FEDERAZIONE GILDA – UNAMS

SNADIR

Manuale ad uso delle RSU della Federazione Gilda–Unams

Il seguente scritto si prefigge, senza alcuna pretesa, di fornire degli elementi per poter affrontare seriamente e professionalmente il ruolo di RSU nella scuola. Vuole essere da stimolo ai simpatizzanti della nostra Federazione, ed invogliarli a partecipare, in prima persona, a questa competizione elettorale che si svolgerà nel mese di marzo 2012.

Perché le RSU

A partire dall'anno scolastico 2000/2001, sono state introdotte nelle scuole (aziende) le **R**appresentanze **S**indacali **A**ziendali (i cui rappresentanti venivano indicati dai sindacati rappresentativi del comparto) previste dalla L. 300/70 (statuto dei lavoratori), poi subito sostituite dalle **R**appresentanze **S**indacali **U**nitarie (RSU), elette dal personale della scuola per la prima volta nel dicembre 2000.

La RSU può essere definita come "un organismo di rappresentanza generale a livello di base, che trova la sua legittimazione nel voto di tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti alle associazioni sindacali, da cui traggono la loro legittimazione".

Questo modello di contrattazione si è reso necessario perché il rapporto di lavoro nella P.A. per alcune categorie di lavoratori, tra cui il comparto scuola, è stato privatizzato (D.lgs. 165/2001); la Federazione Gilda-Unams sin dalla nascita (1988) ha sostenuto che legare la docenza al pubblico impiego fosse innaturale, perché rendeva il docente un impiegato in uno specifico settore come la scuola.

La Federazione Gilda-Unams ha sempre sostenuto lo scorporo della scuola dalla legge quadro sul pubblico impiego e l'area di contrattazione separata. Il giudizio critico della Federazione Gilda-Unams riguardo l'impianto delle RSU, non cambia, ma non ci sottrarremmo a questo appuntamento per mantenere la nostra rappresentatività, perché, molte delle nostre idee sono state realizzate (cancellazione dell'aggiornamento coatto, obbligo della residenza nel luogo di lavoro), molte sono ancora da realizzare, per questo è importante il sostegno alla nostra associazione.

Sono trascorsi ormai 11 anni dall'introduzione delle RSU che hanno portato questo nuovo modello di "democrazia partecipativa" a far sedere al tavolo delle trattative, accanto al Dirigente Scolastico (nella veste di datore di lavoro) ed ai sindacati rappresentativi firmatari del CCNL, anche i rappresentanti dei "lavoratori" docenti ed ata dell'istituzione scolastica.

Manuale ad uso delle RSU della Federazione Gilda–Unams

Chi partecipa

Con l'entrata in vigore del D.lgs. n° 396/97 recepito dal D.lgs. 165/01, sono ammesse alle trattative le organizzazioni sindacali che risultano avere una rappresentatività non inferiore al 5% nel comparto, prendendo in considerazione la media "tra il dato associativo ed il dato elettorale".

Quindi diventa importante per la nostra federazione mantenere il dato ottenuto negli anni passati, che ha visto la nostra rappresentatività attestarsi intorno al 7%, in aumento anche grazie all'aumento del numero degli iscritti, e migliorarlo.

L'accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU del 7 agosto 1998 ancora in vigore, consente a tutte le sigle sindacali firmatarie di partecipare alla competizione elettorale nelle scuole che hanno almeno 16 dipendenti. Ne vengono eletti 3 nelle scuole fino a 200 dipendenti e 6 nelle scuole con più di 200 e fino a 3.000 dipendenti.

Chi si può candidare

Il diritto all'elettorato attivo e passivo è esercitato dai lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e, per la scuola, dal personale con contratto a tempo determinato con incarico annuale. Sono eleggibili i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che part-time.

Ogni docente o ATA può essere candidato in una sola lista.

Non possono essere candidati i componenti della Commissione elettorale ed i presentatori di lista.

Le liste possono contenere un numero di candidati che non superi di oltre un terzo dei componenti la RSU da eleggere (di regola max 4 componenti).

La presentazione della lista risulta valida se firmata dal 2% degli aventi diritto.

La candidatura del DSGA e del collaboratore Vicario è possibile, pur avendo fatto rilevare sin da subito, Noi della Federazione Gilda-Unams, il grave conflitto che incombe sulla loro partecipazione passiva alle elezione.

Un fattore di incompatibilità è dato dalla carica già assunta o da assumere in organismi istituzionali o cariche esecutive in partiti e/o movimenti politici.

Come si eleggono

La nomina avviene mediante elezione a suffragio universale, con voto segreto e con il metodo proporzionale tra le liste concorrenti.

