



COORDINAMENTO

# Unione Italiana del Lavoro Università Ricerca Afam

Via Aureliana, 63 00187 Roma Tel. 064870125 Fax 0687459039

da **CGIL CISL UIL** del **01/02/2008**

**Sindacati**



*Federazione Lavoratori della Conoscenza.*

Via L.Serra, 31  
00153 Roma tel. 06-588480



Via Rovereto, 11  
00198 Roma tel. 06-8840772



Via Marino Laziale, 44  
00179 Roma tel. 06-678469429

## Piattaforma rinnovo contrattuale AFAM 2006-2009

### Il Contesto

Il rinnovo contrattuale si colloca in una situazione particolarmente delicata, contrassegnata da una fase di forte incertezza politica, aggravata dalla crisi politica in corso, e di tagli alle risorse degli Istituti. Nel contempo il processo di riforma avviato con la legge 508 non ha prodotto gli atti necessari per la sua piena attuazione.

Le scelte politiche sin ad ora compiute non hanno consentito di dare attuazione alla riforma né hanno messo a disposizione del comparto le risorse necessarie per sostenere il cambiamento in atto.

In riferimento al contesto socio-economico, va considerato che non sono state introdotte politiche fiscali a sostegno del lavoro dipendente e che il valore di acquisto delle retribuzioni ha subito una erosione dagli ultimi incrementi contrattuali riferiti al dicembre 2005.

Ciò induce ad individuare un percorso di rivalutazione retributiva che abbia, in relazione alla crescita del PIL, processi certi nell'ambito del quadriennio.

Per l'AFAM, rivendichiamo non solo le risorse necessarie per recuperare la riduzione del potere d'acquisto reale avvenuta in questi anni ma anche risorse aggiuntive che, guardando oltre il biennio economico 2006-2007 sappiano dare risposte agli assetti normativi che il contratto definirà per l'intero quadriennio.

Riteniamo fondamentale riconoscere l'impegno e la professionalità del personale che in questi anni è stato investito da un numero notevole di innovazioni e sperimentazioni e da maggiori responsabilità che hanno comportato ulteriori carichi di lavoro, messo a disposizione tutte le professionalità possedute senza ottenere il relativo riconoscimento economico.

Dopo la sottoscrizione del Memorandum sul lavoro pubblico, firmato il 19 gennaio 2007 dal Governo e dalle Confederazioni Sindacali, l'accordo sottoscritto con il Governo il 6 aprile 2007 e l'intesa sulla conoscenza del giugno 2007, coerenza vuole che il rinnovo contrattuale si collochi in quell'ambito, con le caratteristiche e il valore intrinseco che rappresenta un comparto così strategico per la crescita del Paese.

Riteniamo rilevante che i due momenti (quello politico e quello contrattuale) possano procedere in sintonia per offrire al rinnovo contrattuale un contesto di riferimento più ampio di

quello attuale, per sviluppare la parte normativa sull'intero quadriennio, nel rispetto delle prerogative dei soggetti e senza interferenze legislative in materia contrattuale.

### **Le scelte di Fondo**

La stagione contrattuale 2006-2009 per l'Afam deve fare i conti con un contratto, quello scaduto, nel quale permangono limiti seri sul piano normativo e con sequenze contrattuali non effettuate e che dovranno trovare risposte in questo rinnovo contrattuale.

Il nostro obiettivo è il rinnovo del contratto quadriennale e dei due bienni economici.

Con il CCNL, in questa lunga fase di transizione finalizzata all'attuazione della riforma, si devono porre le condizioni per una piena assimilazione al comparto università.

Così come le maggiori risorse che rivendichiamo per il comparto dovranno compensare l'attuale impegno per garantire un'offerta formativa di qualità sia di base, in particolare per il settore musicale, che di livello universitario, già pienamente funzionante.

Si tratta di definire puntualmente il contesto normativo e di rafforzare le condizioni per una efficace contrattazione integrativa a livello di istituto, accentuando il ruolo negoziale ed estendendone le materie.

