

D.L.vo 165/2001, D.L.vo 150/2009, LEGGE 107/2015, D.L.vo 75/2017-RIFORMA MADIA - NUOVO CCNL 2018: EFFETTI SULLA CONTRATTAZIONE NELLA SCUOLA

Dott. Giuseppe De Sabato
Segretario Provinciale FLP SCUOLA FOGGIA
Responsabile Dipartimento Politiche per l'Istruzione della Confederazione Indipendente Sindacati Europei – CSE-



SINDACATO
FLP SCUOLA
FOGGIA



LIBERO
RAPPRESENTATIVO
AUTONOMO
FORMATIVO

cidi

centro iniziativa democratica insegnanti
FOGGIA

Via Nicola delli Carri, 15 - Tel. 0881 204801 - www.cidifoggia.it

***“LA CONTRATTAZIONE NELLA SCUOLA DOPO LA
LEGGE 107, D. L. vo 75/2017- RIFORMA IMPIEGO
PUBBLICO-, NUOVO CCNL 2016/2018”***

LE TAPPE DELLA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO

- La “prima privatizzazione” Legge 23 ottobre 1992, n. 421-D.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 - prima tornata contrattuale 1994/1997;
- La “seconda privatizzazione” legge 15 marzo 1997, n. 59 (Bassanini I) - dd.l.vi nn. 396/1997- 80/1998-387/1998 seconda tornata contrattuale 1998/2001(fine del periodo transitorio)
- Il cd. TUIPI: D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165
- La riforma Brunetta - Legge 4 marzo 2009, n. 15 – D.Lgs.27 ottobre 2009, n. 150
- La riforma Madia - Legge delega n. 124/2015 e decreti attuativi
- Corte costituzionale 16 novembre 2016, n. 251

L'ORGANIZZAZIONE DELLA P.A.-RISERVA DI LEGGE

L'art. 2 del D.lgs. 165/2001

- 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive*
- 2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto che costituiscono disposizioni a carattere imperativo.. I rapporti di lavoro (...) sono regolati contrattualmente*

RAPPORTO LEGGE – CONTRATTO COLLETTIVO

L'art. 2 del D.lgs. 165/2001

- *In ogni caso l'art.2 del d.l.vo 165 prevedeva la possibilità **che le norme relative alla disciplina del rapporto di lavoro potessero essere derogate mediante i contratti di lavoro**; il legislatore del tempo, quindi, aveva dato spazio alla contrattazione quale momento di confronto DATORE DI LAVORO/OO.SS., facendo assurgere il contratto a fonte primaria di regolamentazione del rapporto anche in deroga a norme di legge;*
- *Successivamente, con il D.L.vo 150/2009 (riforma Brunetta) tale possibilità è stata esclusa e stabilito che.....«**possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge**»*

GLI EFFETTI DEL D.L.vo 150/2009

Con il D.Lgs. n. 150/2009 si è così ampliata l'area di disciplina del rapporto di lavoro e delle relazioni sindacali REGOLATA (QUASI DEL TUTTO) PER LEGGE.

IN SOSTANZA E' STATO DI NUOVO ATTRATTO AL REGIME PUBBLICISTICO QUASI TUTTO IL RAPPORTO DI LAVORO.

IN SOSTANZA:

- *valutazione delle strutture e del personale*
- *valorizzazione del merito e premialità*
- *progressioni verticali e orizzontali*
- *incarichi e responsabilità dirigenziali*
- *mansioni e inquadramento*
- *trattamento economici*
- *responsabilità disciplinare*
- *responsabilità dirigenziale*
- *mobilità*

SONO STATE QUASI DEL TUTTO AVOCATE A UN SISTEMA DI REGOLAMENTAZIONE UNILATERALE LEGISLATIVA. MENTRE, NELL'ASSETTO PRECEDENTE LA RIFORMA BRUNETTA, SI POTEVA CONTRATTARE,

GLI EFFETTI DEL D.L.vo 150/2009

SONO IN PARTICOLARE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:

1. *le materie attinenti all'organizzazione degli uffici*
2. *quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'art.9;*
3. *quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17;*
4. *la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali;*
5. *nonché quelle di cui all'art.1, comma 2, lett.c) della legge 23 ottobre 1992, n.421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corrispondenza del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, **LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA È CONSENTITA NEGLI ESCLUSIVI LIMITI PREVISTI DALLE NORME DI LEGGE***

E LA CONTRATTAZIONE ?