Se viene a mancare un componente (dimissioni, trasferimento, ecc.). questo, comporta la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di appartenenza. La sostituzione può avvenire per il massimo del 50% dei componenti, oltre il quale decade, con l'obbligo di procedere al rinnovo con nuove elezioni.

I componenti della RSU restano in carica tre anni, al termine dei quali, decadono automaticamente.

In caso di dimissioni, queste devono essere comunicate per iscritto alla stessa RSU ed alla commissione elettorale, che provvede alla nomina del subentrante. I lavoratori saranno informati tramite affissione all'albo sindacale della scuola.

Le decisioni vengono prese a maggioranza dei suoi componenti. In fase di contrattazione, le decisioni sono assunte dalla RSU e dai rappresentanti delle OO.SS.

Il ruolo della scuola

Si sottolinea come, essendo le elezioni un fatto endosindacale (per come stabilito al punto 13 della circolare ARAN n° 8050 dell'11 settembre 2002), la scuola non può entrare nel merito delle questioni relative alle operazioni elettorali, in quanto esonerata da ogni compito avente natura consultiva, di verifica e controllo sulla legittimità dell'operazione della Commissione elettorale e sui relativi adempimenti elettorali.

In sostanza, la scuola deve fornire il proprio supporto logistico, affinché le votazioni si svolgano regolarmente.

Tempestivamente saranno comunicate le circolari dell'ARAN relative alla materia, che in questo momento non è dato conoscere.

Sono dirigenti sindacali

Gli eletti RSU acquisiscono il titolo di Dirigenti Sindacali, quindi gli sono riconosciuti tutti i diritti di chi occupa oltre al normale ruolo di impiegato anche quello di attivista sindacale.

Le RSU hanno diritto:

- a permessi retribuiti e non retribuiti per lo svolgimento della loro funzione;
- ad indire l'assemblea del personale nell'ambito del luogo di lavoro;
- a fruire dei locali per lo svolgimento dell'attività sindacale e di appositi luoghi di affissione di comunicazioni a carattere sindacale.

Il monte ore permessi spettante alla RSU è pari a 25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente in servizio a tempo indeterminato.

I permessi sindacali giornalieri ed orari possono essere usufruiti per:

- l'espletamento del loro mandato;
- partecipazione a trattative sindacali;
- partecipazione a convegni e congressi di natura sindacale.

Le novità?

Cosa è cambiato in questi anni?

Nulla in relazione alle elezione ed agli aventi diritto alla partecipazione al tavolo delle trattative, mentre sono state ridotte le materie oggetto di contrattazione con il decreto 150/2009 (Brunetta).

Non si può più contrattare l'organizzazione del lavoro e degli uffici, che è delegata al DS nell'ottica di un miglior raggiungimento "dell'efficienza ed efficacia" dell'azione educativa.

Questo intervento di forza dell'amministrazione contrasta con i principi di gestione democratica della scuola nell'ottica dirigistica, con la conseguenza che si mette il DS in una posizione scomoda di "impositore", quando il filtro della RSU inserisce un elemento di valutazione più completa ed obiettiva della gestione.

Gli interventi legislativi di questi ultimi anni, soprattutto del Ministero della Funzione Pubblica per migliorare "l'efficienza e l'efficacia" della Pubblica Amministrazione, hanno fatto si che si emanassero dei provvedimenti di facile applicabilità per tutte le Amministrazioni, ma non per la scuola, per la quale occorrono regole diverse fatte da chi conosce le particolarità del settore. Il D.lgs 150/09 va in questa direzione, modifica ed integra il D.lgs 165/01 negli articoli attinenti alla contrattazione collettiva ed ai limiti ora introdotti.

Il CCNL è fermo al dicembre 2009, il Governo, con i noti provvedimenti in questi anni, ha bloccato la stipula di un nuovo contratto e rinviato al 2013 il rinnovo, elargendo solo l'indennità di vacanza contrattuale.

Ancor più pesantemente è intervenuto con il blocco dell'unica progressione di carriera che abbiamo: gli scatti di anzianità.

Si teme per la parte aggiuntiva dello stipendio RPD e CIN che, secondo le intenzioni, dovrebbero trasformarsi in quote legate al merito (performance).

La contrattazione integrativa di istituto

Riguarda il terzo livello di contrattazione a cui partecipa la RSU .

Da una parte, la contrattazione si svolge nella scuola, in coerenza con l'autonomia della stessa, ed ha come protagonisti, da una parte, il Dirigente scolastico (questa funzione non può essere delegata), in veste di datore di lavoro, che propone il contratto nel rispetto del POF e delle delibere prese dal Collegio dei Docenti e del Consiglio di Istituto, e dall'altra, le RSU ed i rappresentanti nominati dalle sigle sindacali rappresentative e firmatarie del CCNL, che attualmente sono: flcgil, cisl scuola, uil scuola, snals-confisal ed fgu (federazione gilda-unams).

