia di sperimentazione delle scuole autonome sia saldata indissolubilmente ai risultati della ricerca scientifica che solo nelle aule può diventare ricerca educativa e strumento di sviluppo professionale dei docenti. Dovrà essere poi l'occasione per definire ed avviare la mobilità intersettoriale, con il possesso dei requisiti richiesti, intesa come strumento per la crescita e la diversificazione professionale degli addetti ai vari settori

Per tali motivi la piattaforma Snals-Confsal risulta atipica per sua configurazione ed alternativa per sue finalità al contratto vigente. Risulta atipica, in quanto esula dalla mera rivendicazione ed individua nei decisori politici e nelle rappresentanze sociali gli interlocutori per fare del nuovo contratto un fattore di innovazione e di ammodernamento degli Enti pubblici e delle Istituzioni di Comparto; risulta alternativa in quanto consegna il sistema delle relazioni sindacali al dialogo sociale.

PARTE NORMATIVA

1. La fonte contrattuale come luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro.

Con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 19 aprile 2018 continuano a trovare applicazione tutte le norme legislative del d.lgs 165/2001 e ss.mm.ii. (art. 1 co. 10 CCNL/2018).

Nell'intesa sottoscritta dal Governo e dalle Confederazioni sindacali il 30.11.2016, il Governo si impegnava a ripristinare, con un intervento legislativo, il potere della contrattazione collettiva di derogare le norme di legge. L'accordo, al paragrafo 1-*Relazioni sindacali*- così recitava: *" Il governo, nell'esercizio della delega di cui all'articolo 17 della legge del 2015, si impegna alla definizione di un intervento legislativo volto a promuovere il riequilibrio, a favore della contrattazione, del rapporto tra le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro per i dipendenti di tutti i settori, aree e comparti di contrattazione, per una ripartizione efficace ed equa delle materie di competenza e degli ambiti di competenza, rispettivamente della legge e della contrattazione, privilegiando la fonte contrattuale quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, nonché degli aspetti organizzativi a questi direttamente pertinenti"*.

Ma i decreti 74 e 75 del 2017, che erano l'intervento legislativo volto a promuovere il riequilibrio, a favore della contrattazione, che dovevano superare le norme restrittive del d.lgs 150/2009, non hanno conseguito l'obiettivo prefissato e hanno addirittura fatto salve disposizioni contenute nella legge 107/2015, oggi seriamente messa in discussione dal "Contratto" di programma del Governo Conte (giugno 2018), a favore della rielaborazione

di una Riforma condivisa da chi la Scuola la fa e la vive ogni giorno.

Perciò è ancora urgente che il Governo riequilibri, a favore della contrattazione, il riparto delle competenze tra le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro senza sovrapposizioni e contrasti tra norme legislative e norme contrattuali.

Tale impegno impone di precisare le norme di legge che possono essere derogate da quelle contrattuali (art. 2 co. 2 del d.lgs.165/2001 e ss.mm.ii.): *“eventuali disposizioni, di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell’articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge”*), considerando che la contrattazione è la sede naturale per disciplinare il rapporto di lavoro, i diritti e le garanzie del personale.

2. Le relazioni sindacali.

Lo Snals-Confsal non ha sottoscritto il CCNI di comparto per il triennio 2016/18, non solo per l’ esiguità delle risorse finanziarie destinate all’incremento delle retribuzioni, ma anche per via del declassamento di materie oggetto di contrattazione a mero confronto e per la mancata regolamentazione del ricorso all’atto unilaterale da parte dell’amministrazione nei casi di stallo delle trattative.

Inoltre, ad orientare lo Snals-Confsal nella sua decisione è stato l’accantonamento dell’accordo di Palazzo Vidoni del 30 Novembre 2016 e di conseguenza il mancato riequilibrio del rapporto tra legge e contratto, per cui a tutt’oggi permane una palese contraddizione tra quanto previsto dal D.lgs 150/09 e l’impianto normativo del D.lgs 165/01. E se per tali motivi sussiste la necessità di portare a sistema le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti del comparto “Istruzione e Ricerca” permane l’esigenza di ridefinire le relazioni sindacali con riguardo anche alla specificità delle singole aree di comparto, in modo da raccordare le disposizioni contrattuali con le finalità che perseguono la scuola, l’università e l’alta formazione e le peculiarità che le distinguono sul piano dell’organizzazione e della gestione del personale. In tale ottica va cercato ed attuato il riequilibrio tra la contrattazione di primo livello e quella integrativa, precisando ambiti di intervento e linee di condotta atte ad evitare sovrapposizioni ed inefficaci ritualità, e nel contempo va ripensato e riformulato lo spazio di competenza delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro.

La riforma della pubblica amministrazione (riforma Madia) non è riuscita a sciogliere i nodi del d.lgs 150/2009 (“Brunetta”) e della legge 107/2015 (“la buona scuola”). Dovrà essere il nuovo contratto nazionale a farlo ridefinendo il sistema delle sanzioni disciplinari, le relazioni sindacali, la mobilità, la valutazione, la formazione e riportando sotto il presidio negoziale il concetto di *organizzazione del lavoro e degli uffici*.

La fonte contrattuale deve essere per davvero il luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, nonché degli aspetti organizzativi a questi direttamente pertinenti, anche in deroga alle eventuali disposizioni, di legge, regolamento o statuto che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro.

Ed è alla luce della stretta interdipendenza sussistente tra le relazioni sindacali e la tutela dei diritti dei lavoratori che lo Snals.Confsal chiede che vada riconosciuto il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva integrativa a tutti i sindacati rappresentativi,

anche a quelli che non hanno sottoscritto il CCNL. Ogni limitazione di tale diritto costituisce una violazione dei principi della libertà sindacale, costituzionalmente garantita; ogni esclusione determina la distinzione dei sindacati non già in base alla loro rappresentatività quanto piuttosto in ragione della loro adesione o meno alla proposta datoriale.