E' RIMASTA LA RISERVA DI CONTRATTAZIONE IN MATERIA DI TRATTAMENTI ECONOMICI

- *L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire solo mediante contratto collettivo (art. 2, c. 3, terzo periodo);*
- **Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dalla entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale (art. 2, c. 3, quarto periodo)**
- *Il trattamento economico fondamentale ed accessorio (fatte salve alcune fattispecie) è definito dai contratti collettivi (art. 45, c. 1, art. 40 c. 3 ter, art. 47-bis);*
- *I contratti collettivi definiscono, in coerenza con la legge, trattamenti economici accessori ... (art. 45, comma 3)*

GLI SFORZI (??) COMPIUTI DOPO L'ANNO 2009 SONO STATI TUTTI CONCENTRATI SULLA MODIFICA DELLA LEGGE 150/2009

ED E' COSI' CHE SI GIUNGE ALLA RIFORMA "MADIA"

CHE, NELLE INTENZIONI, DOVEVA MODIFICARE LA LEGGE "BRUNETTA"



GLI EFFETTI SULLA SCUOLA DEL D.L.vo 150

- **Subito dopo l'approvazione della legge si sono fatti sentire gli effetti sulla contrattazione nella scuola. Infatti, a parere dell'ANP – associazione di categoria dei dirigenti scolastici – in seguito al d.l.vo 150, non era più possibile contrattare nella scuola sui seguenti argomenti:**
 - *Modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al POF;*
 - *Modalità di utilizzazione del personale ata;*
 - *Criteri relativi all'assegnazione del personale alle sezioni staccate plessi, ritorni pomeridiani,etc;*
 - *Criteri relativi all'organizzazione del lavoro e articolazione orario del personale della scuola e criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il FIS.*

GLI EFFETTI SULLA SCUOLA DEL D.L.vo 150

- **Le OOSS., viceversa, hanno sostenuto che solo i Criteri relativi all'assegnazione del personale alle sezioni staccate e plessi, erano state sottratte alla contrattazione (si è fatto riferimento proprio a una nota del MIUR n.6900 del 1.9.2011).**
- *Sull'argomento, a dire il vero, mai il MIUR o l'ARAN hanno cercato di fare chiarezza, per cui si sono avute numerose sentenze dei giudici, contrastanti fra di loro, che ancor più hanno creato confusione sull'applicazione della legge 150 nella scuola*

La legge 107/2015

- *Come se non bastasse, con la legge 107/2015 SI ASSISTE A UN RAFFORZAMENTO DEL «DECLINO» DELLA CONTRATTAZIONE SPECIALMENTE NELLA SCUOLA. La nuova formulazione del ruolo del dirigente scolastico (ispirata proprio al contenuto del D.L.vo 150/2009....) ha fatto aumentare i dubbi interpretativi e lo squilibrio di poteri all'interno della scuola.*
- *Uno dei punti controversi introdotti dalla legge 107 è stato, per esempio, quello della formazione del personale docente e l'introduzione del PIANO TRIENNALE DI FORMAZIONE.*
- *La legge 107 nel stabilire che “la formazione è obbligatoria, permanente e strutturale” ha fatto ritenere, in questo avallato anche da «notizie sparse e confuse date ai Dirigenti Scolastici dal Miur, che era modificato unilateralmente quanto previsto sia dal CCNL 2006, nella parte relativa alla formazione, che il contenuto del DPR 297/1994 e del CCNL vigente, nella parte riguardante le attività funzionali all'insegnamento.*