L'art. 6 del CCNL attualmente in vigore (2007/2009) prevede quali sono le materie oggetto della contrattazione dividendole in:

materie oggetto di informatica preventiva art. 6 comma 2 punti a, b, c, d, e, f, g;

materie oggetto di contrattazione integrativa art. 6 comma 2 punti h, i, j, k, l, m,;

materie oggetto di informativa successiva art 6 comma 2 punti n, o.

Come già detto, siamo in una fase di transizione tra il vecchio Dlgv 165/2001 ed il Dlgv 150/2009 che ridefinisce il ruolo della contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa in relazione a molteplici profili attinenti alla competenza della fonte normativa negoziale. Queste disposizioni modificano efficacemente le regole della contrattazione.

Sostanzialmente, la contrattazione integrativa viene finalizzata dalla legge (a pena di nullità) al conseguimento di risultati ed obiettivi (performance). La legge potenzia i

controlli e le forme di trasparenza ed introduce sanzioni in caso di violazione dei vincoli imposti dai contratti nazionali o dalla legge.

Rilevante è il contenzioso che si è instaurato in questo periodo tra le OO.SS ed i DD.SS. che hanno inteso applicare già dal 1 settembre 2010 le nuove disposizioni con sentenze che hanno dato ragione alle OO SS proponenti, in quanto dalla lettura delle norme si evince che:

a) alcune disposizioni sono di diretta ed immediata applicazione (relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, il sistema dei controlli, le sanzioni),

b) per altre, invece è previsto un adeguamento entro termini prefissati (ai sensi dell'art 65, comma 1 del D.lgv150/2009, le amministrazioni sono tenute all'adeguamento entro il 31/12/2010 dei contratti integrativi vigenti ai principi di ripartizione di competenza della legge e della contrattazione collettiva ed alle disposizioni del titolo III "merito e premi"). In particolare tali disposizioni stabiliscono che: **1)** la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali; **2)** sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale quelle afferenti alle prerogative dirigenziali; **3)** la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche; **4)** la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e limiti stabiliti dai CCNL; **5)** la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Su queste materie si sono pronunciati i Giudici rilevando che la C.I.I. continua ancora ad essere regolata dall'art. 6 del CCNL 2007/2009

c) per altre ancora è necessario attendere la stipulazione dei nuovi CCNL (è il caso della norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria "RPA e CIN; del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione).

Per quanto sopra rilevato le nuove relazioni sindacali si possono sintetizzare in:

- **informativa preventiva**: proposte di formazione delle classi e determinazione degli organici; piano delle risorse economiche da destinare al personale; criteri di attuazione delle attività progettuali; criteri per la concessione di permessi per l'aggiornamento; criteri di individuazione e modalità di utilizzazione del personale; determinazione degli uffici e la gestione del rapporto di lavoro; materie oggetto di contrattazione.
- **Contrattazione integrativa**: criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali; attuazione della normativa in materia di sicurezza; compensi previsti all'art. 88 del CCNL 2007/09.
- **Informativa successiva:** nominativi del personale utilizzato in attività e progetti; verifica dell'attuazione della CII sull'utilizzo delle risorse;

determinazione circa l'organizzazione degli uffici e la gestione del rapporto di lavoro

Redazione del contratto

Spetta al DS proporre il contratto. Le trattative di regola devono iniziare il primo di settembre di ogni anno scolastico e terminare entro il 30 novembre.

Il contratto ha validità annuale e rimane in vigore fino a quando non viene redatto un nuovo contratto dalle parti.

L'esperienza accumulata in questi anni di contrattazione ha dimostrato la grande confusione che c'è nella fase di redazione materiale del contratto

Sono stati sottoposti alla stipula contratti molto lunghi e confusi che affrontano tutti gli aspetti ricalcando il CCN, altri molto ridotti, pochi sono quelli realmente equilibrati che affrontano i temi in modo chiaro ed essenziale. Gli elementi di chiarezza, trasparenza, veridicità, spesso vengono annacquati rendendo molto complicata la sua interpretazione. Mi riferisco in particolare alla parte finanziaria, dove si dovrebbero, se non altro, avere chiari i punti relativi alle entrate ed alle uscite.

Lo scopo dovrebbe essere quello di adattare il CCNL alle esigenze del POF dell'Istituzione scolastica. Si suggerisce di fornire delle indicazioni per evitare duplicazioni circa le relazioni sindacali ed invece, puntualizzare alcuni aspetti importanti, come, per esempio, la fruizione dei permessi retribuiti (art. 15).

