

IL REGOLAMENTO DELLA RSU

La RSU è un organismo autonomo che si dota di proprio regolamento e che si esprime sempre all'unanimità o a maggioranza.

ART. 8 (Accordo Quadro 1998) – DECISIONI

1. Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.
2. Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalla RSU e dai rappresentanti delle associazioni sindacali firmatarie del relativo CCNL in base a criteri previsti in sede di contratti collettivi nazionali di comparto.

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ISTITUTO:

COSA SI CONTRATTA E QUANDO

Il Contratto integrativo d'Istituto ha una valenza triennale (CCNL/2018 art.7 co.3), tuttavia la parte economica deve essere ricontrattata tutti gli anni.

Le materie di contrattazione integrativa a livello di scuola sono definite all'**art.22 co.4** del CCNL/2018, ma è chiarito nello stesso

articolo al co.3 che è possibile demandare specifiche materie di contrattazione di pertinenza dei livelli superiori (contrattazione nazionale) ai livelli inferiori (contrattazione regionale e d'istituto).

CONTRATTO STANDARD

Non ha senso un “*contratto-tipo*” da utilizzare in tutta Italia, perché si perderebbe la specificità del contratto integrativo di Scuola che deve declinare e coniugare il contesto generale della contrattazione nel singolo luogo di lavoro.

Vige sempre un principio generale di economicità: non è necessario duplicare nel contratto d'Istituto l'intero CCNL, giacché tutto ciò che non si trova disciplinato nel contratto integrativo, è implicitamente assunto dal CCNL.

RELAZIONI SINDACALI: L'INFORMAZIONE (art.5 CCNL 2016/18)

L'informazione sindacale sull'attribuzione dei compensi accessori

Tutti i compensi oggetto di contrattazione integrativa di scuola, in quanto salario accessorio, sono oggetto di informativa sindacale.

Sono utilizzati per l'erogazione di compensi accessori:

- le risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, che comprende le risorse del Fis e del Mof, le risorse per la valorizzazione professionale del personale docente di cui all'art.1 del c.127 della L.107/2015 ("bonus"), le risorse di cui all'art. 1 c.592 della L.592/2017 (cd "fondino");
- le risorse per l'alternanza scuola-lavoro (dall'a.s.2019/20 ridenominata PCTO)
- le risorse per i progetti nazionali e comunitari;
- le risorse che nel programma annuale sono comunque destinate alla retribuzione del personale della scuola. Il CCNL/2018 all'art.5 co.5 prevede **l'informazione sugli esiti del confronto e della contrattazione** integrativa, che deve comprendere anche l'informativa sull'utilizzo delle risorse:

"I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la

vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.”

L'informazione «è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti» (art. 5 co. 1) e deve consentire una «valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte» (art. 5 co. 3).

Alla RSU deve essere dato ogni elemento conoscitivo (art.5 co.3) volto a verificare la corretta attuazione di quanto contrattato. Tra questi elementi devono rientrare anche i nominativi del personale che ha avuto accesso ai compensi accessori nonché i relativi emolumenti, anche se ciò, ai fini della tutela della privacy, non può implicare la loro pubblicazione. Solo in questo modo la rappresentanza sindacale può verificare che il contratto sia stato pienamente applicato e può operare nelle successive contrattazioni in maniera equilibratrice fra i diversi settori di attività e di lavoro.

A questa modalità di fornire l'informazione sugli esiti della

contrattazione, da noi sostenuta anche con il precedente CCNL, si è opposta una parte della dirigenza scolastica fino a far intervenire, improvvidamente, il **Garante della Privacy il quale ha interpretato il diritto all' informativa delle organizzazioni sindacali in maniera restrittiva**, ritenendo che essa debba limitarsi alla sola comunicazione in forma aggregata dei dati relativi ai compensi accessori del personale. Va inoltre tenuto presente che sul diritto all' informativa sui dati disaggregati relativi ai compensi accessori la giurisprudenza del lavoro, che in un primo momento si era orientata favorevolmente (es. Trib. Treviso sentenza del 31.01.2012), successivamente ha mutato giudizio (es. Trib. Verona sentenza del 7.04.2015). Attualmente la questione risulta approdata ai gradi di giudizio superiore.

Il D.Lgs. 33/2013 specifica all'art.20 che la pubblicazione degli emolumenti va fatta in forma aggregata per dimostrare di aver distribuito selettivamente e non a pioggia il

salario accessorio: *«Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti».*

L'art.18 del D.Lgs. 33/2013 prescrive la pubblicazione degli incarichi, della durata e dei compensi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente e la sua applicazione in tutte le amministrazioni riguarda gli incarichi non relativi al rapporto di lavoro. Entrambe le prescrizioni hanno come scopo la trasparenza, l'uno ai fini del controllo della distribuzione non a pioggia, l'altro per "esporre", "mostrare" gli aspetti caratterizzanti gli incarichi conferiti dall'amministrazione. Le indicazioni dell'ANAC si riferiscono all'obbligo di pubblicazione e non riguardano in alcun modo l'informazione sindacale e non vanno utilizzati nella rivendicazione del diritto

all'informazione sui nominativi e sui compensi.

In sede di contrattazione integrativa di istituto è possibile richiedere l'inserimento di una norma sui tempi e sui contenuti dell'informazione sindacale precisando che relativamente ai compensi al personale essa deve essere analitica e nominativa. In caso di mancato rispetto del contratto di istituto sarà possibile richiedere la tutela del giudice.

Questa posizione è stata di recente ribadita da una sentenza del Consiglio di Stato (n. 04417/2018 del 20 luglio 2018), con la quale si riconosce non solo al singolo (o al sindacato per conto del singolo), ma all'organizzazione sindacale in quanto tale il diritto ad una informativa sindacale completa (nominativi e compensi) perché *“parte del complesso procedimento di formazione del Fondo di istituto”*. Inoltre si aggiunge che

“diversamente opinando si svilirebbe il ruolo di controllore della gestione del Fondo attribuito dal CCNL all'organizzazione sindacale”.