La legge 107/2015 : La formazione

- **In effetti, così non è, e spieghiamo perché:**
- **Il legislatore della 107 ha sì posto al centro dello svolgimento della funzione docente la formazione "classificandola come strutturale, permanente ed obbligatoria", ma si è limitato ad una affermazione che possiamo definire "di solo principio". Non ha affatto né modificato né cassato il CCNL 2006 né tanto meno quanto stabilito dal DPR 297.**
- **D'altra parte, nemmeno il nuovo CCNL 2018 ha apportato modifiche alla prestazione obbligatoria di ore di formazione, anzi ne ha cambiato le modalità di gestione, come appresso vedremo.**
- **Allora, precisiamo:**
 - **Il comma 124 della legge 107 non pone ore obbligatorie di formazione;**
 - **La formazione diventa obbligatoria se deliberata dal Collegio dei docenti e deve essere considerata servizio a tutti gli effetti e, quindi, rientrare nelle attività funzionali all'insegnamento (le cosiddette 40+40 ore riservate alle attività collegiali)**
 - **Non sono obbligatorie, se non deliberate dal Collegio, nemmeno le attività di formazione attuate dalla rete di Ambito, che sono solo una opportunità offerta ai docenti e che non possono quindi ritenersi obbligatorie in alcun modo.**

La legge 107/2015 : La gestione del personale

- La legge 107/2015, inoltre, al comma 78, ridisegna le competenze e i compiti del DS, infatti così testualmente recita :” **il dirigente scolastico, nel rispetto delle competenze degli organi collegiali, fermi restando i livelli unitari e nazionali di fruizione del diritto allo studio, garantisce un’efficace ed efficiente gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e materiali, nonché gli elementi comuni del sistema scolastico pubblico, assicurandone il buon andamento. A tale scopo, svolge compiti di direzione, gestione, organizzazione e coordinamento ed e’responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio secondo quanto previsto dall’articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché della valorizzazione delle risorse umane.**”

La legge 107/2015 : La gestione del personale

- **LE NOVITÀ PIÙ RILEVANTI SONO INTRODOTTE, INVECE, DAI COMMI**

- **14, 18, 79,80, 117 E 127:**

- **Il comma 14** è dedicato all'elaborazione del PTOF e attribuisce al dirigente una competenza spettante prima al consiglio d'Istituto;
- **Al comma 18 si stabilisce** che "Il dirigente scolastico individua il personale da assegnare ai posti dell'organico dell'autonomia, con le modalità di cui ai commi da 79 a 83"-cioè il dirigente scolastico dall'A.S. 2016/17 individua, all'interno dell'ambito territoriale di riferimento il personale docente di ruolo al fine di coprire i posti dell'organico dell'autonomia, in primis i posti comuni e di sostegno vacanti e disponibili. Il DS propone l'incarico triennale in coerenza con il PTOF,valorizzando il curriculum, le esperienze e le competenze professionale e svolgendo anche dei colloqui.
- **Il comma 117**, poi, affida al dirigente scolastico il compito di valutare, sentito il parere del comitato per la valutazione dei docenti, il personale docente in periodo di formazione e prova sulla base dell'istruttoria di un docente che svolge funzioni di tutor;
- **Il comma 127 stabilisce che** spetta al DS assegnare, sulla base dei criteri individuati dal comitato di valutazione, il bonus premiale (commi 126 e 128) ai docenti maggiormente meritevoli che operano nell'Istituzione scolastica che lo stesso dirige.
- **LASCIO PERO' ALLA PROF.SSA CHIECHI UNA TRATTAZIONE SPECIFICA DELL'ARGOMENTO ATTESO CHE IL SUO INTERVENTO SI INCENTRA PROPRIO SUL NUOVO RUOLO DEL DIRIGENTE SCOLASTICO CON LA LEGGE 107**

LA RIFORMA MADIA: LEGGE 124/2015

LA LEGGE 124 DEL 7 AGOSTO 2015, È COMPOSTA DA CIRCA 20.000 PAROLE E SPAZIA IL SUO INTERVENTO IN QUASI TUTTI I CAMPI DELLA P.A.. IN PARTICOLARE, **L'ART. 8 SI OCCUPA DELLA RIORGANIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE DELLO STATO, E L'ART.17 DEL RIORDINO DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.**

INVERO, IL LEGISLATORE, DOPO AVER FISSATO UNA SERIE DI PRINCIPI, DELEGA IL GOVERNO AD EMANARE DECRETI LEGISLATIVI APPLICATIVI DELLA RIFORMA.