La Federazione Gilda-Unams sostiene da sempre che, anche se non nella sostanza, almeno nella forma debba venire separato il contratto del personale della scuola, stante la diversa funzione e situazione lavorativa delle figure che vi partecipano. Ci siamo sempre chiesti come può una RSU, composta da solo personale ATA, discutere di profili organizzativi e pedagogico – didattici nello svolgimento della funzione docente, delle attività funzionali all'insegnamento, dell'utilizzazione di finanziamenti aggiuntivi destinati alla ricerca educativo – didattica.

Di converso, cosa ne sa un docente di organizzazione dell'ufficio di segreteria e dei compiti ad essi assegnati o delle mansioni dei collaboratori scolastici? E, come si pone un sindacato generalista di fronte ad un dirigente ad esso aderente, in caso di contrasto sulle regole da applicare? Per questo noi continuiamo a sostenere l'area di contrattazione separata, per meglio valorizzare le professionalità, non per dividere, come gli altri sindacati vorrebbero far credere.

Le risorse (F.I.S.).

Allo stato, le risorse su cui può disporre la scuola sono individuate nel CCNL 2006/2009, nel CCNI biennio economico 2008/2009 e dagli accordi MIUR / OO.SS. successivi.

A partire dal 1/1/2011, le quote spettanti saranno pagate direttamente dal Tesoro tramite il *cedolino unico*. I pagamenti devono essere erogati entro il 31 agosto dell'anno scolastico a cui si riferiscono.

€ 4.056,00 importo unitario annuo al lordo degli oneri riflessi a carico dello Stato (*)	Da moltiplicare per il numero di punti di erogazioni del servizio
€ 802,00 importo unitario annuo al lordo degli oneri riflessi a carico dello stato (*)	Da moltiplicare per il numero di addetti individuati dai D I. riferiti all'organico di diritto personale docente ed ata
€ 875,00 ulteriore importo unitario annuo al lordo degli oneri riflessi a carico dello Stato (*)	Da moltiplicare per ciascuno degli addetti individuato dal DI, riferito all'organico di diritto del solo personale docente degli Istituti secondari di secondo grado
€ 3.006,33 per ogni Funzione strumentale assegnata . € 1.979,68 (1) € 109,91 (2)	(1) Ulteriore quota che viene assegnata per particolare complessità della scuola, Istituti Comprensivi, Istituti di Istruzione Secondaria di secondo grado, sezioni carcerarie/ospedaliere, CTP, Corsi serali curriculari, Convitti ed educandati annessi, Scuole Medie annesse a Istituti d'Arte e Conservatori. (2) Ulteriore quota x unità di docente in organico di diritto.
€ 268,06 incarichi specifici ATA	Per ogni posto in organico di diritto del personale Amm., Tecn. ed ausiliario (ATA) escluso DSGA, LSU, Co.Co.Co.
€ 3.044,90 attività complementari di educazione fisica. € 6.000,00 (3)	Per ogni docente di educazione fisica in organico di diritto. (3) quota aggiuntiva per ogni docente coordinatore delle attività sportive.
€ 28,63 (4); 52,98 (5) ore eccedenti per sostituzione colleghi assenti	(4) Per ogni docente in organico di diritto per le scuole dell'infanzia e primaria (5) per ogni docente in organico di diritto per la scuola secondaria.

(*) dette quote sono soggette ad adeguamento in riferimento a parametri ed istruzioni individuate dal MIUR ed integrati con accordi tra MIUR e le OO.SS.

Utilizzazione delle risorse

Tutte le quote individuate nella scheda sopra redatta concorrono a determinare il F.I.S. e sono destinate a remunerare le indennità e i compensi accessori previsti dall'art. 88 del CCNL 2007/2009 attualmente in vigore. L'utilizzazione dovrebbe essere finalizzata a finanziare gli impegni didattici correlati alla flessibilità e alle ore aggiuntive di insegnamento, ed alle attività di recupero e potenziamento. Succede che spesso buona parte del FIS venga impegnato per sostenere le attività di collaborazione alla presidenza ed all'organizzazione della scuola (quote che secondo Noi dovrebbero essere messe a disposizione dal contratto dei Dirigenti), sottraendo risorse al POF.

Nel merito, un'ipotesi di contratto integrativo

Fermo restando il principio che la titolarità a proporre il contratto è del Dirigente, a questo punto dello scritto ci preme sottolineare quali siano i punti più salienti su cui porre la nostra attenzione.