Il CCNL 2016/18 ha determinato un arretramento della qualità delle relazioni sindacali e costituisce un serio ostacolo all'instaurazione di un corretto, responsabile e proficuo dialogo sociale e come tale va ripensato e riscritto per le parti che non rispondono alle legittime attese dei dipendenti di comparto.

3. Le responsabilità disciplinari.

L'impegno dello Snals rimane quello di riportare la materia disciplinare nella contrattazione con l'obiettivo di definire chiaramente le procedure di garanzia attraverso il superamento delle norme contenute nel D.lgs 165/2001 e stabilendo termini congrui e perentori per le varie fasi del procedimento; di prevedere un percorso per la *riabilitazione*, che garantisca la nullità degli effetti di una sanzione dopo che sia trascorso un determinato periodo e la progressività delle sanzioni in corrispondenza delle violazioni già individuate dal D.lgs 297/94; di limitare il ricorso alle procedure giurisdizionali ripristinando gli organi per il raffreddamento del contenzioso e le relative procedure.

Non è sufficiente la via conciliativa per la determinazione concordata della sanzione disciplinare e non è rassicurante il rinvio ad una specifica sessione negoziale a livello nazionale della definizione della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni *nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 165 del 2001.*

4. Disposizioni particolari.

Lo Snals-Confsal intende privilegiare la rivalutazione della retribuzione tabellare rispetto alla rivalutazione dei trattamenti accessori, se le risorse necessarie a coprire i rinnovi contrattuali sono insufficienti a salvaguardare il potere d'acquisto dello stipendio dei dipendenti.

Il CCNL/2018, invece, pesca a piene mani nel d.lgs 150/2009, come modificato dal d.lgs.74/2017 (Valutazione della performance) e recepisce, in tutte le sezioni, la previsione di attribuire ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio individuale. bStabilisce, infatti, che la contrattazione integrativa debba stabilire i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, la maggiorazione dei premi individuali non inferiore al 30% e la limitata quota massima di personale valutato; che debba disciplinare gli effetti di elevati tassi di assenza del personale sulla premialità individuale, che deve essere differenziata, maggiorata non meno del 30% del valore medio pro capite, limitata ad un certo numero di persone.

Lo Snals-Confsal ritiene che siano da privilegiare le iniziative di natura contrattuale volte a incrementare il benessere del personale e della sua famiglia attraverso benefici accessori di natura monetaria e di fornitura di servizi, o un mix delle due soluzioni (welfare), da affiancare alla classica retribuzione.

Il rinnovo contrattuale dovrà promuovere incentivi fiscali, servizi, prestazioni e benefici - che non costituiscano reddito da lavoro dipendente - per curare il benessere del personale e favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Nella consapevolezza che il welfare è un investimento sociale, la copertura di questi

interventi va finanziata con risorse da ricercare al di fuori degli stanziamenti contrattuali. Solo così il welfare può aumentare il potere d'acquisto della retribuzione, migliorare il clima sul posto di lavoro e favorire la diminuzione del turnover e dell'assenteismo.

Opportuno anche omogeneizzare, in materia di personale inidoneo, le norme concernenti i criteri di utilizzazione del personale dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute. Vanno uniformate le diciture del provvedimento con quelle delle commissioni mediche di verifica, va definito lo stato giuridico ed economico, vanno puntualizzate le modalità di utilizzazione.



Un nuovo contratto dovrà costituire lo strumento giuridico da utilizzare per derogare disposizioni di legge che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro, per rimediare alle problematiche ampiamente rappresentate nel "Contratto" di Programma del Governo Conte (giugno 2018), per superare le criticità e le insufficienze contenute nel CCNL/2018.

E' opinione consolidata nel personale che il contratto debba ridefinire lo stato giuridico in modo da garantire la dignità professionale e i livelli retributivi che, oltre a recuperare il potere d'acquisto, allineino le retribuzioni alla media di quelle del personale del Comparto Istruzione Ricerca dell'area euro. Dunque, non sarà possibile disattendere tutte queste aspettative del personale né sarà accettabile perdere un'altra occasione per invertire la tendenza rispetto ai provvedimenti legislativi e non che hanno interessato la Scuola negli ultimi anni.

PARTE ECONOMICA

Occorre con urgenza porre rimedio all'ormai penosa questione del riconoscimento economico del personale del Comparto attraverso il progressivo allineamento degli stipendi ai corrispondenti livelli medi dell' UE.

Secondo lo Snals-Confsal, deve essere acquisito un aumento retributivo per tutto il personale, che non solo faccia recuperare il perduto potere di acquisto ma che dimostri la precisa volontà politica di valorizzare tutto il personale. Dunque, prioritariamente tutti gli aumenti vanno ad incrementare la retribuzione tabellare.

Il CCNL/2018 ha riconosciuto incrementi retributivi lordi pari, rispettivamente, allo 0,36% per il 2016, all'1,09% per il 2017 e al 3,44% a regime, inferiore al 3,48% Tale cifra è inferiore alla perdita del potere di acquisto intervenuta dal 2011 che, come è noto, era pari al 15% nei dieci anni di mancato rinnovo contrattuale dal 2009 al 2018.

Lo Snals-Confsal chiede al Governo di rivedere la politica degli stanziamenti contrattuali in modo da reperire risorse economiche sufficienti a innalzare le retribuzioni stipendiali, con lo spostamento sullo stipendio tabellare di alcune indennità generalizzate per alcune sezioni del Comparto (ad es. per la Ricerca -indennità di valorizzazione professionale per ricercatori e tecnologi, indennità di ente annuale per amministrativi e tecnici) in modo da allinearle alla media delle retribuzioni europee. Una prospettiva questa che trova larghi consensi tra i lavoratori in quanto gli aumenti retributivi avrebbero riflesso anche sull'assegno pensionistico, attualmente calcolato su base contributiva.