Si tratta di far valere la richiesta di accesso agli atti in base alla legge 241/90 che

prevede l'obbligo per l'amministrazione di rispondere entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta. Le organizzazioni sindacali possono esercitare il diritto di accesso ai documenti sia per la tutela di interessi riferibili direttamente al sindacato in quanto tale, sia per la tutela di posizioni giuridiche dei propri iscritti. Su questo punto l'orientamento è costante ed univoco sia della Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi presso la presidenza del Consiglio (ad es. [Decisione del 9 aprile 2014](#)) sia della giurisprudenza amministrativa (ad es. Cons. Stato Sez. VI, 20/11/2013, n. 5511, per il quale: «*Sussiste il diritto dell'organizzazione sindacale ad esercitare il diritto di accesso agli atti della P.A. per la cognizione di documenti che possano coinvolgere sia le prerogative del sindacato quale istituzione esponenziale di una determinata categoria di lavoratori, sia le posizioni di lavoro di singoli iscritti nel cui interesse e rappresentanza opera l'associazione*»).

Anche il singolo lavoratore può chiedere l'accesso agli atti relativi ai compensi attribuiti ad altri lavoratori per tutelare i

propri diritti (vedi Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi presso la presidenza del Consiglio, [Decisione del 16 febbraio 2018](#)) e [TAR Lazio sentenza 97176/2017](#).

APPLICAZIONE DELLA TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

Il CCNL, in tema di “trasparenza”, prevede due passaggi molto precisi. In materia di diritto di informazione (art.5 co.5) è scritto che

I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

In materia di verifica all'art.7 co.10 si prevede che

*I contratti collettivi integrativi **devono** contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.*

Proposta di formazione delle classi e degli organici

L'esame della situazione dell'organico di scuola è di competenza del dirigente scolastico che per primo valuta il fabbisogno e la corrispondenza tra personale richiesto e personale assegnato, oltre alla eventuale necessità di inoltrare ulteriore richiesta di risorse aggiuntive per far fronte alle esigenze di servizio e/o di attuazione dell'offerta formativa.

La base di questa analisi, ovviamente, è il numero di iscrizioni degli alunni, il modello-orario adottato dal PTOF e le condizioni didattiche ed oggettive di funzionamento della scuola, a partire dai requisiti di sicurezza. La formazione delle classi, poi, nel rispetto delle richieste delle famiglie, si attua secondo i parametri fissati dalla normativa vigente.

Sempre nel principio citato che l'informazione «è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti» (art. 5 co. 1) e deve consentire una «valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte» (art. 5 co. 3), il Dirigente Scolastico rende partecipe la RSU fornendo adeguati elementi conoscitivi,

dato che la materia è oggetto di relazione sindacale ai sensi del CCNL 2016/18 art.22 comma 9 lett.b).

L'informazione è un'occasione formale di incontro e non può essere ritenuta assolta con la semplice trasmissione di tabelle e documenti da visionare, tantomeno deve essere intesa come momento successivo all'inoltro della proposta da parte del Dirigente.

È opportuno **calendarizzare diversi incontri** durante l'anno scolastico, **nei tempi idonei alle decisioni da prendere**: la RSU deve avere un accesso esaustivo a questi argomenti, in quanto connessi alle condizioni di lavoro dei colleghi.

Di seguito, gli aspetti di maggiore interesse.

- Conoscenza dello stato delle iscrizioni e dei flussi (da tenersi alla chiusura delle iscrizioni stesse) al fine di ipotizzare quante classi andranno a costituirsi.
- Numero di alunni disabili e condizioni che possono determinare variazione nella costituzione delle classi
- Fabbisogno di posti/cattedre dei docenti prima di formulare l'inoltro a SIDI, ma

anche una volta pervenuto il riscontro dell'assegnazione dell'organico di diritto; questo con particolare attenzione ai casi di possibile soprannumerarietà o trasformazione di COI (cattedra orario interna) in COE (cattedra orario esterna).

- Fabbisogno posti-ATA in applicazione ai previsti parametri, sempre prima della richiesta e dopo l'assegnazione del contingente.
- Disamina sulla possibilità di richiedere posti aggiuntivi di organico, una volta valutato che la scarsità del personale mette a rischio vigilanza/sicurezza/assistenza e funzionalità delle segreterie.
- Prima dell'inizio delle lezioni, l'informazione si estende ad eventuali e subentrate modifiche rispetto alla formazione delle classi e agli organici già trasmessi.
- Nel medesimo contesto si può prevedere una comunicazione del Dirigente sui numeri di posti/cattedre di docenti e ATA destinati alle varie sedi o plessi dell'istituzione scolastica, come

operazione propedeutica al successivo confronto e contrattazione sul tema.

I riferimenti contrattuali: CCNL/2018 artt. 5, 22, 40

Nota MIUR n.422 del 18.03.2019 - Dotazioni organiche del personale docente a.s.

2019/2020 Nota MIUR n.26350 del 03.06.2019 - Determinazione organici del personale ATA. 2019/2020

RELAZIONI SINDACALI: IL CONFRONTO (art.6 CCNL 2016/18)

Organico dell'autonomia – Assegnazione del personale ai plessi

Il confronto è una modalità di relazione che deve *“consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare ... Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse”* (art.6 comma 2 CCNL 2016/18).