Nel capitolo che riguarda le relazioni ed i diritti sindacali, tutto è codificato dal CCNL, sono poche le precisazioni da introdurre:

- è importante individuare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e comunicarlo al Dirigente;
- in caso di sciopero stabilire se i docenti non scioperanti devono essere a scuola sin dalla prima ora per consentire la rimodulazione dell'orario o meno, fermo restando il monte orario del giorno per il docente (in caso di sciopero non è consentita la sostituzione dei colleghi scioperanti);
- stabilire i criteri di utilizzazione del personale docente in rapporto al POF ed alle collaborazioni plurime;
- stabilire i criteri per regolamentare la partecipazione del personale ai corsi di formazione ed aggiornamento;
- predisposizione di un orario di insegnamento con poche interruzioni, in caso di impossibilità, prevedere un compenso per il disagio oltre un certo numero di "buchi" o di rientri pomeridiani;
- il ricevimento dei genitori deve essere regolamentato (prevedere se possibile il ricevimento in una data ora del giorno X per docente, su appuntamento);
- criteri per la sostituzione dei docenti assenti, e l'utilizzo delle ore eccedenti;
- per il personale ATA stabilire l'orario di servizio, i settori di lavoro, le chiusure prefestive, la flessibilità e la definizione dei turni, l'aggiornamento e la formazione.

Tutti gli incarichi devono essere conferiti tramite decreto del Dirigente scolastico a cui deve essere data la giusta pubblicità tramite comunicazione all'interessato ed affissione all'albo della scuola.

Le risorse, il loro impiego

Molta attenzione deve essere posta alla corretta redazione del prospetto che sintetizza le entrate e le uscite in fase previsionale.

Chiedere che sia redatto un prospetto chiaro contenente:

Descrizione delle operazioni	Importi lordo dipendente
Entrate. Quote spettanti per:	
Art. 4 - Sedi: N°_____ x _____ - Docenti in organico di Diritto: N°_____ x_____ - Ata in organico di diritto N°_____ x _____	
Funzioni strumentali al POF N°_____ x_____	
Incarichi specifici personale ATA N°_____ x _____	
Importi L. 440/97	
Altri importi: - Attività complementari di Educazione Fisica - Ore eccedenti per sostituzione colleghi assenti	
Totale	
Economie FIS anni precedenti - Docenti	

- ATA	
Totale disponibile A S _____ /_____	
Risorse provenienti da progetti PON - POR Enti (Comuni, Province, Regioni) o da privati, non soggette a contrattazione	
Totale complessivo	
Fondo di riserva per attività impreviste da sottrarre al totale	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI - ENTRATE	
Uscite - Previsione impiego risorse	
Personale docente	
flessibilità organizzativa e didattica importo X per n° docenti impegnati	
Attività aggiuntive di insegnamento - progetto y numero di ore assegnate_____ - progetto yy numero di ore assegnate_____ - progetto yyy numero di ore assegnate_____ - ….	
Attività aggiuntive funzionali all'insegnamento - progetto z - progetto zz - progetto zzz - ….	
Collaboratori del Dirigente Primo collaboratore Secondo collaboratore	
Attività deliberate in attuazione del POF Docenti coordinatori di plesso n°_____ x € _____ Docenti Coordinatori di dipartimento / commissioni n° ____ x € _____ Segretari di classe n°_____x € _____ Coordinatori di classe n° ____ x €_____ Docenti accompagnatori nei viaggi di istruzione n° ____ x € _____ Coordinatore del GIO Flessibilità organizzativa e didattica n° ____ x € _____ Docenti addetti alla sicurezza n° ____ x € _____ Autoaggiornamento funzionale all'insegnamento n° ____ x € _____ Altre attività……	
Attività connesse alla valutazione degli alunni ed all'autovalutazione dell'istituto. Valutazione alunni n°____ x € _____ Autovalutazione di istituto n°_____ x € _____	
Funzioni strumentali al POF Area 1 n° _____ x € _____ Area 2 n° _____ x € _____ Area 3 n°_____ x € _____ Area 4 n° _____ x € _____	
Altre attività finanziate L 440/97 ed altre disposizioni vigenti	
Personale ATA	
Sostituzione del DSGA	
Quota variabile indennità di direzione DSGA	

Piano delle attività personale ata per il funzionamento della scuola Attività aggiuntive rientro per attività varie n° ore ___ x addetto____ x €_____ Attività di intensificazione per maggiori incarichi nell'espletamento del servizio n° ore ___ x n° addetti____ x €_____	
Incarichi specifici ata: compensazione Assistenti amministrativi n° _____ x € _____ Assistenti Tecnici n° _____x € _____ Collaboratori scolastici n° _____ x € _____	
Incarichi specifici ATA in aggiunta agli incarichi presenti nell'istituzione scolastica destinatari di posizione economica Assistenti amministrativa N° unità _____ x € _____ Collaboratori scolastici N° unità _____x € _____	
Attività finanziate con altre risorse	
TOTALE IMPIEGHI - USCITE	
DIFFERENZA (ENTRATE MENO USCITE)	