Alla luce di tale principio lo Snals-Confsal non si riconosce nell'impianto del CCNL

2016/18 che in coerenza con le disposizioni di cui al D.lgs 150/2009, come modificato dal d.lgs.74/2017, destina invece buona parte delle risorse finanziarie alla cosiddetta premialità sulla base di precostituite fasce di merito.

Al Governo lo Snals-Confsal chiede, inoltre, la quantificazione di certificate risorse economiche ai fini del finanziamento di un piano quinquennale di investimenti strumentale alla qualificazione del sistema di istruzione e formazione e di quello della ricerca e dell'innovazione, ovvero il progressivo innalzamento della quota del PIL nazionale attualmente destinato alla Scuola, all'AFAM, all'Università e alla Ricerca per portarla ai livelli assicurati negli altri paesi dell' Unione Europea.



Lo Snals-Confsal ritiene che le considerazioni espresse debbano costituire il punto di partenza per un confronto costruttivo Governo-Sindacati, che si preannuncia difficile per gli aspetti politici, economici e sindacali legati alla necessità di smantellare la "filosofia" di stampo aziendalistico che sta alla base della legge 107/2015 e e alla necessità di invertire lo storico e miope depotenziamento del sistema nazionale della ricerca pubblica, ricollocando la nostra scuola e la nostra ricerca di nuovo al centro della dinamica socio-culturale del Paese.

Il rinnovo del contratto del comparto Istruzione e Ricerca, dovendo raggiungere questo obiettivo, assume una rilevanza che non è solo sindacale ma è soprattutto sociale, culturale e politica.

CAPITOLO 2

LE SEZIONI SPECIFICHE

PREMESSA

In questo secondo capitolo lo Snals-Confsal rappresenta questioni ed istanze che appartengono, per loro specificità, alle singole aree. Da notare che alcune questioni, per effetto di dette specificità, inducono a rivendicazioni che necessitano di essere raccordate con le disposizioni contrattuali. Né può essere diversamente, atteso che un quadro normativo ed economico che valga per l'intero comparto è ancora in fase embrionale, per cui le peculiarità delle aree incidono non poco sullo stato giuridico del personale e sugli spazi ed ambiti della contrattazione integrativa.

SEZIONE SCUOLA

Il sistema dell'istruzione

Il sistema dell'istruzione è palesemente in crisi di identità, anche per effetto di una frenesia riformistica che ha minato la sua funzione istituzionale ed ha reso incerto il suo ruolo sociale. A fronte del dichiarato intento di qualificare l'offerta formativa e di assicurare percorsi d'istruzione in linea con le indicazioni e le raccomandazioni dell'Unione Europea, i provvedimenti legislativi sono stati infatti per buona parte condizionati dal contenimento della spesa, come si evince dai tagli al personale, dalla riduzione dell'orario d'insegnamento negli istituti tecnici e professionali, dalle limitazioni imposte all'attivazione di classi a tempo pieno e prolungato nelle scuole del primo ciclo, dalla persistente presenza di pluriclassi e dalla esiguità delle risorse finanziarie a disposizione delle istituzioni scolastiche autonome. Né fa eccezione la legge 107/15 che ha destabilizzato la scuola nella sua funzione didattico-educativa per consegnarla alle istanze del mercato del lavoro e le ha dato un impianto di natura aziendale che mal si concilia con la libertà di insegnamento e con il diritto degli allievi alla loro piena e responsabile realizzazione. Lo Snals-Confsal ha già contestato la legge 107/15, promuovendo lo sciopero del personale del 5 maggio 2015 e da tempo ha denunciato le incongruenze di un processo riformistico che, nell'ignorare le ragioni della specificità ed atipicità della scuola, tende a fare dell'insegnamento un'attività meramente esecutiva, da misurare e valutare sulla base di freddi ed aridi risultati, con criteri ed indicatori non sempre affidabili ed in ogni caso estranei alle dinamiche del dialogo educativo. La Scuola è un'istituzione da tutelare nelle sue libertà costitutive e da organizzare sulla base di principi ispirati alla democrazia partecipativa ed alla responsabilità diffusa, in coerenza con il dettato della nostra Costituzione ed in continuità con la nostra tradizione culturale. E tutto questo lo Snals-Confsal lo ha ribadito nella petizione che ha affidato all'analisi delle forze politiche e delle rappresentanze del mondo del lavoro e della società civile, lo ha affermato con forza in occasione della celebrazione del suo XI Congresso e lo riporta a modo di premessa a

questa sezione specifica, nella convinzione che gli effetti delle riforme che si sono succedute nell'ultimo decennio e quelli da ricondurre alla legge 107/15 incidono pesantemente non solo sui destini della scuola, ma anche sullo stato giuridico del suo personale.

PROFESSIONALITÀ, UNICITÀ DELLA FUNZIONE DOCENTE E PREMIALITÀ

In ambito contrattuale, e non solo, va tenuta ferma la distinzione esistente tra funzione e professionalità dei docenti. La funzione trova la sua destinazione di scopo nell'azione educativa che gli insegnanti sono chiamati a svolgere in coerenza con il diritto della persona alla sua piena realizzazione. La professionalità consta invece del bagaglio di competenze che gli insegnanti posseggono per effetto dei loro studi, delle loro esperienze lavorative e dei loro interessi culturali ed in quanto tale è articolata per specificità e diversità di conoscenze ed appartiene alla sfera personale del docente.