ORGANICO DELL'AUTONOMIA

L'art. 24, comma 3, del CCNL 2018 prevede che *la progettazione educativa e didattica, che è al centro dell'azione della comunità educante, sia definita con il piano triennale dell'offerta*

formativa, elaborato dal Collegio dei docenti. Prevede inoltre che nella predisposizione del PTOF venga assicurata la priorità all'erogazione dell'offerta formativa ordinamentale e alle attività che ne assicurano l'incremento, nonché l'utilizzo integrale delle professionalità in servizio presso l'istituzione scolastica.

Il successivo art. 26 prevede che tutti i docenti in servizio (organico dell'autonomia) concorrono alla realizzazione del PTOF con attività - individuali e collegiali - di insegnamento, potenziamento, sostegno, progettazione, ricerca, coordinamento didattico e organizzativo.

Infine l'art. 28 prevede che l'orario settimanale dei docenti possa essere parzialmente o integralmente destinato allo svolgimento di attività per il potenziamento dell'offerta formativa del PTOF e che solo le eventuali ore non programmate nel PTOF possano essere destinate alle supplenze fino a 10 giorni. La progettazione del PTOF, di competenza del collegio dei docenti, si intreccia perciò strettamente con **l'articolazione dell'orario**

di lavoro del personale docente e con l'assegnazione dei docenti alle sedi di servizio comprese nel comune, due materie oggetto di confronto sindacale, ai sensi dell'art. 22 co.8 lett. b1 e b2 del CCNL 2018.

L'**attività dei docenti** così come declinata all'art.28 CCNL 2016/18 è predisposta dal DS ma i criteri che ne dettano l'articolazione oraria sono **oggetto di confronto** con le RSU a livello di istituzione scolastica ed educativa.

L'art.28 del CCNL 2006/09 continua a trovare applicazione nel contratto vigente secondo quanto espressamente disposto al comma 1 del sopracitato art.28 CCNL 2016/18.

ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AI PLESSI/SEDI

(all'interno del Comune)

Si contrattano i criteri per l'assegnazione del personale di una autonomia scolastica ai plessi/sedi fuori comune (visti l'art.3 co.5 del CCNI 2019/2022 sulla mobilità e l'art. 22 co.3 del CCNL 2018), mentre sono oggetto di confronto i criteri di

assegnazione del personale ai plessi/sedi all'interno del comune.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: LA FORMAZIONE

Il CCNL 2016/2018, all'art. 22, comma 4, lettera a3) prevede che la formazione sia materia di contrattazione integrativa, a livello nazionale, tra i sindacati firmatari del contratto e il Miur. Si contrattano i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale docente, educativo e ATA.

L'art. 22, comma 4, lettera c7) dispone che la contrattazione sulla formazione debba essere effettuata a livello di istituzione scolastica, tra le RSU e il Dirigente scolastico, per quanto riguarda **i criteri generali di ripartizione delle risorse nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale.**

È importante sottolineare che, nello scorso anno scolastico 2018/19, si è conclusa la terza annualità di finanziamento del primo Piano nazionale di formazione dei docenti; dovrà essere comunicato, pertanto, il nuovo

ammontare dei fondi destinato al prossimo triennio che inizierà con l'a.s. 2019/20.

Contrattazione integrativa di scuola

Le RSU, assieme al Dirigente scolastico, dovranno definire in contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse destinate alla formazione del personale, vale a dire la percentuale di distribuzione tra i docenti e ATA, ma anche la ripartizione tra i vari profili ATA (compresi gli ex co.co.co.) presenti nella scuola.

Quindi, la prima cosa da fare è conoscere l'assegnazione delle risorse a disposizione per decidere i criteri con cui suddividerle secondo gli obiettivi individuati e nel rispetto di quelli definiti a livello nazionale. La formazione potrà essere retribuita con risorse MIUR dedicate, ma anche con altri tipi di disponibilità presenti nelle scuole.

FORMAZIONE PERSONALE DOCENTE

Sul tema della formazione, il CCNL 2016/18 ha esteso notevolmente il campo delle relazioni sindacali che in precedenza era limitato alla sola informazione preventiva sui criteri di fruizione dei permessi. Si è ridato ordine anche agli intrecci normativi

che negli anni hanno distratto la funzione degli organismi collegiali e resa difficoltosa l'esigibilità del diritto soggettivo.

La formazione si realizza secondo legge (obiettivi e finalità definite nel piano nazionale) e secondo contratto (sui criteri di riparto delle risorse), ribadendo le competenze centrali del Collegio docenti, mentre l'adesione alle reti tra istituzioni scolastiche è deliberata dal Consiglio di istituto, ferma restando la competenza del Collegio anche per tale adesione per gli aspetti pedagogico-didattici.

Questo vuol dire che le scuole potranno aderire a piani di formazione nazionali, ma anche regionali e locali: è centrale la funzione del Collegio dei Docenti a cui spetta la delibera del piano di formazione coerente con il PTOF. La contrattazione decide poi i criteri di utilizzo delle risorse ivi destinate.

Nei fatti, quanto disposto dalla stessa legge 107/15 al comma 124 (*la formazione in servizio è obbligatoria, permanente e strutturale*) trova oggi, nell'articolato del nuovo contratto, precise delimitazioni e specificazioni a garanzia dei docenti,

ripristinando su questo tema il ruolo del sindacato e della RSU.

In sede di trattativa sarà opportuno quindi individuare criteri e modalità di retribuzione, anche in relazione ai fondi a disposizione, delle attività di formazione che, pur legittimamente deliberate dal Collegio, possono rivelarsi onerose e impegnative.

FORMAZIONE PERSONALE ATA

Nel Piano annuale delle attività del personale ATA saranno evidenziate, sulla base dei bisogni formativi di ogni specifica organizzazione scolastica, le proposte concordate col personale nel corso dell'incontro.

Il piano di formazione dovrà garantire l'acquisizione delle competenze dovute anche all'introduzione delle tecnologie innovative per una migliore funzionalità didattica, organizzativa e progettuale in accordo con quanto previsto dal PTOF.