SENZA OMBRA DI DUBBIO, PERO', DEVO SOTTOLINEARE CHE I DECRETI LEG.VI CONSEGUENTI, NUMERO 74 E 75, AL DI LA' DELLE «ILLUSORIE»ASPETTATIVE CHE LE OO.SS. AVEVANO RIPOSTO IN TALE LEGGE A SEGUITO DELL'ACCORDO DI NOVEMBRE 2016(COME APPRESSO VEDREMO), PUR RIAFFERMANDO IL VINCOLO DELLA RESTITUZIONE DELLA PIENA TITOLARITA' DELLA CONTRATTAZIONE PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO, SEGNANO UN ULTERIORE PASSO VERSO IL RITORNO AL REGIME PUBBLICISTICO DEI RAPPORTI DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

ACCORDO GOVERNO/CGIL-CISL-UIL DEL 30.11.2016

*In questo contesto, si inserisce, come dicevo, prima cioè dell'emanazione dei decreti legislativi previsti dalla legge 124/2015, **L'ACCORDO GOVERNO/SINDACATI DEL 30.11.2016***

L'accordo avrebbe dovuto segnare l'impegno del Governo affinché, mediante la delega conferita dalla legge 124/2015, si addivenisse a un nuovo riequilibrio fra la regolamentazione legislativa del rapporto di lavoro e il sistema delle relazioni sindacali che dovevano essere incentrate sul contratto di lavoro. In sostanza, le OO.SS. hanno pensato che, attraverso l'accordo, si potessero superare i vincoli imposti dalla legge Brunetta per ritornare a quanto previsto dal D.L.vo 165/2001.

Il nuovo art. 2, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dalla legge 124/015

LA SPERANZA ERA BASATA SULLA RIFORMULAZIONE DELL'ART. 2 DEL D.L.VO 165/2001 , COSI' RISCritto:
“Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano 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'articolo 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, (cassato l'inciso: solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge)”

In sostanza, però, è stato confermato il vecchio testo ed è stato solo cassato “un inciso”.

IL NUOVO ART. 40, C. 1 DEL D.L.VO 165 MODIFICATO DALLA LEGGE 124/2015

La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

IDENTICO FATTA SALVA L'AFFERMAZIONE DEL PRIMO CAPOVERSO

I POTERI DATORIALI. IL NUOVO ART. 5, C. 2 D.LGS. N. 165/2001

Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici SONO ASSUNTE IN VIA ESCLUSIVA DAGLI ORGANI PREPOSTI ALLA GESTIONE CON LA CAPACITÀ E I POTERI DEL PRIVATO DATORE DI LAVORO, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, per le misure riguardanti i rapporti di lavoro, ove previste nei contratti di cui all'articolo 9. (cassato: Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici)»

LA PARTECIPAZIONE SINDACALE CONFERME E CENTRALITÀ DEI CCNL?

«Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione» (art. 9 D.Lgs. n. 165/2001 invariato)

«Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali » (art. 6, c. 1 nuova formulazione).

CONTRATTAZIONE E DECRETO MADIA

- **LEGGE DELEGA 124/2015** → 2 **DECRETI ATTUATIVI** → 3 **TESTI NORMATIVI**

d.lgs. 75/2017

d.lgs. 74/2017

AMBITI DI INTERVENTO:

- a) Assunzioni (lavoro flessibile, concorsi e stabilizzazioni)*
- b) Contrattazione (nazionale e integrativa)*
- c) Sistema di valutazione (ciclo performance e valutazione premiale)*
- d) Procedimenti disciplinari*

L'INTERVENTO DELLA CORTE COSTITUZIONALE 23 LUGLIO 2015, N. 178

Il reiterato protrarsi della sospensione delle procedure di contrattazione economica altera la dinamica negoziale il contratto collettivo si atteggia come imprescindibile fonte, che disciplina anche il trattamento economico..... il contratto collettivo contempera in maniera efficace e trasparente gli interessi contrapposti delle parti e concorre a dare concreta attuazione al principio di proporzionalità della retribuzione, ponendosi, per un verso, come strumento di garanzia della parità di trattamento dei lavoratori (art. 45, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001) e, per altro verso, come fattore propulsivo della produttività e del merito (art. 45, comma 3, del d.lgs. 165 del 2001)».