In particolare, tenuto conto degli statuti di autonomia, andranno individuate soluzioni contrattuali sul tema dell'organizzazione del lavoro ed il suo rapporto con le sedi della collegialità avendo "cura" di affrontare le materie in funzione delle aree di competenza: docenti e tecnici-amministrativi.

A tal fine il contratto dovrà essere strutturato in due specifiche sezioni: l'area della docenza e l'area tecnica-amministrativa

Si dovrà prevedere la scrittura coordinata in un testo unico delle norme contrattuali che da una parte sia uno strumento semplice per i lavoratori e le lavoratrici, e dall'altra garantisca il mantenimento in vigore di leggi e contratti.

Il contratto dovrà favorire la sinergia tra i vari soggetti competenti ad "organizzare" la vita degli istituti (presidente, direttore, consiglio di amministrazione, consiglio accademico, strutture didattiche, consulta degli studenti, collegio dei revisori, comitato di valutazione,...) e nel contempo dare regole, certezze e trasparenza.

### **I punti centrali della piattaforma:**

Le Organizzazioni Sindacali indicano quale base di partenza consolidata l'aumento pari al 5,01% della massa salariale come incremento tabellare sul biennio 2006/2007 (decorrenza 1/1/2006 e 1/1/2007). A partire da ciò, occorre perseguire i seguenti ulteriori obiettivi:

#### **1 – Gli obiettivi economici**

- puntuale verifica delle risorse del CCNL 2002-2005 non impegnate e definizione del loro utilizzo
- risorse aggiuntive finalizzate a ridurre il divario con gli altri comparti
- risorse per la valorizzazione ed il sostegno alle professionalità del personale docente e tecnico amministrativo
- ulteriori specifiche risorse per il biennio 2008-2009
- ulteriori finanziamenti per sostenere la formazione di base nei Conservatori, nell'Accademia di Danza e negli Istituti Musicali Pareggianti

#### **2 – Le relazioni sindacali.**

Vanno rafforzati e resi esigibili gli accordi integrativi, sia introducendo vincoli temporali più stringenti e definiti nella fase di trattativa che in fase di attuazione degli accordi, sia riconducendo alle loro specifiche competenze gli organi di controllo, con l'individuazione di responsabilità chiare in merito al mancato avvio delle trattative o al loro ingiustificato prolungamento. Andrà prevista una sede congiunta finalizzata a fornire

interpretazioni del testo contrattuale.

- togliere dalla contrattazione integrativa nazionale i criteri sulla mobilità, disciplinando la stessa, quanto più possibile, nel CCNL per dare attuazione all'autonomia delle istituzioni in un contesto di regole e certezze dei diritti
- allargare le materie di contrattazione integrativa su organizzazione del lavoro, criteri assegnazione incarichi in relazione alle funzioni e alle competenze professionali, criteri per la fruizione dei permessi
- spostare materie da informazione a contrattazione e introdurre materie oggetto di consultazione
- non sovrapporre materie oggetto di contrattazione integrativa nazionale e di istituzione
- precisare composizione e natura del fondo istituito in modo da ricomprendere tutte le risorse che l'amministrazione utilizza per il pagamento di compensi aggiuntivi al personale
- va affrontato il nodo della delegazione di parte pubblica nella contrattazione integrativa, e della sua composizione a partire dall'individuazione certa del responsabile della delegazione. Va inoltre prevista la figura del delegato del Direttore e del Presidente.
- Consentire, attraverso una nuova e più puntuale formulazione, l'attivazione e l'effettivo funzionamento dei comitati per le pari opportunità e sul fenomeno del mobbing, nonché delle norme del codice di condotta relativo alle molestie sessuali
- definizione puntuale di norme su modalità e funzionamento RLS (composizione, elezione, formazione, responsabilità, ecc....)