Ad esempio, per i collaboratori scolastici la formazione potrebbe essere incentrata su: disabilità e assistenza di base alla persona, accoglienza, integrazione, comunicazione, primo soccorso, sicurezza, vigilanza, etc....

Per gli Amministrativi, la gestione di tutti i nuovi adempimenti amministrativo-contabili: fatturazione elettronica, albo digitale, trasparenza e privacy, procedure digitali su Sidi e altre piattaforme correlate, ricostruzioni di carriera, gestione degli adempimenti connessi ai progetti PON, gli acquisti e il mercato elettronico, il PNSD, etc.....

Per i Tecnici: la funzionalità e la sicurezza dei laboratori, la gestione dei siti web, la funzione di amministratore di sistema, il supporto alle reti di segreteria e all'attuazione dei processi di innovazione tecnologica, il PNSD, etc...).

Aspetti economici della formazione ATA in contrattazione d'Istituto

Il contratto d'Istituto stabilisce i criteri di distribuzione delle risorse destinate alla formazione che possono provenire da diverse fonti (MIUR, PON, fondi dell'autonomia ...) definendo le quote per i docenti e per gli ATA e quindi fra i vari profili presenti nella scuola. La contrattazione integrativa definisce inoltre anche altri aspetti riguardanti le modalità di esplicazione della formazione, vale a

dire, ad esempio, se viene fatta fuori servizio con l'indicazione delle modalità di gestione delle eventuali ore da recuperare.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Disconnessione: un diritto che attiene all'organizzazione del lavoro

Il CCNL/2018, all'art. 22 co.4 c8, ha introdotto, quale materia di contrattazione integrativa di scuola, *“i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione)”*.

È una scelta molto innovativa perché per la prima volta si riconosce esplicitamente questo diritto e si affida alla contrattazione tra le parti la possibilità di regolamentarlo. Il diritto alla “disconnessione” è un diritto di nuova generazione collegato all'introduzione delle nuove tecnologie digitali ed informatiche che sempre più stanno determinando modifiche sensibili dell'organizzazione del lavoro.

Se da un lato le nuove tecnologie comunicative (internet, posta elettronica, ecc.) hanno reso più “agile” e flessibile la modalità di prestazione del lavoro, dall’altro, con il loro carattere pervasivo, rischiano di mantenere sempre “connesso” il lavoratore con conseguente dilatazione degli impegni e degli orari di lavoro e determinando una condizione di reperibilità non prevista per il nostro comparto.

Da qui l’esigenza di intervenire contrattualmente per garantire il diritto alla disconnessione, il pieno rispetto dell’orario di lavoro e consentire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Il contratto nazionale assegna alla contrattazione di scuola il compito di disciplinare questo diritto, ritenendo il posto di lavoro, con le proprie specificità, il livello più adatto per intervenire su una materia che ha dirette ricadute sull’organizzazione del lavoro.

La contrattazione del diritto alla disconnessione consente da una parte di tutelare i lavoratori da ingerenze sul proprio orario di lavoro, dall’altra di

negoziare riconoscimenti salariali per quei lavoratori che utilizzano le nuove tecnologie nello svolgimento dell'attività lavorativa. Va evidenziato, infatti, che il tempo dedicato dal lavoratore all'utilizzo di questi strumenti tecnologici (*ad es. leggere e rispondere ad e-mail, uso di internet o altre piattaforme informatiche di supporto all'organizzazione scolastica ecc.*) va riportato all'orario di lavoro, qualora tali attività si svolgano al di fuori dell'orario di servizio, perché in tale arco di tempo al lavoratore viene di fatto richiesta una prestazione, ovvero di rimanere "connesso" al proprio lavoro.

La contrattazione di scuola

Per regolamentare il diritto alla disconnessione a livello di istituto occorre tener conto di quanto in materia di orario di lavoro prevede innanzitutto la legge (D. Lgs n. 66/2003) e, quindi, il contratto nazionale di lavoro.

Il D. Lgs n. 66/2003 prevede:

-la possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro straordinario nei limiti previsti dal CCNL e che ciò dà luogo a retribuzione aggiuntiva oppure, a scelta del lavoratore,

a riposi compensativi;

-che il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore; - che il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica.

Il CCNL/2007 in materia di orario di lavoro prevede: un orario settimanale di insegnamento di 25 ore per i docenti dell'infanzia, 22 ore+2 di programmazione per i docenti della primaria, 18 ore per i docenti delle scuole secondarie, infine 36 ore per il personale ATA. A queste, per i docenti, si aggiungono le attività funzionali di cui all'art.29 del CCNL/2007.

Dalla combinazione tra quanto disposto dalla legge e quanto previsto dal contratto di lavoro derivano una serie di indicazioni prescrittive da tenere in considerazione nella contrattazione integrativa:

-le ore di disconnessione in una giornata devono equivalere almeno alle ore di riposo giornaliero previsto dalla norma, ovvero undici ore consecutive. In questo arco temporale non può essere consentita alcuna forma di connessione con il lavoro;

-non vi può essere connessione nei periodi di riposo settimanale, ovvero la domenica, e nei periodi di riposo compensativo. La disconnessione va estesa anche a tutti i periodi di chiusura della scuola (ad es. giorni festivi), nei periodi di fruizione delle ferie da parte del lavoratore e per le altre tipologie di assenza dal servizio previste dalle norme, fatto salvo quanto previsto dall'art.13 co.12, interruzione e/o sospensione delle ferie per sopraggiunte esigenze di servizio);

-tutti i periodi aggiuntivi all'orario di lavoro settimanale in cui al lavoratore viene richiesto di rimanere connesso devono configurarsi come una prestazione aggiuntiva di lavoro e che pertanto va remunerata o in alternativa va previsto un corrispondente riposo compensativo;

- è possibile prevedere anche una modalità flessibile di gestione della connessione, ad es. mediante un'articolazione per fasce orarie nell'arco della giornata. Questa modalità va riconosciuta come prestazione flessibile del lavoro.