ACCORDO DEL 13 LUGLIO 2016 CON LE OO.SS.

Il primo effetto dell'accordo, e che era determinante per la ripresa della contrattazione, e' stata la rideterminazione e semplificazione dei comparti in cui inserire i «pubblici dipendenti»

l'accordo ha, pertanto, portato a prevedere 4 comparti di contrattazione:

- A) Comparto delle Funzioni centrali;*
- B) Comparto delle Funzioni locali;*
- C) Comparto dell'Istruzione e della ricerca;*
- D) Comparto della Sanità.*

COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA.

1. Il comparto di contrattazione collettiva dell'Istruzione e della ricerca **COMPRENDE** il personale non dirigente, ivi incluso quello di cui all'art. 69, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, **DIPENDENTE DA:**

I. : - *Scuole statali dell'infanzia, primarie, secondarie ed artistiche, istituzioni educative e scuole speciali, nonché ogni altro tipo di scuola statale;*

II. : - *Accademie di belle arti, Accademia nazionale di danza, Accademia nazionale di arte drammatica, Istituti superiori per le industrie artistiche – ISIA, Conservatori di musica e Istituti musicali pareggiati;*

III. : - *Università, Istituzioni Universitarie e le Aziende ospedaliere universitarie di cui alla lett. a) dell'art. 2 del d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517;*

IV. : - *Consiglio nazionale delle ricerche – CNR; [...]*

Relazioni sindacali

Rapporto di lavoro pubblico

regolato
da

***Codice Civile e
Leggisul lavoro
subordinato di
impresa***

***lo stesso decreto
legislativo 29/93
(poi Dec. Leg.vo
165/01) come
modificato dalla
legge Madia***

***Contratti
(collettivi e
individuali)***

TIPOLOGIA DI CONTRATTI

CCNQ

CCNL

**CONTRATTO
INTEGRATIVO**

**CONTRATTO
DI ISTITUTO**

Accordi su materie comuni a vari comparti o aree, ovvero tra aree e comparti (es. diritti sindacali, telelavoro).
Accordo per la definizione dei comparti.

Riguarda ogni singolo comparto o area individuata e disciplina il relativo rapporto di lavoro e relazioni sindacali. Solo il CCNL può derogare alla legge.

Si svolge sulle materie, con i soggetti e nei limiti indicati dal CCNL e nel rispetto dei vincoli di bilancio, relativamente ad ogni comparto.

Si svolge sulle materie previste dal CCNL di comparto.

PAROLE CHIAVI

- **RELAZIONI:** rapporto tra due o più persone/enti
- **SINDACALI:** è un rapporto di natura sindacale, che attiene ai problemi del lavoro, tra una parte e una controparte, tra un datore di lavoro: dirigente scolastico e i rappresentanti lavoratori: R.S.U e OO.SS.
- **CONTRATTAZIONE:** “contratto”= accordo tra due parti per costituire, modificare o estinguere un rapporto giuridico
- **ISTITUTO:** una Scuola autonoma: relazioni a livello di scuola

I SOGGETTI delle Relazioni Sindacali

A livello di CCNQ: tra l'ARAN e le Confederazioni Sindacali Rappresentative dei comparti

A livello di CCNL di singolo comparto: tra l'ARAN e le Federazioni Sindacali di Comparto rappresentative nel predetto comparto e le Conf.ni

A livello CCNI nazionale: tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del CCNL 2016/2018

A livello Regionale (e provinciale solo per informazione): tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016/2018

A livello della singola Istituzione Scolastica: tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016/2018, che costituiscono la parte sindacale.

GLI attori e GLI strumenti

Contrattazione di istituto



IL NUOVO CCNL DI LAVORO ED EFFETTI SULLA CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

E VENIAMO, ORA, AL NUOVO CONTRATTO DI LAVORO 2016/2018.