Tanto premesso, lo Snals-Confsal, nel contestare la previsione di valutare la qualità dell'insegnamento nei termini previsti dell' art.1, comma 129 della l.107/15, ritiene che solo la professionalità messa al servizio dell'arricchimento dell'offerta formativa possa essere oggetto di premialità, sulla base di certificata e comprovata documentazione e che la funzione docente vada intesa come unica e tale da essere riconosciuta a tutti gli insegnanti.

Ribadisce, altresì, la sua assoluta contrarietà al percorso 0/6 che, implicitamente, ne prevede uno 6/16. Questa scansione riporta la Scuola dell'Infanzia indietro di anni, alla vecchia impostazione prevalentemente assistenziale e non educativo/didattica, di *asilo infantile*. Lo Snals-Confsal privilegia un percorso 3/18.

Nel contempo, lo Snals-Confsal ritiene che vadano reconsiderati i connotati fondamentali del profilo del docente e delle sue funzioni, restituendoli al dominio del contratto alla luce delle seguenti indicazioni:

- consentire, con il possesso dei requisiti, la mobilità intersettoriale in percentuali definite in sede di contrattazione nazionale al fine di assicurare al personale reali opportunità di crescita professionale;
- definire e quantificare tutti gli impegni lavorativi ulteriori rispetto all'orario di insegnamento (rapporti individuali con le famiglie, gli alunni etc ...);
- garantire maggiore flessibilità nella gestione delle attività collegiali (fino a 40 + fino a 40) stabilendo un limite orario per attività di formazione (concepite come attività di ricerca azione finalizzate all'innovazione didattica nel rispetto della libertà di insegnamento) deliberate dal collegio dei docenti;
- prevedere tutele in ambito civile e penale contro le aggressioni ai docenti;
- strutturare e quantificare gli impegni funzionali in maniera distinta tra:
 - attività collegiali di programmazione e valutazione;
 - rapporti con le famiglie e gli alunni;
 - impegni propedeutici alle attività di aula quali preparazione lezioni, esercitazioni, predisposizione prove scritte e di valutazione, correzione prove ed elaborati, stabilendo un impegno medio e massimo.

Lo Snals-Confsal ritiene che la professionalità dei docenti debba essere riconosciuta secondo altri criteri, finalizzati a:

- escludere qualsiasi forma di competizione tra i docenti,

- eliminare qualsiasi strumento che dia spazio all'arbitrio del dirigente nel riconoscimento del merito attraverso la costituzione di nuclei di valutazione esterni di alto profilo mediati da componenti interne, sul modello di altri paesi europei,
 - valorizzare il lavoro collegiale estendendo la pratica del lavoro in team a tutti gli ordini di scuola,
 - riconoscere il maggior impegno orario e gli incarichi aggiuntivi,
 - riconoscere le situazioni di contesto particolarmente gravose,
 - ripristinare la configurazione del Comitato di valutazione e limitarla al solo personale docente.

Parte economica

Permane l'urgenza di riconsiderare l'impianto retributivo dei docenti per adeguarlo agli standard dei paesi europei. Per tali motivi lo Snals-Confsal ritiene indispensabile che il governo impegni apposite e congrue risorse per la valorizzazione della funzione e della professionalità docente e che nel contempo destini la maggior parte di dette risorse all'implementazione del tabellare.

Sul piano retributivo risultano pertanto obiettivi irrinunciabili:

- la progressiva armonizzazione degli stipendi a quelli percepiti in misura media dai lavoratori degli altri paesi europei sviluppati;
- la contrattazione nazionale di tutte le voci retributive del personale;
- l'uniformità del trattamento economico e giuridico del personale a tempo indeterminato a quello a tempo determinato ed analogo diritto alla ricostruzione di carriera;
- incremento degli aumenti dei primi gradoni;
- la progressiva destinazione alla retribuzione tabellare di tutte le risorse destinate ai compensi accessori.

Non si può tacere il sacrificio del personale della Scuola, dopo la sottoscrizione del CCNL 4 agosto 2011, che ha soppresso la fascia stipendiale da 3 a 8 anni di anzianità per garantire la sostenibilità economica e finanziaria del piano triennale di assunzioni a tempo indeterminato di personale docente, educativo ed ATA per gli anni 2011-2013. S'impone pertanto la necessità di ripristinare la fascia 0-2 anni e 3-8 anni, così come s'impone l'esigenza di riconoscere ai dipendenti in servizio ed a quelli collocati in quiescenza nel 2013 lo scatto stipendiale maturato in quell'anno, e congelato dal Governo e ignorato dal CCNL/2018.

PERSONALE ATA

L'art.24 comma 2 del nuovo CCNL sottoscritto il 19/4/2018 cita testualmente *"Appartengono alla comunità educante, il dirigente scolastico, il personale docente ed educativo, il DSGA e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché le famiglie, gli alunni e gli studenti..."*. Il lavoro che viene svolto e le professionalità che vengono esplicitate da tutto il personale ata all'interno delle istituzioni scolastiche sono indispensabili per garantire la qualità del servizio, per l'attuazione degli obiettivi fissati dal PTOF e per determinare un clima di lavoro sereno che tenda al rispetto delle norme e della legalità.

Purtroppo i dettati legislativi degli ultimi anni, comprese le leggi di stabilità e la cosiddetta "Buona Scuola" sono intervenuti drasticamente nei confronti del personale Ata, operando

elevatissimi tagli sulla dotazione organica del personale e sul quasi totale blocco delle supplenze per la sostituzione di colleghi assenti anche per tutto l'anno scolastico.

Tutti questi interventi, ai quali si è aggiunta la mancata risoluzione della sostituzione dei posti lasciati vacanti dai DSGA, hanno creato dei gravi disservizi non garantendo appieno la funzionalità delle scuole.

