



snaadir F.G.U.
SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO DEGLI INSEGNANTI DI RELIGIONE

CORSO FORMAZIONE RSU ROMA 6 GIUGNO 2018

LA CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO E IL CCNL

I LIVELLI CONTRATTUALI

La contrattazione collettiva si svolge sulla base di quanto disposto dagli articoli 40 e seguenti del D.L.vo 30 marzo 2001, n. 165, ed ha come oggetto tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali

Il CCNL Scuola(2016 – 18) definisce dall'art. 22 - 40 le relazioni sindacali e le materie oggetto di contrattazione e/o informazione ai diversi livelli

CCNL 2016/18
firmato il 19/04/2018

**Si intravede un maggiore respiro alla
contrattazione di istituto: i criteri generali per la
determinazione dei compensi finalizzati alla
valorizzazione del personale diventano materia di
contrattazione di scuola.**

**L'assegnazione del personale alle sedi di servizio
diventa materia di confronto.**

DUE PAROLE SUL NUOVO CCNL

Il CCNL scuola 2016/18, firmato dai sindacati confederali e solo successivamente anche dalla FGU-Gilda degli Insegnanti, con una precisa nota critica a verbale, ha definito alcune importanti novità soprattutto in merito alla contrattazione nelle singole scuole, che è bene conoscere

Il nuovo CCNL va solamente ad integrare il CCNL 2006/09, che rimane valido ad esempio per tutta la disciplina dei permessi

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D. lg. vo n. 165/2001.

Ciò ha permesso di lasciare inalterati i carichi di lavoro di docenti ed ATA, le ferie, i permessi e i rapporti interni tra organi collegiali e dirigente scolastico

Lo strumento normativo per fare questa operazione, è quello definito dal decreto legislativo n. 75/2017 che ha modificato il Testo Unico (n. 165/2001) che all'art 2, comma 2 così recita:

*I rapporti di lavoro (...) **eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducono 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'art 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*

*Ciò significa che le norme di legge - Brunetta, Legge 107 - ed ogni altra norma di legge o regolamento, nonché di contratto precedente, ancorché, come il caso della 107, che prevede la propria inderogabilità, **può essere modificata dal contratto, per le materie che sono oggetto di contrattazione***

Dunque tutte le materie rientranti nel vecchio contratto che sono, per definizione, materie di contrattazione, sono modificabili dal contratto stesso

Il Contratto riguarda tutto il Comparto Istruzione e Ricerca ed è strutturato in:

- una parte iniziale comune, dall'art. 1 all'art. 21***
- una parte specifica per la Scuola, dall'art. 22 all'art. 40***

In particolare, la sezione iniziale, relativa alle Norme Comuni, potenzia il sistema delle relazioni sindacali, introducendo ben 3 articoli che meritano la nostra attenzione

In materia di relazioni sindacali

C'è una parte del contratto che sostituisce integralmente il vecchio contratto

viene delineato un nuovo sistema di relazioni sindacali che, accanto alla tradizionale contrattazione, inserisce una modalità confronto basata sulla **partecipazione**, sia sul livello nazionale, che regionale, che di singolo istituto scolastico

Informazione (art 5)

presupposto per il
corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei
relativi strumenti

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevede il confronto o la contrattazione integrativa. I soggetti sindacali hanno diritto di ricevere, su esplicita richiesta, le informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa durante la vigenza del CCNL.

Confronto (art.6)

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse ai diversi livelli di relazione (nazionale, regionale e di singola scuola), al fine di consentire ai soggetti sindacali di **esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare**

Contrattazione integrativa (art.7)

è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti e ha durata triennale (solo a livello nazionale e regionale)

**la ripartizione delle risorse è contrattata
annualmente**

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione, l'amministrazione interessata può procedere con atto unilaterale, **in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato** accordo, fino alla successiva sottoscrizione e nel contempo proseguire le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo complessivo.

**Questi i principi generali per tutto il comparto
Scuola, Università, AFAM e Ricerca**

E nelle single scuole?

cosa accade realmente nelle relazioni sindacali nelle singole scuole?

Quali sono le materie oggetto di contrattazione e di confronto?

Art 22 comma 2

La contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge:

c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale.

Art. 22 comma 4

Sono oggetto di **contrattazione** integrativa

c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

c1) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (FIS)

c3) i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1 del d.lgs. n.165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

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 (bonus per il merito dei docenti);

In buona sostanza il nuovo contratto scuola prevede che il bonus del merito dovrà passare in contrattazione di istituto diversamente da come era accaduto in questi ultimi due anni.

c5) i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 (diritto di sciopero e suoi limiti);

c6) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

c7) criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;

c8) 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);

c9) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;

Art. 22, comma 7

Fermi restando i termini di cui all'art. 7 (contrattazione integrativa), commi 6 e 7, *la sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata **entro il 15 settembre** e la durata della stessa, ai sensi dei citati commi 6 o 7, **non può comunque protrarsi oltre il 30 novembre.***

Importante segnalare che la clausola contrattuale è spesso disattesa a causa dall'inerzia della dirigenza scolastica che deve predisporre la proposta contrattuale.

In caso di ritardo è opportuno fare mettere a verbale il fatto e le motivazioni.

Art.22 comma 8

Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art.6

b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

b1) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri

per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto

b2) i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale docente, educativo ed ATA

b3) i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento

b4) promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione

delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.