Per quanto riguarda i docenti, è opportuno condurre un'analisi approfondita sulle

procedure “obbligatorie” che riguardano i docenti, rientranti nelle attività funzionali, e disposte per adempiere alle esigenze di documentazione: ci si riferisce, soprattutto, alla compilazione del registro elettronico nel caso la scuola non sia dotata di adeguata linea di rete o strumentazione, tale da implicare un quotidiano lavoro aggiuntivo, privo di riferimenti orari e totalmente a carico della disponibilità del lavoratore stesso.

Alcune questioni preliminari nel caso di utilizzo degli strumenti tecnologici per le comunicazioni interne e di servizio

Prima di definire nel contratto d’istituto questa materia è opportuno appurare:

- la effettiva disponibilità del personale ad utilizzare gli strumenti tecnologici per motivi di comunicazione interna;
- se questi strumenti sostituiscano in tutto, o in parte, i tradizionali mezzi di comunicazione interna (la circolare ecc);
- quali siano gli strumenti e le modalità che si intende utilizzare (e-mail, sms, ecc);
- se i dispositivi e i relativi applicativi di comunicazione siano messi a disposizione da parte dell’istituzione (ad es qualora si

decidesse di utilizzare la posta elettronica andrebbe chiarito se ci si avvale di un account di posta elettronica messo a disposizione della scuola o invece di uno privato del dipendente).

Infine, nel caso si concordasse di utilizzare questi mezzi di comunicazione come sostitutivi di quelli tradizionali occorrerebbe garantire:

- la certificazione delle comunicazioni inviate e ricevute;
- la sicurezza e riservatezza del trattamento dei dati e delle informazioni personali e professionali dei lavoratori;
- il pari accesso di tutti al sistema di comunicazione.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Riflessi delle nuove tecnologie sul lavoro

ATA

Cosa prevede il Contratto

Nel CCNL 2016/2018 sono previsti nuovi e più efficaci strumenti negoziali, a disposizione delle RSU, utili a tutelare meglio e a rafforzare i diritti del personale ATA sul posto di lavoro.

L'art. 22, comma 4, lett. c), c9) prevede che siano oggetto di contrattazione integrativa, a livello di istituzione scolastica, *“i riflessi derivanti dalle innovazioni tecnologiche e dai processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica”*.

Questo significa che si possono contrattare gli effetti che l'impiego di queste innovazioni tecnologiche e digitali comportano sulla qualità delle condizioni di lavoro e sulla professionalità ATA.

È importante aver circoscritto questo perimetro in contrattazione integrativa dal momento che le innovazioni e la tecnologia non sono neutre, ma impattano sulle reali condizioni di lavoro. La diretta conseguenza è poter tradurre in termini di remunerazione accessoria le ricadute sul lavoro che l'utilizzo di queste innovazioni inevitabilmente implica.

Per gli ATA ciò rappresenta una svolta, che fa finalmente emergere i carichi di lavoro relativi all'applicazione di nuove leggi che introducono processi tecnologici e di digitalizzazione, come ad es. la L.107/2015, ma non solo.

Ciò vale anche per tutte le altre innovazioni (ad esempio i PON) che prevedono nuovi adempimenti/procedure o attività da gestire da un punto di vista amministrativo-contabile, in cui è contemplato il coinvolgimento nel lavoro del personale ATA, al di fuori dei compiti già stabiliti dal contratto.

Contrattazione integrativa di scuola

Le RSU dovranno individuare, innanzitutto, quali sono le prestazioni richieste al personale ATA conseguenti all'applicazione di innovazioni normative, che hanno comportato un coinvolgimento in attività di tipo organizzativo/amministrativo.

Ne citiamo alcune per esemplificare:

- - l'esecuzione di progetti comunitari (i PON europei);
- - gli adempimenti relativi agli obblighi vaccinali;
- - l'assistenza all'utenza per le iscrizioni on line degli alunni;
- - il supporto al PNSD,
- - altri progetti deliberati nel PTOF che hanno tali caratteristiche,

- - eventuali adempimenti legati ad altre normative o nuovi adempimenti burocratici (ad esempio Passweb Inps).

È opportuno che le RSU aprano un confronto, in particolare col personale ATA, convocando l'assemblea sindacale, per acquisire la reale disponibilità dei lavoratori ad assumere incarichi specifici (da compiere durante l'orario di servizio) o maggiori prestazioni da tradursi in intensificazione o retribuzione aggiuntiva.

Dobbiamo tenere sempre presente le strutturali carenze di organico ATA e la possibilità di effettuare le sostituzioni, in caso di assenza Amministrativi e tecnici, solo dopo i 30 giorni. Le RSU dovranno tener conto che, oltre alle risorse a carico del FIS (cioè le risorse contrattuali), ci possono essere altri fondi a disposizione delle scuole, finalizzati a coprire spese per l'esecuzione delle attività richieste (ad esempio, Aree soggette a maggiore rischio educativo (art. 40, comma 7,

lettera d), PON per la scuola, PNSD, alternanza scuola-lavoro, progetti vari, etc...).

È importante, perciò, ogni qualvolta siano previste o richieste prestazioni ulteriori del personale ATA, rispetto ai compiti contrattuali, individuare e determinare i compensi su quali fondi specifici andranno a gravare, perché non sempre devono essere posti a carico del FIS.

Va verificato anche che siano state conferite le lettere d'incarico dal Dirigente a ciascuna unità di personale, con l'emanazione di istruzioni in merito alle modalità di esecuzione degli ulteriori compiti assegnati.