Il lavoro svolto all'interno degli uffici è stato negli ultimi anni incrementato con lo svolgimento di procedure alcune volte complesse e non conosciute dal personale. Non è stata data attuazione ad un piano di formazione costante e rispondente alle professionalità richieste a cui si sono aggiunti sistemi informatici obsoleti, non sempre funzionanti e non sempre correttamente aggiornati alle norme e leggi vigenti. A questo si aggiunge il ricambio continuo nelle scuole di personale precario, che è determinato dalla mancata stabilizzazione della totalità degli ata che lavorano con contratto a tempo determinato, sui posti liberi e vacanti e dalla non attuazione di un organico dell'autonomia con relativa stabilizzazione dei posti per almeno un triennio.

Le risorse finanziarie poste a contratto sono insufficienti e non prevedono il riconoscimento di tutti gli aspetti che sono stati evidenziati: perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni, perdita del beneficio giuridico ed economico della progressione relativa all'anno 2013, perdita della fascia stipendiale 3-8 anni e tagli di benefici perpetrati negli anni precedenti con leggi di stabilità. A ciò si aggiunge la mancata attribuzione di alcun beneficio legato agli incrementi lavorativi per mansioni che vengono già svolte, pur in mancanza di stesura dei nuovi profili professionali, e per lo svolgimento delle proprie mansioni con serietà, professionalità e impegno.

Parte economica

- Prevedere adeguamento delle retribuzioni alle nuove professionalità e competenze già attribuite e svolte dal personale appartenente ai vari profili del personale ata;
- portare a soluzione il riconoscimento dell'anzianità ai fini della progressione economica del personale DSGA e di quello transitato dagli Enti Locali nella scuola in applicazione della legge 124/99;
- ridefinire e valorizzare l'importo da erogare con puntualità ai Dsga che svolgono la funzione nelle scuole sottodimensionate dall'1/9/2012;
- equiparazione della indennità di funzione liquidata a chi viene utilizzato come DSGA, al resto del personale della scuola che viene utilizzato in altri compiti, con il riconoscimento del differenziale degli stipendi iniziali dei due livelli e non invece con l'attribuzione della differenza dello stipendio iniziale di dsga rispetto a quello percepito come assistente amministrativo;
- incremento delle risorse che devono essere assegnate per la formazione e valorizzazione del personale.

Parte normativa

- Rivedere l'eliminazione delle norme che hanno ridotto drasticamente la dotazione organica delle istituzioni scolastiche;
- ripristinare la possibilità di sostituire il personale ata (per tutti i profili professionali) dal primo giorno di assenza;
- attuare la mobilità professionale verticale per tutti i profili;

- consentire il passaggio professionale verticale dall'area B all'area D degli assistenti amministrativi, tenuto conto che la figura del coordinatore amministrativo - area C - non è mai stata attivata;
- riportare ai tavoli contrattuali tutti gli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro del personale ata riprendendo il ruolo fondamentale della RSU nella negoziazione decentrata a livello di istituzione scolastica;
- definire con chiarezza le modalità e le procedure da adottare per la sostituzione del DSGA;
- equiparazione dei diritti del personale precario a quello con rapporto a tempo indeterminato, in virtù delle sentenze dei vari organi giurisdizionali, che sono intervenuti sia in materia di stabilità del rapporto di lavoro che di parità retributiva da erogare a chi svolge le stesse mansioni;
- liminare la condizione di *scuola sottodimensionata* e assegnare ad ogni singola istituzione scolastica la figura del DSGA e del DS.

Valorizzazione dei profili

- Riesame della definizione e classificazione delle mansioni e dei compiti attribuiti al personale dagli attuali profili perché non rispecchiano e rappresentano le attività effettivamente svolte. Per i profili professionali del personale A.T.A. relativi ai coordinatori amministrativi e tecnici non ci sono mai state nuove assunzioni o passaggi di profilo. Eppure tutti i contratti successivi, ivi compreso quello attuale, riportano le relative tabelle economiche degli aumenti stipendiali per due categorie inesistenti.
- Valorizzazione delle competenze attribuite alla riunione definita dal CCNL *specifico incontro*, che dovrà avvenire all'inizio dell'anno scolastico, per la formulazione del piano di lavoro del personale ATA. In un'apposita *assemblea del personale ata* dovranno essere chiaramente esplicitati tutti gli aspetti organizzativi e funzionali che riguardano l'organizzazione e l'equa distribuzione dei carichi di lavoro, l'ampliamento dell'offerta formativa e gli obiettivi predefiniti da ogni singola istituzione scolastica.

LA SCUOLA ITALIANA ALL'ESTERO

La scuola italiana all'estero rappresenta un elemento essenziale per il rafforzamento dell'Italia nel mondo e il contingente composto da docenti, personale ATA e Dirigenti scolastici garantisce il mantenimento delle radici linguistico-culturali italiane mediante la diffusione e la valorizzazione della lingua e della cultura italiana in una prospettiva interculturale che contribuisce a creare rapporti di amicizia e di collaborazione dell'Italia con gli altri Paesi.

Lo Snals-Confsal chiede che venga garantita anche al personale all'estero l'applicazione delle norme contrattuali previste per il personale del territorio metropolitano.

SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE

Per quanto riguarda la parte specifica relativa al Settore Università lo Snals-Confsal ritiene assolutamente non differibili all'interno del nuovo CCNL alcune questioni:

- una parziale modifica del sistema di classificazione del personale che recuperi maggiori elementi di profilo all'interno delle categorie e delle aree con il ricorso a più significativi elementi di caratterizzazione delle attività;
- l'istituzione di un percorso parallelo di classificazione che permetta al personale di categoria C e D privo del titolo di laurea di poter crescere all'interno della categoria di appartenenza secondo esperienza e merito e accedere ad incarichi di responsabilità;
- la creazione di un sistema continuo di verticalizzazione non in deroga che permetta l'accesso alle categorie superiori al personale interno in possesso dei relativi titoli e secondo le risorse disponibili;
- abolizione della figura del tecnologo a tempo determinato prevista dall'articolo 24 bis della legge 240/2010 ed introduzione, al suo posto, della figura professionale del tecnologo universitario a tempo indeterminato - individuando, per essa, una categoria separata da quella del personale tecnico amministrativo e bibliotecario - suddivisa, analogamente a quella presente negli EPR, in tre categorie a seconda dei differenti livelli di gestione e responsabilità e prevedendo, quali requisiti di accesso dall'esterno, il possesso del titolo di laurea magistrale (in materie coerenti con il profilo tecnico da ricoprire) ed, eventualmente, del dottorato di ricerca.

Reinquadramento, in questa nuova categoria, di alcune unità del personale tecnico universitario in possesso di adeguati requisiti culturali e scientifici (personale di categorie D ed EP in possesso dei titoli richiesti per l'accesso dall'esterno).

- un intervento sui Fondi integrativi volto al superamento dei tetti e che coinvolga tutti gli Atenei evitando le attuali disparità;
- per quanto riguarda il personale universitario che opera presso le AOU va inserita una disciplina che tuteli la mobilità tra AOU rispettando le professionalità, i livelli salariali raggiunti e le attività formative;
- la definizione chiara delle problematiche dei CELL, a partire dal riconoscimento di un impegno di 500 ore annue con il trattamento attribuito ai ricercatori a tempo definito e una disciplinata progressione economica;
- eliminazione delle disparità, uniche nel panorama dei Comparti del pubblico impiego, prodotte dai commi 3 e 4 ex art. 74 del CCNL 9/8/2000.

E' importante, infine, arrivare alla determinazione di una quota a carico dei bilanci universitari non inferiore ad una soglia percentuale da destinare ad attività di welfare per il personale comprese agevolazioni per l'iscrizione ai corsi di laurea.

In ultimo lo Snals-Confsal ritiene indispensabile che il nuovo CCNL riassuma sotto forma di Testo Unico le parti che ancora persistono dei precedenti contratti di settore.

SEZIONE ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

Il CCNL 2016-2018 è stato molto insoddisfacente per la Ricerca italiana. L'inadeguatezza dell'articolato contrattuale è sintomatica di una mancanza di visione da parte del Governo allora in carica sul valore culturale, sociale ed economico della Ricerca per la crescita del Paese.

In prima istanza è necessario che il nuovo Governo ribalti questa situazione, riconoscendo al sistema della Ricerca pubblica nazionale la centralità indispensabile a rendere l'Italia una società fondata sulla conoscenza.

LE RISORSE

La **questione prioritaria** resta quella delle **risorse**.

In Italia l'investimento in ricerca è fermo da anni all'1,2% del PIL circa, mentre l'obiettivo che il nostro Paese si è prefissato di raggiungere nel 2020 è l'1,59%. Mancano all'appello 4 miliardi di euro l'anno.

Al contrario, le politiche attuate nell'ultimo decennio hanno ridotto del 20% gli investimenti; si sono persi 1,2 miliardi di euro.

Al nuovo Governo lo Snals-Confsal chiede un **serio piano di investimenti nella ricerca pubblica**, che significa anche uno stanziamento adeguato di risorse per il prossimo rinnovo contrattuale, ben oltre gli 85 euro lordi medi mensili a persona dello scorso contratto.

Tali investimenti devono garantire una solida base per la ricerca diffusa, il cui prosperare è la condizione necessaria allo sviluppo delle eccellenze. Nel contempo, sul piano delle **retribuzioni** si devono assicurare stipendi **in linea con l'Eurozona** e valorizzati dal punto di vista economico attraverso misure, quali lo **spostamento sullo stipendio tabellare di alcune indennità generalizzate** (indennità di valorizzazione professionale per ricercatori e tecnologi, indennità di ente annuale per amministrativi e tecnici) e la **certezza di adeguati finanziamenti per alimentare i concorsi e le progressioni di carriera** (ex art. 15; ex artt.53-54).

LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E IL PRECARIATO

L'assenza di una visione sul ruolo della Ricerca pubblica emerge anche dall'articolato del CCNL 2016-18, in cui si è fatto ogni sforzo di omologazione tra il personale degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) e quello del resto della Pubblica Amministrazione senza salvaguardare sufficientemente la specificità della Ricerca svolta negli EPR. In particolare, sarà necessario che il nuovo contratto riconosca esplicitamente il **valore delle molteplici professionalità presenti**, pur nel rispetto delle differenze dei vari profili: la ricerca pubblica non è realizzabile esclusivamente attraverso l'operato di ricercatori e tecnologi, ma anche attraverso il contributo di tecnici e amministrativi, il cui lavoro non è omologabile a quello dei tecnici e degli amministrativi della PA. Il sostegno all'attività di ricerca nei suoi aspetti organizzativi e gestionali è assicurato da questo personale, i cui ruoli sono divenuti più articolati a causa della crescente complessità dell'attività di ricerca, del suo carattere internazionale, della rapida obsolescenza delle tecniche d'indagine e

delle infrastrutture di ricerca, e della difficoltà di gestione amministrativa legata all'enorme peso assunto dai fondi esterni (privati o europei) nei bilanci degli EPR.

Il nuovo contratto dovrà maggiormente **tutelare tecnici e amministrativi**, valorizzando il più possibile le competenze interne e ricorrendo a quelle esterne solo nell'ottica di un principio di sussidiarietà, anche per scongiurare eventuali azioni di riassorbimento nel resto della PA, come purtroppo avvenuto negli anni scorsi.

