

RSU
Esserci!
***Il perché di una
presenza***







RSU

R

• **RAPPRESENTATIVITA'**

S

• **SEGNO**

U

• **UNITA'**





R

RAPPRESENTATIVITA'

Rsu vuol dire rappresentanza sindacale unitaria. Soffermandoci sul significato della parola rappresentare, scopriamo che significa intervenire ed assolvere determinati compiti in sostituzione di altri.



Chi meglio di noi ha queste funzioni di responsabilità

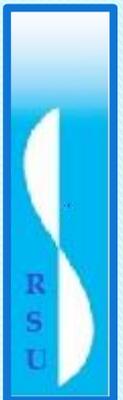
- ❖ chi meglio di noi può rappresentare questa pluralità di attori che sono presenti nella scuola.**
- ❖ Chi meglio di un docente di religione può avere uno sguardo sinottico completo sulla scuola.**
- ❖ Chi meglio di noi può essere una sentinella attenta ai bisogni di tutti e ai valori di giustizia e di solidarietà.**



S

• SEGNO

- ❖ **Rsu vuol dire essere un segno tangibile all'interno della scuola, segno di una presenza preziosa e visibile.**
- ❖ **Antidoto ad una invisibilità alla quale certe istituzioni vorrebbero relegarci.**



U • UNITA'

- ❖ **Essere capaci a tessere relazioni, ad ascoltare i bisogni e le esigenze e riportare tutto ad un' unità di intenti, di scopi e di valori.**
- ❖ **Unità che è frutto di mediazioni costruttive a favore di tutto il personale della scuola.**

CHI E'

E' un organismo sindacale che esiste in ogni luogo di lavoro, il cui scopo è quello di valorizzare strumenti importanti di partecipazione che aiutano a capire i diritti e i doveri di ciascuno per concorrere alla realizzazione di scelte giuste per il buon operato della scuola.



Con l'attuazione dell'Autonomia Scolastica (DPR n. 275 – 8 marzo 1999) e l'attribuzione della Dirigenza ai capi d'Istituto ogni Istituzione Scolastica diventa sede di contrattazione integrativa

Le relazioni sindacali si svolgono, nel rispetto delle competenze del Capo di Istituto e degli Organi Collegiali, con le modalità previste dall'art. 4,6 del CCNL-Scuola 2007/2009.



COME SI FORMA

- ❖ **La Rsu è eletta direttamente dagli stessi lavoratori attraverso specifiche elezioni.**
- ❖ **La procedura avviene tramite la presentazione di liste.**



DURATA

La RSU svolge il suo ruolo a tempo determinato. Rimane in carica per tre anni, alla scadenza dei quali, decade automaticamente per avviare nuove elezioni.

Sono previsti (art. 7 accordo collettivo quadro del 7/08/1998), i casi di dimissioni degli eletti, la loro sostituzione e l'eventuale decadenza prima del termine. Se decade più del 50 % dei componenti della RSU (2 su 3 o 4 su 6) decade l'intera RSU e si procede a nuove elezioni , di norma entro 50 giorni