A questo scopo, l'incontro d'inizio anno del personale ATA col Dsga, ai fini della formulazione del piano delle attività, e il conseguente inserimento nelle commissioni per la sicurezza, per le visite e viaggi d'istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, e per l'elaborazione del PEI, saranno un nuovo campo di azione per il coinvolgimento strutturato del personale ATA alle attività scolastiche, che

anche le RSU dovranno tenere in dovuta considerazione.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: FONDO UNICO

L'anno scorso è stato sottoscritto per la prima volta, ai sensi dell'art. 40 del nuovo CCNL 2016/18, il contratto nazionale integrativo (CCNI) valido per l'a.s. 2018/2019 che ha definito i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie costituenti il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa.

La sottoscrizione di questo CCNI sul nuovo Fondo ha creato le premesse per attribuire tutte le risorse spettanti direttamente alle scuole fin dall'inizio dell'anno scolastico e metterle nelle condizioni di poter programmare le attività e contrattare i compensi accessori per il personale coinvolto.

Ricordiamo che il nuovo Fondo è costituito dalle risorse relative al FIS, alle funzioni strumentali, agli incarichi specifici ATA, alle ore per l'avviamento alla pratica sportiva, ai progetti delle Aree a rischio e a forte processo immigratorio, alle ore eccedenti

per la sostituzione dei colleghi assenti. Inoltre il nuovo fondo è costituito anche dalle risorse per la valorizzazione professionale dei docenti, ovvero dalle risorse residue del bonus docenti (di cui al comma 126 della L.107/2015).

Già l'accordo dello scorso anno ha previsto che:

- - le risorse per le aree a rischio vengano direttamente assegnate alle scuole senza il passaggio dalla contrattazione regionale che allungava i tempi d'invio;
- - anche le risorse per le indennità di turno notturno e festivo e per il bilinguismo e trilinguismo siano assegnate direttamente alle scuole interessate (senza attendere come in passato la stipula di uno specifico accordo nazionale sulle economie);
- - siano assegnate direttamente alle scuole interessate anche le risorse per le indennità di direzione dei sostituti dei DSGA, attingendo da uno specifico accantonamento effettuato a livello nazionale;

- - tutte le economie di sede dell'anno precedente, da qualsiasi voce siano generate, restino nella disponibilità delle scuole e potranno essere utilizzate l'anno seguente, previa contrattazione integrativa, senza più vincolo di destinazione;
- - le quote finalizzate alle attività complementari di educazione fisica possano essere estese a progetti di alfabetizzazione motoria e avviamento alla pratica sportiva nella scuola primaria.

Quest'anno il MIUR purtroppo è fortemente in ritardo, sia con l'invio dei fondi del MOF alle scuole per l'anno appena trascorso (sono stati accreditati solo ad agosto 2019 e ancora mancano le risorse per le ore eccedenti e le aree a rischio), sia con la sottoscrizione della nuova ipotesi di CCNI relativa ai fondi MOF a.s. 2019/2020. Ciò è dovuto in parte ai problemi sollevati dall'Ufficio centrale del Bilancio (MEF), che deve prima certificare l'ammontare complessivo delle risorse disponibili, in

parte per responsabilità del Miur impegnato in un difficoltoso riassetto interno anche a seguito della crisi politica. Comunque, per quanto riguarda i parametri di attribuzione dei fondi alle scuole per l'a.s. 2019/2020, dovrebbero restare valide le indicazioni già stabilite con il CCNI sottoscritto lo scorso anno, anche se ci potranno essere alcune piccole modifiche riguardanti, ad es, i criteri per l'assegnazione delle risorse per i progetti delle aree a rischio anche ai CPIA e i parametri di organico che tengano conto anche del personale amministrativo ex co.co.co. Le risorse complessive del fondo unico saranno rimodulate così come indicato dall'art.40 del CCNL 2018 che ha previsto che una parte di esse (circa il 2,5% aggiuntive a quanto già utilizzato l'anno precedente), venga destinato ad incrementare la retribuzione professionale di tutti i docenti

CONTRATTAZIONE DELLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE

Le risorse residue del bonus premiale previste dal comma 126 della L.107/2015, a seguito del CCNL/2018, sono confluite nel nuovo Fondo di scuola per il miglioramento dell'offerta formativa e, previa contrattazione integrativa, sono finalizzate alla valorizzazione del personale docente.

Alla luce di ciò sono ridisegnate le procedure e i ruoli dei diversi soggetti chiamati ad intervenire su questa materia. Vediamo come.

L'art. 22 del CCNL/2018 al punto c4 chiarisce che alla contrattazione d'Istituto spetta la definizione de

c4) i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge n. 107/2015

Prima del nuovo CCNL il DS, in assenza dei poteri contrattuali, aveva campo libero per attribuire il cosiddetto bonus sulla base dei criteri definiti dal Comitato di Valutazione, e determinarne quantitativamente il

compenso, assegnando discrezionalmente valori retributivi alle voci declinate dal comitato di valutazione.

Dopo la stipula del CCNL/2018, invece:

- **il Comitato di Valutazione** individua i criteri per la valorizzazione dei docenti (comma 129 art. 1 legge 107/2015). Il Comitato di valutazione si deve limitare a declinare i criteri contenuti nelle lettere a) b) e c) del punto 3 del comma 129 senza discostarsene e soprattutto senza definire nessun criterio inerente l'aspetto economico.

- **il tavolo della contrattazione** definisce i criteri di attribuzione dei compensi, in base alle attività (in analogia al resto del FIS)

- **Il Dirigente Scolastico** assegna il compenso in base ai criteri determinati dalla contrattazione

In sede di Comitato di valutazione occorre indirizzare la discussione su quanto definito dal CCNL: ogni elaborazione che in qualche modo riconduca le attività a valori monetari va considerata nulla in quanto non di competenza dell'organismo.