Inoltre, sempre rimanendo sul terreno della valorizzazione del personale, poiché permane significativamente alto il numero dei precari negli EPR (nonostante gli interventi governativi di stabilizzazione abbiano ridotto l'entità del problema), è necessario che il nuovo contratto ricomprenda finalmente anche le forme del **precariato atipico**, estendendo le tutele a queste tipologie di personale.

A questo proposito va ricordato che il nuovo T.U. sul Pubblico Impiego (D. Lgs. 75/2017), all'art.20 co.9, *esclude* gli EPR dal divieto di "instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile [...]" recependo le difficoltà che gli Enti si troverebbero altrimenti ad affrontare: blocco di intere aree di ricerca e impossibilità di assolvere a funzioni istituzionali. In questo passaggio del T.U. c'è dunque un implicito riconoscimento del ruolo fondamentale svolto da queste tipologie di lavoratori.

IL LEGAME CON L'EUROPA

La nuova visione della Ricerca pubblica che lo Snals-Confsal chiede al Governo appena insediato non può prescindere dal **mantenere stretto il legame con l'Europa**. I Programmi Quadro europei, a cui l'Italia contribuisce per il 9% del budget, hanno un ruolo essenziale per la vitalità della nostra ricerca.

I risultati italiani in Horizon 2020 testimoniano la tenuta del nostro sistema, ma evidenziano anche la debolezza italiana rispetto a paesi come Germania e Francia. Uno dei problemi più grandi è rappresentato dal forte differenziale di stipendi a parità di progetti europei vinti, e questo fa sì che l'Italia porti a casa mezzo miliardo di euro in meno rispetto a quanto investito. Pertanto, la questione della differenza stipendiale tra l'Italia e gli altri Paesi europei ci danneggia anche nella competizione sui Programmi Quadro.

La Commissione europea sta già lavorando al Nono Programma Quadro, Horizon Europe, con la proposta di passare dai 70 miliardi di Horizon 2020 ai 100 miliardi del prossimo. Ci saranno più soldi a disposizione (anche a causa della Brexit), ma al Governo lo Snals Confsal chiede di mettere il nostro Paese in condizione di incidere di più, selezionando le priorità davvero strategiche per il Paese.

Sul piano contrattuale la dimensione europea della ricerca va salvaguardata a vari livelli. Oltre alla questione già citata dell'allineamento stipendiale, va data piena attuazione ai riferimenti alla Carta europea dei ricercatori, al Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori e allo European Framework for Research Careers che sono stati finalmente recepiti nel CCNL 2016-2018 (art. 69 e art. 80), ma che avrebbero comportato un **adeguamento del profilo professionale di ricercatori e tecnologi**, ancora fermo al DPR 171/91. Se è vero che il CCNL 2016-2018 ha rinviato lo studio di questa questione (art. 69) ad un apposito Comitato paritetico per lo sviluppo professionale è altrettanto vero che questo impegno non è stato rispettato. Si tratta di una questione non più rinviabile, che il nuovo contratto dovrà affrontare.

LA QUESTIONE DELLA QUALITÀ DELLE RELAZIONI SINDACALI RESTA CENTRALE.

La valorizzazione della contrattazione di secondo livello era uno degli obiettivi da raggiungere nel CCNL 2016-2018. Così non è stato, anzi si è ottenuto un **arretramento della qualità delle relazioni sindacali**, con la sottrazione alla contrattazione di secondo livello di materie relative all'organizzazione del lavoro.

Lo Snals-Confsal ritiene che essa debba rappresentare per gli EPR uno strumento capace di produrre, attraverso relazioni sindacali rafforzate e valorizzate, soluzioni tagliate sulla misura e sulle esigenze degli Enti stessi (per esempio sul tema della **formazione** del personale).

SEZIONE AFAM

ALTA FORMAZIONE ARTISTICA, MUSICALE E COREUTICA

Il Settore AFAM costituisce l'ambito accademico deputato alla formazione e alla specializzazione dell'Arte e della Musica, patrimonio unico e di alto prestigio dell'Italia nel Mondo. Tale patrimonio e tale settore vanno pertanto tutelati, incentivati e valorizzati ponendo al centro le persone che vi operano.

La Legge 508/99 per l'AFAM e parimenti il D.M. 509/99 per l'Università hanno riformato il Sistema delle Istituzioni di Alta Cultura, alle quali l'articolo 33 della Costituzione riconosce il diritto di darsi ordinamenti autonomi, allineandolo alle linee dell'accordo intergovernativo europeo per l'Istruzione Superiore, noto come Processo di Bologna.

Le Istituzioni AFAM italiane - Conservatori e Accademie - sono in grave sofferenza poiché, a distanza di quasi vent'anni la Legge di Riforma non ha trovato compimento per carenze legislative, normative e regolamentari, nonché per un CCNL insoddisfacente ai bisogni del settore.

Soffrono, infatti, per l'incompletezza di una specifica normativa, dei restanti regolamenti attuativi della L. 508, per l'emanazione di circolari, note e provvedimenti tappabuchi, nonché per le spesso inadeguate e/o inconferenti decisioni e deliberazioni autonome degli Organi istituzionali, talvolta non aderenti alla legge e contraddittorie tra esse.

Tali incontrollate e contraddittorie emanazioni, tutte insieme, hanno alimentato le criticità anziché risolverle, creando un'ulteriore quanto diffusa confusione nella regolamentazione e una fumosità normativa ed interpretativa che, inevitabilmente, danneggia, anche dal punto esistenziale, il personale che vi opera; con particolare riferimento al personale docente per il quale non possono non rilevarsi situazioni di incertezza di *status*, relativamente alla sua figura professionale e alla funzione docente da esercitare secondo i dettami costituzionali. Ne deriva una penalizzante ricaduta sulla didattica e nelle correlate attività, indiscutibilmente a discapito dello studente, elemento centrale di destinazione dell'azione formativa.