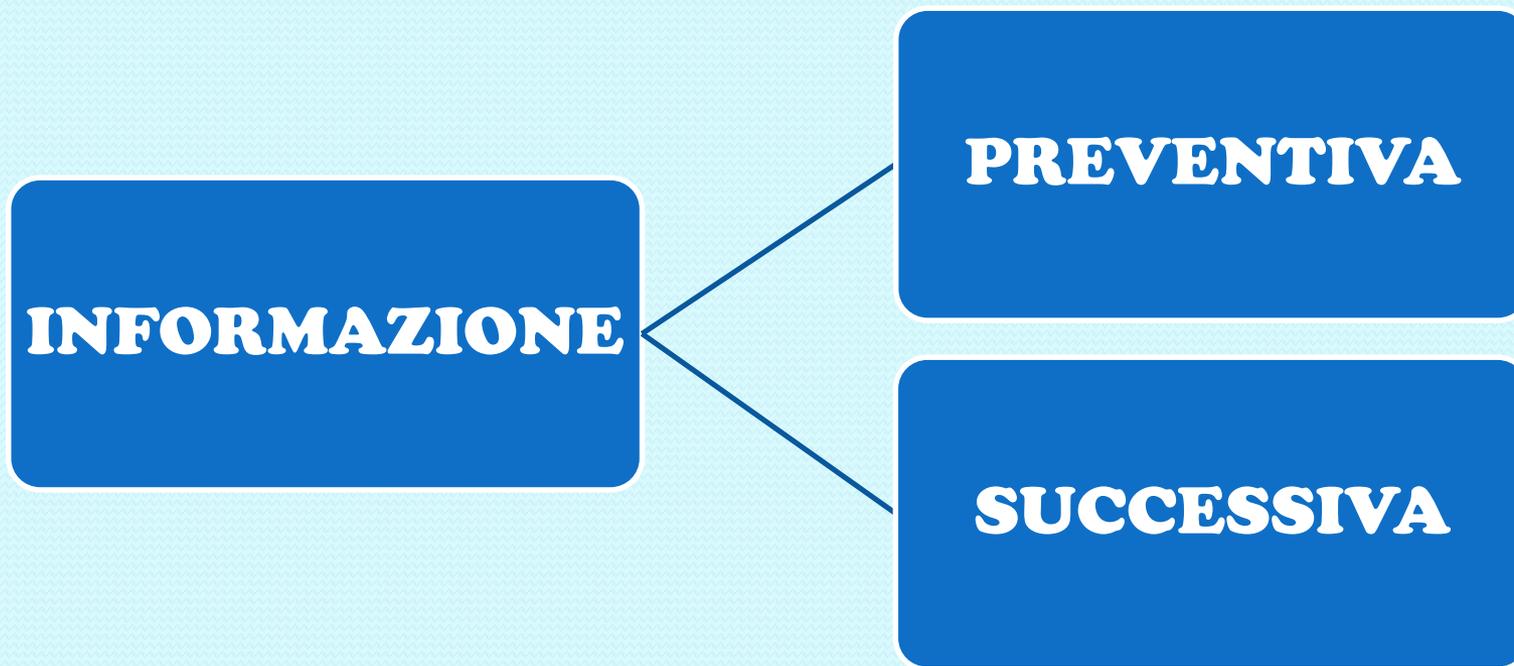


Che ruolo ha? **Far parte della contrattazione di Istituto**

Attraverso appositi incontri concordati tra le parti, il Dirigente scolastico è tenuto a fornire ai soggetti sindacali le informazioni e l'eventuale documentazione sulle materie previste dall'art. 6 del CCNL



COMPITO DEL DIRIGENTE



MATERIE DI INFORMAZIONE PREVENTIVA (prima del Dlgs 150/2009)

- ❖ **a) proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola;**
- ❖ **b) modalità di utilizzazione del personale in rapporto al piano dell'offerta formativa;**
- ❖ **c) utilizzazione dei servizi sociali;**
- ❖ **d) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali, nonché i contingenti di personale previsti dall'articolo 2 dell'accordo sull'attuazione della legge 146/90;**
- ❖ **e) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;**
- ❖ **f) attività e progetti retribuiti con il fondo d'istituto o con altre risorse derivanti da convenzioni ed accordi;**
- ❖ **g) criteri di retribuzione e utilizzazione del personale impegnato nello svolgimento delle attività aggiuntive;**

MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Prima del Dlgs 150/2009)

h) criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente, educativo ed ATA alle sezioni staccate e ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica; ritorni pomeridiani.

i) modalità relative alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale ATA e del personale educativo, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione integrativa nazionale, nonché i criteri per l'individuazione del personale ATA ed educativo da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo d'istituto;

l) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;

m) criteri generali per l'impiego delle risorse, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 del CCNL 26.5.1999 del fondo in relazione alle diverse professionalità, ai vari ordini e gradi di scuola eventualmente presenti nella stessa istituzione scolastica ed alle tipologie di attività;



MATERIA DI INFORMAZIONE SUCCESSIVA (Prima del Dlgv 150/09)

- q) nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo d'istituto;**
- r) criteri di individuazione e modalità di utilizzazione del personale in progetti derivanti da specifiche disposizioni legislative, nonché da convenzioni, intese o accordi di programma stipulati dalla singola istituzione scolastica o dall'Amministrazione scolastica periferica con altri enti e istituzioni;**
- s) verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse.**

COSA CAMBIA COL DECRETO BRUNETTA

Con il decreto Brunetta D.lgs 150/09, la contrattazione collettiva nazionale è deputata agli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché alla definizioni delle materie afferenti alle relazioni sindacali. Individua cioè le materie e detta i limiti entro cui può svolgersi la contrattazione integrativa. Circa le materie c'è l'obbligo solo di destinare il trattamento economico accessorio (FIS). Il tutto nei limiti dei vincoli di bilancio. Per il resto, numero e contenuti delle medesime sono elencate nel CCNL, con l'esclusione di tutto ciò che concerne le determinazioni dell'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro, che sono assunte in via esclusiva dal DS.