Bisogna contrastare la possibilità che il Comitato di valutazione definisca una

griglia complessa tale da determinare una “graduatoria / classifica” che intreccia tutti i criteri (a, b, c), per cui alla fine ogni docente è associato ad un valore espressione della somma di tutti i punteggi dei vari items.

In sede di contrattazione, ricevuti i criteri individuati dal Comitato di valutazione, vengono negoziati quelli per determinare i compensi con le risorse della valorizzazione docente, anche in relazione al complesso delle attività previste nell’ambito della programmazione del PTOF. In questo quadro ogni idea che la contrattazione possa individuare *il minimo e il massimo* dei compensi della valorizzazione non è da prendere in considerazione.

Le somme del bonus e quelle del FIS costituiscono salario accessorio e il nuovo CCNL non fa distinzione, considerandole entrambe (come le altre precedentemente analizzate) quote negoziabili sulla base di criteri contrattualmente definiti.

Se si esaminano bene i criteri del comma 129 si vede chiaramente la sovrapposibilità delle attività fra quelle

della L. 107/2015 e quelle del contratto: si pensi al contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica e al successo scolastico degli studenti, alle attività di coordinamento e di formazione. Ora, il contratto, proprio perché deve operare sulle cifre allo stesso modo, non può che trattare le une e le altre con i medesimi criteri.

I PON NEL CONTRATTO 2016-18

Una delle acquisizioni che il Contratto ha realizzato è quella di aver riportato nell'alveo delle relazioni sindacali, senza ombra di dubbio, la tematica delle risorse dei PON destinate alla remunerazione del personale.

Il CCNL 2016/18, a proposito di ciò, dispone che siano oggetto di contrattazione integrativa, a livello dell'istituzione scolastica, *“i criteri per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art 45 comma 1 del D.L.vo 165/2001, al personale docente educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative.....ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale”* (art 22, comma 4 lettera c3).

Lo stesso Contratto dispone altresì che, al fine di individuare il personale che è destinatario di compensi accessori (e i compensi derivanti dai PON e destinati al personale sono inclusi - *vedi art 45 sopra citato* - fra i compensi accessori) si attiva l'istituto del confronto (*art. 22 comma 8, lettera b1*).

Il CCNL, infine, prevede che siano oggetto di informazione preventiva, a livello di istituzione scolastica ed educativa, i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (*art 22, comma 9 lett. b2*) e di informazione successiva gli esiti del confronto e della contrattazione (*art 5, comma 5 richiamato ancora dall'art 22 comma 9*).

Da ciò derivano le conseguenti azioni che le parti contrattuali (RSU/organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL - Dirigente Scolastico) possono/devono mettere in campo:

- 1. Effettuare l'informazione preventiva, una volta che si sia avviata la procedura di partecipazione al bando*
- 2. Attivare l'istituto del confronto al fine di discutere i criteri di individuazione del personale che, da una parte, elaborerà il progetto (al fine*

della eventuale retribuzione con il FIS qualora l'avviso PON non preveda la figura del progettista) e, dall'altra, parteciperà allo stesso progetto

3. Acquisire l'informazione preventiva immediatamente dopo che sia pervenuta alla scuola la comunicazione dell'accettazione del progetto (e relativo finanziamento) da parte del MIUR al fine di valutare l'ammontare delle risorse destinate al personale

4. Contrattare l'ammontare delle remunerazioni destinato alle singole attività e alle figure previste dal progetto diverse da quelle riconosciute a costi standard

È consigliabile che tutta la procedura sopra esposta venga definita in apposite clausole contrattuali che facciano da guida sia alla parte datoriale che alla parte sindacale.

L'ALTERNANZA SCUOLA/LAVORO NEL CONTRATTO 2016-18

Dall'anno scolastico 2019/2020 ridenominata Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO)

Un'altra importante conquista del Contratto è relativa all'Alternanza

Scuola/Lavoro (PCTO).

Ogni incertezza circa la negoziabilità delle risorse, che, per quanto riguarda la tematica in questione sono destinate al personale, è ormai fugata dal testo contrattuale che così recita: *“Sono oggetto di contrattazione integrativa....a livello di istituzione scolastica.....i criteri per l’attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell’art 45, comma 1, del D.L.vo 165/2001, al personale docente, educativo e ATA, inclusa la quota delle risorse relative all’alternanza scuola-lavoro....eventualmente destinate alla remunerazione del personale”*. Lo stesso Contratto dispone altresì che, al fine di individuare il personale che è destinatario di compensi accessori (e i compensi derivanti dall’Alternanza scuola-lavoro e destinati al personale sono inclusi - *vedi art 45 sopra citato* - fra i compensi accessori) si attiva l’istituto del confronto (*art 22 comma 8, lettera b1*).

Nel passaggio dall’alternanza scuola-lavoro ai PCTO, subentrano modifiche nella programmazione delle attività, in merito alle *Linee guida* di prossima emanazione: questo comporta un incremento dei carichi

di lavoro del vario personale coinvolto, sia docente che ATA, con il particolare aggravio di impegno di alcuni responsabili. Tutto ciò, ai sensi dell'articolo sopra citato deve essere oggetto di confronto, in aggiunta al riconoscimento salariale, ai fini di valutare la sostenibilità delle prestazioni complessive richieste.

Il CCNL, infine, prevede che siano oggetto di informazione preventiva, a livello di istituzione scolastica ed educativa, i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (*art. 22, comma 9 lett. b2*) e di informazione successiva gli esiti del confronto e della contrattazione (*art. 5 comma 5 richiamato ancora dall'art 22 comma 9*). E l'Alternanza scuola-lavoro è un progetto nazionale.