Con il nuovo CCNL, perciò, è opportuno intervenire sull'attuazione

dell'Autonomia Istituzionale, il cui concetto deve rispondere a quei criteri normativi imprescindibili che la definiscono anche concettualmente e che va tutelata da derivazioni anarchiche o di potere.

L'autonomia regolamentare delle istituzioni AFAM si è rivelata strumento di accentramento decisionale e di disomogeneità delle istituzioni, concentrando il potere, oltre che su Direttore, soprattutto su un solo organo, il Consiglio Accademico esautorando, di fatto, il Consiglio dei Professori e ridimensionando Scuole e Dipartimenti a cui spetterebbero, per competenza specifica, in vera autonomia, tutte le decisioni che oggi sono demandate ai Consigli Accademici, spesso oggettivamente non competenti nelle specifiche materie e non rappresentativi delle Strutture Didattiche.

Il CCNL può accelerare il percorso per la valorizzazione, il riconoscimento della qualità della docenza, della sua funzione e della sua dignità, individuandone gli elementi essenziali per l'adeguamento ai parametri universitari, l'elevazione la ridefinizione positiva dello *status* e della figura professionale del docente. Può riconoscere la possibilità di scegliere la docenza a tempo parziale, con relativa riduzione dello stipendio che consentirebbe un risparmio utile anche ai fini di un piccolo, ma significativo incremento delle assunzioni. Tale scelta, per esempio, potrebbe essere utile per quei docenti che, per un tempo più o meno prolungato, volessero dedicarsi ad attività collaterali professionali, artistiche o di ricerca.

Altro elemento innovativo del Contratto potrebbe essere l'introduzione dell'insegnamento intra-moenia, con opportuna ed adeguata regolamentazione.

E' della massima importanza strategica per la qualità delle Istituzioni AFAM che sia data ai docenti ampia possibilità di completare le tradizionali attività didattiche con le attività di ricerca, alcune delle quali possono costituire occasioni di formazione professionale aggiuntive e/o alternative. Sarebbe utile l'attivazione dei dottorati di ricerca e i master adeguatamente progettati, articolati e finanziati. I dottorandi potrebbero svolgere anche ruoli di supporto alla didattica o al tutoraggio.

Per quanto concerne la situazione del personale docente, lo Snals-Confsal evidenzia gli elementi che progressivamente hanno penalizzato il settore e sottolinea l'opportunità di regolamentazione anche attraverso il CCNL:

1. la moltiplicazione delle discipline operata sulla dissezione e la frammentazione di quelle di cui al vecchio ordinamento e, su tale base, la modifica e la proliferazione di nuove classi di concorso/codici disciplinari dei docenti che ha sottratto e confuso competenze;

2. la cancellazione della progressione di anzianità;

3. la riduzione a soli dieci giorni l'anno per i permessi di studio, ricerca e produzione artistica, a fronte dei trenta giorni precedentemente previsti, e con l'obbligo di recupero delle ore di lezione;

4. la fine della cumulabilità dei permessi artistici e l'abolizione dell'anno sabbatico (con l'unica concessione di poter usufruire dei permessi eventualmente non goduti negli anni scorsi fino a esaurimento ma non oltre trenta giorni l'anno).

Tali disposizioni si pongono in contrasto con la specifica professionalità dei docenti del comparto AFAM risultando dunque lesive di un diritto storicamente riconosciuto e previsto da tutta la normativa precedente anche a tutela della qualità del servizio formativo e dell'aggiornamento.

Il personale attualmente in servizio, inoltre, gestisce più tipologie di corsi in assenza della

ridefinizione del sistema di reclutamento per il cosiddetto III livello di formazione e la mancata riqualificazione delle condizioni contrattuali del personale in servizio. Tutto questo a fronte d'invariate strutture (organico docenti e personale amministrativo) e risorse economiche.

A tal proposito occorre una seria riflessione e uno studio di fattibilità e di intervento mirato all'eliminazione del blocco dell'organico e una ridefinizione dei criteri relativi alla riconversione delle cattedre.

Elementi, entrambi, che limitano fortemente l'autonomia e la vita stesa delle singole istituzioni.

In linea con il *Contratto di Governo*, lo Snals-Confsal ritiene che sia giunto il momento di "riformare la Riforma". *"Occorrerà riformare il sistema dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM), nell'ottica di potenziare un settore storicamente e culturalmente importantissimo per l'Italia."*

Per una valorizzazione della docenza occorre:

- ridefinire lo stato giuridico dei docenti AFAM adeguandone progressivamente le retribuzioni e stabilendo indicatori di produttività e valutazione della docenza (aumento degli stipendi attingendo, in larga percentuale, al fondo d'istituto in favore di un incremento tabellare);
 - recuperare in tempi brevi gli scatti e gradoni stipendiali, anche ai fini pensionistici;
 - favorire e riconoscere la progressione di carriera e attestazione del servizio svolto all'istituzione, delle competenze specifiche evidenziate e delle cariche ricoperte in ambito istituzionale;
 - introdurre procedure standard che assicurino trasparenza e correttezza nella *governance* delle istituzioni, mirate alle esigenze e al servizio primario della didattica, della produzione e della ricerca, alla cura del personale, e severamente tese al contrasto delle gestioni clientelari e personalistiche;
 - stanziare adeguate risorse per il funzionamento delle Istituzioni;
 - emanare le norme sul Reclutamento in coerenza con adeguati criteri selettivi specialistici.
-