Art.22 comma 9

Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5
b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

b1) proposta di formazione delle classi e degli organici

**b2) criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei
(PON)**

I temi che spesso sono oggetto di contenzioso con i dirigenti e che riteniamo sia opportuno che siano definiti chiaramente in contratto o nella fase del confronto sono solitamente:

- modalità e criteri per la ripartizione del Fondo dell'Istituzione Scolastica (contrattazione);
- modalità di fruizione delle ferie e dei permessi (confronto/contrattazione);
- articolazione dell'orario dei docenti ed ATA (confronto)
- assegnazione alle classi, ai plessi, alle articolazioni degli Istituti Superiori (confronto)

INFORMAZIONE

CONFRONTO

CONTRATTAZIONE



INFORMAZIONE

consiste nella **trasmissione ai sindacati**, da parte dell'Amministrazione, di **dati e contenuti relativi alle materie oggetto di confronto e contrattazione integrativa**, di cui costituisce il presupposto

offre ai sindacati la possibilità valutare le misure da adottare e il loro potenziale impatto. A tal fine, l'informazione deve essere fornita in tempi congrui

Le OO.SS., a richiesta, ricevono informazioni sugli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante il periodo in cui il CCNL è in vigore.

Nelle scuole, il dirigente scolastico deve dare l'informazione in tempi utili rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico.

CONFRONTO

consiste in un dialogo costruttivo tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali e permette ai sindacati di

- ❑ partecipare alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare
- ❑ esprimere apposite e approfondite valutazioni in merito.

CONFRONTO

- **inizia** con l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione;
- **prosegue** con l'incontro tra amministrazione e sindacati, entro 5 giorni dall'informazione, se richiesto dalle OO.SS., anche singolarmente;
- **termina** con la redazione di una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse (**non è previsto nessun vincolo rispetto alle posizioni espresse**);
- **ha una durata massima di 15 giorni**, per cui gli incontri tra amministrazione e sindacati devono svolgersi in tale arco temporale (di 15 giorni).

CONTRATTAZIONE

È finalizzata ad incrementare la qualità dell'offerta formativa, sostenendo i processi di innovazione in atto, anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte

➤ nazionale

tra le OO.SS di categoria e l'ARAN
(Agenzia per la rappresentanza negoziale delle
pubbliche amministrazioni)

➤ regionale

Presso le direzioni regionali

Le parti trattanti sono il Direttore dell'USR e i
sindacati firmatari del CCNL

➤ di istituto

Presso i singoli Istituti

Le parti trattanti sono la RSU e i D. S.

... Ma veniamo a noi

Quali materie oggetto di contrattazione d'Istituto?

Quali soggetti coinvolti?

Con che tempistica?

Soggetti coinvolti

La contrattazione a livello di istituzione scolastica è svolta tra il dirigente scolastico e le RSU e i rappresentanti dei sindacati firmatari del Contratto (Flc Cgil, Cisl, Uil e Gilda).

Tempistica

La contrattazione di Istituto inizia entro il 15 settembre e termina non oltre il 30 novembre.

Materia di contrattazione

Sono oggetto di contrattazione a livello di singola scuola:

- l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
- i criteri per l'attribuzione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale;

- **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;
- i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990

- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- **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);**
- riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

La nostra identità

Durante l'esercizio delle proprie funzioni, i singoli componenti della RSU operano in un rapporto di pari dignità con il dirigente scolastico

non sono soggetti a subordinazione gerarchica nei suoi confronti

Le elette e gli eletti RSU e i TAS (Terminali Associativi Sindacali nominati dalle OO. SS. rappresentative e firmatarie) acquisiscono il titolo di Dirigenti Sindacali

Alla RSU sono riconosciute tutti i diritti e la pari dignità nella trattativa col DS, in particolare per quanto riguarda i tempi e le modalità di convocazione e la stesura dell'Odg

quindi date e orari delle riunioni vanno concordate
non decise unilateralmente dal DS

PERMESSI RETRIBUITI

PERMESSI RETRIBUITI

per ogni anno scolastico il monte ore complessivo

per i permessi RSU è costituito da 25 minuti e 30 sec. per ogni dipendente a tempo indeterminato

- ❑ se la durata dell'unità didattica è inferiore a 60 minuti, il permesso si calcola sui minuti che costituiscono l'unità didattica e non sull'ora intera
- ❑ il monte ore così determinato è attribuito alla RSU nel suo insieme.

Come si utilizzano

L'uso del monte ore può essere deciso, attraverso un regolamento interno, dalla stessa RSU, in base alle attività che prevede di svolgere nell'anno scolastico, con le seguenti possibili finalizzazioni

- ❑ per le relazioni sindacali con il dirigente, che si svolgono, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro ma, se è ritenuto opportuno, anche utilizzando i permessi;
- ❑ per partecipare ad iniziative delle organizzazioni sindacali. Per questo tipo di impegno è possibile attribuire un certo numero di ore ad ogni singolo componente la Rsu, che le utilizza autonomamente per i rapporti con il sindacato.

Cumulo delle ore di permesso

Il delegato RSU docente oltre alle ore di permesso RSU può, per motivi legati alla continuità didattica, cumulare altre ore di permesso concesso dalla FGU fino ad un massimo di 12 giorni all'anno e per non più di 5 giorni ogni due mesi usufruendo del monte ore di permessi per dirigenti sindacali attribuiti alle OO.SS. rappresentative. In questo caso è La FGU provinciale che deve concedere e comunicare al DS e all'USR il monte di permessi concessi.

il delegato RSU appartenente al personale ATA,
oltre alle ore di permesso RSU, può cumulare
fino a 60 giorni di permesso all'anno, senza
sostituzione

con le stesse modalità dei docenti.

Se il componente la RSU ricopre funzioni
istituzionali

nell'ambito della sicurezza (se, per
esempio, è stato designato Rappresentante dei
lavoratori per la sicurezza), gli spettano anche
40 ore di permesso retribuito per svolgere i
compiti previsti dal D.lgs 81/2008.

FRUIZIONE DI UN ALBO