Da ciò derivano le conseguenti azioni che le parti contrattuali (RSU/organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL - Dirigente Scolastico) possono/devono mettere in campo:

a) effettuare l'informazione preventiva, una volta che sia pervenuta la comunicazione dell'ammontare delle risorse destinate all'Alternanza scuola-lavoro (negli ultimi anni

questa comunicazione è stata inserita nella nota che assegnava alle scuole i fondi di dotazione ordinaria per l'elaborazione del Programma Annuale)

b) attivare l'istituto del confronto al fine di discutere i criteri di individuazione del personale che elaborerà e parteciperà al progetto

32

c) estendere il confronto sulla quantificazione dei carichi di lavoro per i responsabili delle attività, in particolare modo per chi assume la funzione di tutor

d) contrattare le quote destinate alle singole attività e quelle che vanno a remunerare le figure previste dal progetto.

È opportuno che tutta la procedura sopra esposta venga definita in apposite clausole contrattuali che facciano da guida sia alla parte datoriale sia alla parte sindacale.

È consigliabile altresì attivare, naturalmente, tali azioni contestualmente a quelle relative alle varie attività che accedono ai compensi accessori, anche al fine di economizzare i tempi di lavoro dedicati alle relazioni sindacali (informazione, confronto, contrattazione).

LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NELLA SCUOLA

Diritti e doveri nelle norme e nel CCNL

Continuano a trovare applicazione gli articoli dal 72 al 76 del CCNL 2006/09 alla luce della normativa vigente del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche che regolano la sicurezza sul lavoro.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 73 CCNL 2006/09) è una figura obbligatoria eletta o designata tra le RSU o, in mancanza, tra i lavoratori della scuola. Nelle scuole fino a 200 dipendenti si elegge un solo rappresentante; in quelle con più di 200 dipendenti vanno eletti 3 rappresentanti.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha diritto:

- a 40 ore annue di permessi retribuiti;*
- a 32 ore di formazione iniziale + 8 ore annue di aggiornamento*
- all'informazione su tutte le materie che attengono alla sicurezza sul luogo di lavoro;*
- alla consultazione sulla designazione del personale addetto al servizio di prevenzione e protezione (RSPP, addetti all'antincendio ecc, nomina del medico competente se previsto dalla*

valutazione dei rischi);

- alla riunione periodica (perlomeno una l'anno);

- a partecipare alle iniziative sindacali di promozione dello sviluppo della cultura della sicurezza (con i permessi retribuiti)

- all'accesso ai documenti in materia di sicurezza ed in particolare a quelli sulla valutazione dei rischi, sullo stato degli infortuni all'interno della scuola e a ogni altro documento attinente all'igiene ed alla sicurezza.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha una funzione di controllo rispetto all'attuazione della normativa per la sicurezza negli edifici scolastici e l'obbligo di segnalare al Dirigente eventuali rischi non individuati nel Documento di valutazione dei rischi (DVR).

Si tratta di una funzione sindacale e quindi non può essere retribuita.

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) è nominato dal dirigente e retribuito con fondi ordinari della scuola (non dal Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa). Deve possedere idonei titoli previsti dalla legge.

È possibile nominare RSPP anche personale interno, a condizione che possieda i

prescritti requisiti di legge e la formazione specifica; la prestazione si configura in ogni caso (anche se interno) come contratto di collaborazione.

Il Consiglio d'Istituto definisce criteri e limiti ai quali il dirigente si deve attenere per retribuire tale figura (artt. 43 e 44 del D.l. 129/2018).

Le figure sensibili, ai sensi del D. Lgs. 81/2008, sono quelle individuate per la gestione della sicurezza: l'addetto alla prevenzione incendi, gli addetti al pronto soccorso, gli addetti all'evacuazione e alla chiamata dei soccorsi esterni.

Gli addetti ai sensi D. Lgs. 81/2008 devono essere rapportati nel numero (1 o più) alle dimensioni della scuola. Li designa il dirigente scolastico dopo aver consultato il RLS. Essi hanno il diritto, che deve essere garantito dal dirigente, di frequentare appositi corsi di formazione.

I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione.

Come nel caso del responsabile per la sicurezza, anche queste figure non possono essere retribuite con il Fondo per

il Miglioramento, ma con fondi ordinari o economie di bilancio non vincolate. Si tratta comunque di compensi forfettari che servono per riconoscerne le responsabilità. Il dirigente, nella sua qualità di datore di lavoro, è tenuto a informare tutti i lavoratori presenti in istituto e le figure ad esse equiparabili (gli studenti) della presenza dei rischi nella scuola e delle modalità per la loro rimozione. È altresì tenuto ad assicurare la formazione: 4 ore di formazione generale + 4 ore specifica con aggiornamento quinquennale di 6 ore.

Medesima formazione generale va estesa agli studenti in alternanza scuola-lavoro (utilizzando gli appositi fondi) da integrarsi poi con quella dell'azienda ospitante.

L'attuazione della normativa sulla sicurezza nella scuola è materia di contrattazione ai sensi dell'art. 22 comma 4 c1) del CCNL.

La prevenzione dello stress da lavoro correlato e fenomeni di burn-out

L'art. 28 del D. Lgs. 81/2008 prevede che la valutazione dei rischi comprenda anche il rischio di stress lavoro-correlato e che il

datore di lavoro adottati tutte le misure necessarie a garantire la tutela psicofisica dei lavoratori.

Questo argomento è stato assunto nel CCNL 2016/18 (art.22 comma 8 lett b4) e posto come materia di confronto tra RSU/organizzazioni sindacali firmatarie e dirigente scolastico.

LE COMPONENTI RSU D'ISTITUTO:

Prof.ssa Giulia Ruina

Prof. Antonio Strangis

Sig. Antonio Alfano