I compensi assegnati in fase di redazione del contratto integrativo di istituto sono in via previsionale, saranno erogati a consuntivo, dopo accertamento dell'effettivo svolgimento dell'incarico anche con autocertificazione, che deve essere conferito con decreto del DS e contenente: tipo di attività, impegni, modalità, termini di svolgimento dell'attività, compenso forfetario od orario indicando il numero massimo di ore da retribuire.

Commissione bilaterale regionale per l'assistenza, supporto e monitoraggio delle relazioni sindacali

Presso l'Ufficio Scolastico Regionale è costituita la commissione bilaterale regionale per l'assistenza, supporto e monitoraggio delle relazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 lettera "d" del CCNL 2007/2009 attualmente in vigore.

È composta dal Direttore dell'USR o suo delegato e dalle OO. SS. rappresentative e firmatarie del CCNL.

Ha il compito di fornire:

- suggerimenti, pareri ed elementi utili per la soluzione di questioni inerenti la contrattazione di istituto;
- assistenza e supporto su questioni generali di carattere contrattuale.

Dobbiamo dire che allo stato attuale dette commissioni hanno operato poco, e in alcune realtà regionali forse a tutto oggi non sono state ancora costituite.

Per concludere, in allegato si forniscono i seguenti modelli:
1) richiesta permesso sindacale;
2) convocazione assemblea sindacale;
3) richiesta convocazione contrattazione;

4) richiesta informativa preventiva;
5) richiesta informativa successiva;
6) diritti individuali delle RSU;
7) regolamento interno RSU.

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - RICHIESTA PERMESSO SINDACALE

Al Dirigente Scolastico

_____

OGGETTO: Permesso sindacale.

Il/La sottoscritt/a _____, nato/a a _____ il _____ e residente a _____ in via_____ n° _____, in servizio presso codesto Istituto in qualità di _____a tempo indeterminato

INFORMA

la S.V. che, in qualità di componente della R.S.U. di codesta Scuola, il giorno _____ usufruirà di un permesso sindacale retribuito per espletare la propria attività di dirigente sindacale R.S.U., secondo quanto previsto dagli art. 9, 10 e 16 del CCNQ del 7/8/98 sui permessi sindacali.

Tale permesso sindacale retribuito è da intendere:

□ per l'intera giornata (e quindi per complessive ore _____)

□ orario (dalle ore _____ alle ore _____ per complessive ore _____).

Si ricorda alla S.V. che, in base al comma 6 dell'art. 10 del suddetto CCNQ, «la verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso».

Data_____

Firma_____

ALLEGATO 2 Convocazione assemblea sindacale

AL DIRIGENTE SCOLASTICO

_____

_____

AL PERSONALE DELLA SCUOLA

SEDE

Oggetto: Convocazione assemblea sindacale in orario di servizio

Le Rsu di codesta Istituzione Scolastica, ai sensi dell'art. 10 del CCNL vigente, comunicano alla S. V. di convocare per il giorno ……dalle ore ……... alle ore……..., una assemblea sindacale in orario di servizio da tenersi presso ……..…… di codesta istituzione scolastica, per il personale docente/ATA
con il seguente ordine del giorno:

- _____
- _____
- _____
- _____

All'assemblea interverrà un rappresentante delle OO.SS. provinciali dei sindacati della scuola.
Si chiede alla S. V. di diffondere detta richiesta nei tempi e modalità previste dalle norme in materia.

li _____

Le RSU

_____

Allegato 3 Richiesta convocazione contrattazione

Al Dirigente Scolastico

_____

_____

Oggetto: richiesta convocazione delegazione trattante.

La RSU eletta in questo istituto, in applicazione dell'art. 6 del CCNL 2007/2009 attualmente in vigore,

chiede

la convocazione della delegazione trattante al fine di procedere alla contrattazione integrativa di istituto, sulle seguenti materie:

1 _____

2_____

3 _____

In attesa porge distinti saluti.

Data_____

La RSU

_____

Allegato 4 Richiesta informativa preventiva

Al Dirigente Scolastico

_____

_____

Oggetto: richiesta informativa preventiva.

La RSU eletta in questo istituto, in applicazione dell'art. 6 del CCNL 2007/2009 attualmente in vigore,

chiede

l'informativa preventiva e la relativa documentazione sulle seguenti materie:

1 _____

2_____

3 _____

In attesa porge distinti saluti.