### **3 - Il lavoro docente**

- Ridefinizione dello stato giuridico della docenza (revisione delle attuali norme e definizione contrattuale dei profili professionali)
- Ridefinizione dell'orario docente attraverso l'individuazione di un monte orario annuo di 250 ore di didattica a cui aggiungere fino a 100 ore di attività funzionali
- Introdurre, per il personale docente di II fascia, procedure valutative, nonché definire criteri e modalità finalizzate al passaggio alla prima fascia, in modo da consentire la piena valorizzazione delle professionalità oggi esistenti.
- definire puntuali criteri per la mobilità professionale del personale docente tra i settori disciplinari.
- individuazione dei criteri per la mobilità del personale docente delle Accademie e dei Conservatori nonché del personale degli ex IMP trasformati in Istituti Musicali Superiori
- Riconoscimento del servizio pre-ruolo svolto nella scuola, università, ex IMP ecc..) e conseguente ricostruzione di carriera
- Ridefinizione della composizione del salario dei docenti incaricati della direzione (direttore ex art.6 DPR 132/03) attribuendo loro un adeguato riconoscimento per le funzioni svolte e le responsabilità ad esse connesse, nel rispetto del CCNL vigente e dell'art. 2 del D.Lvo 165

### **4 – Il lavoro Tecnico e Amministrativo**

La struttura tecnico-amministrativa deve poter essere profondamente ripensata alla luce del generale processo di riforma, del quale costituisce un vero e proprio asse portante. .

- Occorre addivenire ad una partizione dell'area amministrativa, e della relativa pianta organica, in aree funzionali sotto la responsabilità diretta delle due figure EP, ognuna per le proprie competenze. In relazione alle funzioni, responsabilità e competenze ad esse assegnate, va previsto un allineamento delle posizioni stipendiali tabellari di partenza (con riassorbimento dell'indennità di responsabilità variabile oggi prevista)
- alla figura EP incaricata della direzione di cui all'art.13 del DPR 132/2003, va riconosciuta un'indennità corrispondente al grado di responsabilità e livello di complessità connesse alle funzioni assegnate;
- definire specifici profili professionali all'interno delle attuali aree ed i relativi

contenuti/mansioni e rivedere i titoli di accesso alle qualifiche professionali.

- Prevedere inoltre specifici profili professionali arricchiti coerenti con l'attuale organizzazione del lavoro
- introdurre nuove figure tecniche di ausilio all'attività didattica
- definire meccanismi di progressione verticale rivolte al personale tecnico-amministrativo, sulla base di procedure selettive e tenendo conto delle esperienze maturate, finalizzati a garantire la possibilità di sviluppo di carriera
- normare il periodo di prova (6 mesi), la mobilità territoriale ed intercompartimentale nonché lo svolgimento degli incarichi professionali, anche in altre amministrazioni
- riformulare il testo contrattuale sulla riduzione di orario a 35 ore
- Riconoscimento del servizio pre-ruolo svolto nella scuola, università, ex IMP ecc..) e conseguente ricostruzione di carriera.

#### **5 - Formazione del personale docente e tecnico-amministrativo**

Si propone la costituzione di un Ente bilaterale OO.SS-Mur finalizzato all'individuazione degli obiettivi formativi, la predisposizione di specifici piani di aggiornamento del personale e l'accreditamento dei soggetti attuatori della formazione.

#### **6 – estensione/allargamento dei diritti a tutto il personale sia di ruolo che a TD, sulle seguenti materie:**

- assenze per motivi di studio e per la partecipazione a corsi universitari (dottorato di ricerca ecc..)
- aspettativa per consentire nuove esperienze professionali
- permessi per motivi personali, ferie, ecc.....
- assenze per maternità e congedi parentali
- Introduzione di un sistema di benefit, in particolare per materiali artistici

#### **7 – Ridefinire il codice disciplinare del personale docente e tecnico amministrativo**

#### **8 – Contratti a Tempo Determinato**

- disciplinare le tipologie contrattuali dei modelli viventi
- dare attuazione all'art. 2 comma 6, L.508 (contratti quinquennali)
- estendere diritti e tutele al personale a TD

#### **9 - Individuazione norme specifiche per le regioni a statuto autonomo (Trento e Bolzano)**