In particolare : tutte quelle misure riguardanti la gestione delle risorse umane, la direzione e l'organizzazione del lavoro, con il solo obbligo di informazione ai sindacati



MATERIE DI INFORMAZIONE PREVENTIVA

(Dopo del Dlgs 150/2009)

- **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 e utilizzazione del personale**
- **Determinazione degli uffici e la gestione del rapporto di lavoro**
- **Le materie oggetto di contrattazione**



MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (Dopo Dlgs 150/09')

- **Criteria e modalità di applicazione dei diritti sindacali**
- **Attuazione della normativa in materia di sicurezza**
- **Compensi previsti all' art. 88 CCNL 07/09 (Indennità e compensi a carico del fondo d' istituto)**



MATERIA DI INFORMATIVA SUCCESSIVA

(Dopo il Dlgs 150/09)

- **Nominativi del personale utilizzato in attività e progetti**
- **Verifica dell'attuazione del Contratto Integrativo d' Istituto (CII) sull'utilizzo delle risorse.**
- **Determinazione circa l'organizzazione degli uffici e la gestione del rapporto di lavoro**



ELETTI RSU – DIRIGENTI SINDACALI

- Le elette e gli eletti RSU e i TAS nominati dalle OO.SS rappresentative e firmatarie sono dirigenti sindacali perciò vengono riconosciuti tutti i diritti anche per l'attività sindacale:
- -permessi retribuiti e non per lo svolgimento della propria funzione
- -indire assemblee del personale
- -fruire dei locali per lo svolgimento dell'attività sindacale e di appositi luoghi di affissione
- PERMESSI SINDACALI GIORNALIERI
- -espletamento del mandato
- -partecipazione trattative sindacali
- -partecipazione a convegni e congressi di natura sindacale

Come si utilizzano i permessi ...

- 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 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.

Convocazione assemblee RSU nella scuola

- Art 23 del CCNL 16-18, che inserisce le RSU tra i soggetti che possono indire assemblee in orario di servizio nella propria scuola.
- Preavviso di almeno 6 giorni , di norma all'inizio o alla fine del servizio dei docenti , per il personale ATA, dovendo garantire il servizio può svolgersi terminato l'orario scolastico
- Assemblee di istituto hanno un monte ore complessivo annuo di 10 ore .

Niente paura



NEL DETTAGLIO...REDAZIONE DEL CONTRATTO

- - il contratto
- -tempi : di regola settembre-30 novembre
- Scopo : adattare il CCNL alle esigenze del PTOF dell'Istituzione scolastica

- La contrattazione integrativa serve a dare attuazione alle norme generali fissate dal CCNL, in attuazione delle peculiarità di ogni scuola relative a tempi, termini e modalità (la cosiddetta “Parte normativa”), ma in particolare dispone di proprie risorse economiche, direttamente contrattabili, definite dall’art. 39 bis del CCNL 2016/18 (la cosiddetta “Parte economica”).
- A queste risorse si aggiungono altri fondi di varia natura, che vengono portati al tavolo negoziale come informativa sindacale, per armonizzarli col Fondo per il Miglioramento dell’Offerta Formativa (FMOF ...desidero sapere chi inventa queste sigle....).
- Occorre avere ben presente che l’accordo sulla Parte economica deve servire al miglioramento dell’Offerta formativa, non a retribuire lo staff del DS.

Partiamo dal PTOF

- Il PTOF è il documento che caratterizza la scuola
- nei confronti degli studenti, delle famiglie e del territorio. Al suo interno sono inserite tutte le
- attività progettuali curricolari ed extracurricolari della scuola, alle quali deve essere dato riconoscimento
- in sede di Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa.
- Con la legge 107/2015 il POF è diventato triennale
- cioè PTOF anche se può essere modificato annualmente
- in caso di giustificati motivi.
- Nel PTOF viene definita la consistenza dell' organico dell'autonomia proposto all'amministrazione:
- USR e MIUR.

Il piano è elaborato dal collegio dei docenti sulla base degli indirizzi per le attività della scuola e delle scelte di gestione e di amministrazione definiti dal dirigente scolastico.

- **Prima di iniziare la contrattazione e il confronto, è quindi opportuno essere a conoscenza delle linee essenziali del PTOF e degli atti di riferimento del Consiglio di Istituto.**

Andiamo con ordine

- Prima riunione (settembre) monitoraggio contrattazione precedente
- Presentazione del DS del prospetto preparato dal DSGA sulla individuazione e quantificazione dei fondi che ci sono(anche quelle dell'anno precedente)
- Nuovo contratto prevede nelle risorse della scuola e nella contrattazione : -finanziamenti per il bonus per il merito (attenzione solo per i docenti...)-progetti nazionali e comunitari PON- alternanza scuola lavoro
- Scorporare le quote dedicate ai collaboratori del dirigente e ai responsabili di plesso e del DS.
- Ripartizione e compensi

Ne parleremo in seguito....

Alcuni punti salienti

- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS
- Sciopero
- Criteri di utilizzazione del personale docente in base POF/PTOF e alle collaborazioni
- Criteri per la partecipazione del personale ai corsi di formazione / aggiornamento
- Predisposizione orario insegnamento con poche interruzioni, in caso di impossibilità prevedere un «compenso» per il disagio oltre un certo numero di buchi e rientri pomeridiani
- Criteri sostituzione dei docenti assenti e utilizzo delle ore eccedenti
- Per il personale ATA stabilire l'orario di servizio , i settori di lavoro, le chiusure, la flessibilità e la definizione dei turni, l'aggiornamento e la formazione



- Non temete sarete supportati, affiancati, formati, assistiti dalle nostre strutture provinciali.