Data_____

La RSU

_____

Allegato 5 Richiesta informativa successiva

Al Dirigente Scolastico

_____

_____

Oggetto: richiesta informativa successiva.

La RSU eletta in questo istituto, in applicazione dell'art. 6 del CCNL 2007/2009 attualmente in vigore,

chiede

l'informativa successiva e la relativa documentazione sulle seguenti materie:

1 _____

2_____

3 _____

In attesa porge distinti saluti.

Data_____

La RSU

_____

Allegato 6 diritti individuali RSU

I DIRITTI INDIVIDUALI DELLE RSU

Durante l'esercizio delle proprie funzioni, i singoli componenti della RSU operano in un rapporto di pari dignità con il dirigente scolastico, e non sono soggetti a subordinazione gerarchica nei suoi confronti.

I componenti della RSU, oltre a usufruire di tutti i diritti di tutela che la legge conferisce, fanno parte integrante delle Organizzazioni sindacali nelle cui liste sono stati eletti, e non possono, ad esempio, essere trasferiti in sede diversa da quella a cui sono stati assegnati senza il consenso della stessa RSU e del sindacato di appartenenza. Questa disposizione si applica sino alla fine dell'anno successivo alla data di scadenza del mandato.

I DIRITTI COLLETTIVI DELLE RSU

Il loro utilizzo viene deciso dalla stessa RSU.
Se non c'è accordo, si decide a maggioranza.

. PERMESSI RETRIBUITI

Come si calcolano

- per ogni anno scolastico il monte ore è costituito da 25 minuti e 30 sec. per ogni dipendente a tempo indeterminato; in una scuola che abbia 100 dipendenti a tempo indeterminato, la Rsu nel suo insieme ha diritto a 3.000 minuti di permesso, corrispondenti a 50 ore;
- 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; non è previsto che ogni componente si prenda la sua parte di ore e la utilizzi come meglio crede.

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**, per motivi legati alla continuità didattica, può cumulare le ore di permesso fino ad un massimo di 12 giorni all'anno e per non più di 5 giorni ogni due mesi;
- il delegato RSU appartenente al **personale ATA** può cumulare fino a 20 giorni di permesso all'anno, senza sostituzione.

Cumulo di permessi di diversa origine e natura

Ogni componente la RSU, in aggiunta ai permessi che gli competono come tale, può usufruire degli altri permessi che gli derivano da eventuali incarichi che ricopre nell'ambito di sindacati rappresentativi o nell'ambito del Decreto Lg.vo 626 sulla sicurezza; se, per esempio. è stato designato Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, gli spettano anche le 40 ore di permesso retribuito per svolgere i compiti previsti dal Decreto citato**.**

FRUIZIONE DI UN ALBO

Le RSU hanno diritto a fruire di un Albo (diverso da quello delle Organizzazioni sindacali) in tutte le sedi della scuola, non solo nella sede centrale, per affiggere materiale attinente il lavoro e l'attività sindacale.

UTILIZZAZIONE GRATUITA DI UN LOCALE DELLA SCUOLA

Nelle scuole con più di 200 dipendenti, la RSU ha diritto all'uso permanente e gratuito di un locale e della indispensabile attrezzatura per uso ufficio.

Nelle scuole con meno di 200 dipendenti, l'uso permanente è previsto solo se c'è un locale disponibile. In caso contrario la RSU ha il diritto di utilizzare, di volta in volta, un locale temporaneamente libero da attività didattiche.

UTILIZZAZIONE DELLE ATTREZZATURE E DEI SERVIZI DELLA SCUOLA

La RSU può avere necessità di utilizzare, per gli adempimenti strettamente connessi alla sua attività, il fax, la fotocopiatrice, la stampante, il telefono della scuola.

Anche su questa materia è necessario un accordo con il dirigente per definire criteri, modalità, tempi e quantità, considerando che la RSU è un soggetto, riconosciuto dalla legge, che opera nella scuola a tutela e nell'interesse del personale.

UTILIZZO DELLA RETE INFORMATICA DELLA SCUOLA

La RSU ha il diritto:

- di accedere ad internet;
- di usare la posta elettronica;
- di collegarsi con i siti sindacali;
- di ricevere comunicazioni e documenti.

Le modalità e gli orari di utilizzo della rete informatica vanno contrattati con il dirigente.

CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA NELLA SCUOLA

Le norme sulle modalità di convocazione e di svolgimento delle assemblee sono definite nell'art. 8 del CCNL, che inserisce le RSU tra i soggetti che possono indire assemblee in orario di servizio nella scuola in cui sono state elette.

Allegato 7

REGOLAMENTO INTERNO PER LE RSU: PROPOSTA

L'ARAN, con la Nota di chiarimento del 30/1/2001 prot. 1299, ricorda che *"sul funzionamento delle RSU l'art 8 dell'Accordo Quadro del 7 agosto 1998 stabilisce, come unica regola, che la stessa assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti. Le modalità con le quali tale maggioranza si esprime, nonché il funzionamento interno dell'organismo, sono eventualmente definite dalle medesime RSU con proprio regolamento interno, rispetto al quale le singole Istituzioni scolastiche non sono tenute ad alcun intervento né ad atti di recepimento, trattandosi di un atto endosindacale".*
Pertanto, soprattutto per evitare che Dirigenti troppo invadenti si occupino di questioni che non li riguardano, è opportuno definire tra i componenti della RSU questo regolamento, che chiarisca il funzionamento interno e il comportamento da assumere su determinate questioni.
Per garantire al massimo la partecipazione di tutti i lavoratori e la democraticità delle decisioni formuliamo alcuni suggerimenti su cui basare il Regolamento. Suggerimenti che intendono ampliare il ruolo e le prerogative delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, per quegli aspetti non esaurientemente definiti dalla normativa.

COSTITUZIONE

"Con la consegna del verbale elettorale all'istituto scolastico da parte della Commissione elettorale, si intende costituita la RSU che da tale momento può legittimamente operare" (nota ARAN del 30/1/2001 prot. 1299).

RIUNIONI

La RSU si riunisce ogni qualvolta un componente ne faccia richiesta.
Per ogni riunione è redatto e sottoscritto un verbale che viene affisso all'albo sindacale a cura della RSU.
Le riunioni della RSU sono rese pubbliche a tutti i lavoratori della scuola.

INFORMAZIONE

La RSU renda immediatamente pubblica ogni informazione ricevuta dal dirigente scolastico mediante comunicati affissi all'albo sindacale.

PIATTAFORMA DI ISTITUTO

All'inizio di ogni anno scolastico, in un'apposita assemblea sindacale, viene discussa e approvata la piattaforma di scuola su tutte le questioni in materia di trattativa di interesse generale e particolare di rilevante importanza, piattaforma a cui si debbono attenere i delegati RSU.

DIRITTI

- Permessi

Il contingente dei permessi retribuiti di spettanza delle RSU (25 minuti e 30 secondi per ogni dipendente con contratto a tempo indeterminato, da calcolare quindi per ogni a.s) è da queste gestito autonomamente, procedendo ad una ripartizione del monte ore attribuito in misura uguale per ogni componente.

In caso di riduzione della durata dell'ora di lezione, per il personale docente il computo va effettuato sull'effettiva durata, misurata in minuti.

- Assemblee

La RSU è tenuta a convocare l'Assemblea del personale quando uno dei suoi componenti o almeno un terzo dei lavoratori dell'Istituzione scolastica ne faccia richiesta.

In ogni caso, prima della conclusione di qualunque trattativa la RSU convoca l'assemblea di tutto il personale allo scopo di discutere e acquisire un parere vincolante sul contenuto del contratto.

- Locali

Ogni componente della RSU ha diritto ad usare il locale comune posto gratuitamente (e permanentemente se la scuola ha almeno duecento dipendenti) a disposizione dall'amministrazione.

- Affissione

Ogni componente della R.S.U. ha diritto di affiggere, senza nessuna preventiva autorizzazione, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi informatici.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA – RLS

Se all'atto della costituzione della RSU il candidato ad RLS non è stato specificatamente indicato ed eletto, la RSU lo designa al suo interno o tra il personale della scuola.

CONTRATTAZIONE – DECISIONI

La delegazione di parte sindacale è costituita:
a) dai componenti della RSU;
b) da un rappresentante per ognuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL 26/5/99, se accreditato a norma dell'art. 10 comma 2 del CCNQ 7/8/1998 (Nota ARAN prot. 1299 del 30/1/2001). La loro partecipazione serve a garantire la coerenza del Contratto Decentrato d'Istituto con il CCNL tra gli istituti della provincia.

Prima della firma di ciascun accordo integrativo d'istituto i componenti della RSU, singolarmente o congiuntamente, se lo ritengono necessario, convocano l'assemblea dei lavoratori al cui giudizio sottoporre l'ipotesi di accordo.

Di ogni seduta sarà redatto e sottoscritto un apposito verbale.

Le decisioni sono assunte a maggioranza dei componenti della RSU (articolo 8 CCNQ del 7 Agosto 1998)

La contrattazione è valida se viene firmata dalla maggioranza della RSU.

prof. Antonino Tindiglia