**TENENDO CONTO DELLE MODIFICHE INTRODOTTE DAL D.L.VO 75/2017 (LEGGE MADIA)
SONO STATI RIDETERMINATI GLI ISTITUTI:**

- **DELLA INFORMAZIONE**
- **DEL CONFRONTO**
- **DELLA CONTRATTAZIONE**

IL NUOVO CCNL DI LAVORO ED EFFETTI SULLA CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

INFORMAZIONE

E' ELEMENTO ESSENZIALE PER IL CORRETTO SVOLGIMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI NELLA SCUOLA. CON ESSA VI E' L'OBBLIGO, E RIMARCO L'OBBLIGO, DEL DIRIGENTE SINDACALE A PORRE IN ESSERE COMPORTAMENTI IMPRONTATI AI CRITERI DELLA TRASPARENZA, E DELLA PIENA CONOSCENZA DA PARTE DEI SOGGETTI SINDACALI DI TUTTE LE QUESTIONI PREVISTE DALLO STESSO CONTRATTO E CHE VEDREMO APPRESSO ELENCALE NELLE FASI RELATIVE AL CONFRONTO E ALLA CONTRATTAZIONE

CONFRONTO

E' ELEMENTO ESSENZIALE AFFINCHÉ' NELLA SCUOLA SI INSATURI UN "RAPPORTO" PARITARIO E DI CONDIVISIONE DELLE SCELTE OPERATE DALLA PARTE DATORIALE, ONDE CONSENTIRE AI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI DI PARTECIPARE IN MANIERA COSTRUTTIVA A TUTTE LE DECISIONI ASSUNTE PER LA GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA

CONTRATTAZIONE

E' ELEMENTO DETERMINANTE PER STABILIRE "NORME CONTRATTUALI AVENTI RILEVANZA GIURIDICA" VINCOLANTE FRA LE PARTI. QUINDI, IL CONTRATTO DIVENTA LA FONTE REGOLATRICE, PER LE MATERIE AD ESSO RIMANDATE, DEI RAPPORTI FRA IL DIRIGENTE E IL PERSONALE. IN CASO DI NECESSITA' ESSO PUO' ANCHE DARE ORIGINE, MEDIANTE LA STIPULA DI ACCORDI INTEGRATIVI, A NORME DI INTERPRETAZIONE

Le materie oggetto d'informazione

LE MATERIE OGGETTO D'INFORMAZIONE A LIVELLO D'ISTITUZIONE SCOLASTICA SONO:

➤ L'informativa si svolge su tutte le materie demandate alla contrattazione e al confronto, in quanto presupposti per il corretto esercizio dell'attività sindacale;

➤ Rientrano in tale obbligo datoriale in particolare anche *la proposta di formazione delle classi e degli organici, i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei, la determinazione assunta dagli uffici territoriali del Miur in materia di organici*

COME DEVE ESSERE L'INFORMATIVA



COME FARE L'INFORMATIVA

- **l'informativa deve essere «puntuale» ed «adeguata»,** al fine di consentire ai soggetti sindacali di esercitare il proprio ruolo di controllo e verifica sull'esercizio dei poteri datoriali
- Il CCNL non prescrive un'unica e particolare forma di informazione preventiva
- *In ogni caso l'informativa è preferibile che sia resa in forma scritta, onde consentire un oggettivo riscontro;*

Le materie demandata al nuovo istituto del Confronto

La procedura di attivazione del confronto si attua mediante la consegna di documentazione ai rappresentanti sindacali degli elementi idonei per consentire l'esercizio delle prerogative previste dal CCNL. In seguito alla consegna di tali atti, entro 5 giorni, ANCHE UNA SOLA PARTE DELLE OO.SS., può chiedere l'apertura del confronto. Anche la scuola può chiedere l'apertura di un tavolo di confronto

LE MATERIE DI CONFRONTO A LIVELLO D'ISTITUZIONE SCOLASTICA SONO:

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) la 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.(*)

IL NUOVO CCNL DI LAVORO ED EFFETTI SULLA CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

LE MATERIE DI CONTRATTAZIONE A LIVELLO D'ISTITUZIONE SCOLASTICA SONO:

- 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;
- 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;
- 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;

Le materie demandate alla contrattazione di istituto

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

IL CONTRATTO DI ISTITUTO NEL NUOVO CCNL 2018

ALCUNE PRECISAZIONI UTILI:

- **L'ART.24 SI INTERESSA DEL PTOF FACENDOLO RIENTRARE NEL TESTO CONTRATTUALE. IN PARTICOLARE IL COMMA 3 PRECISA CHE IL PTOF DEVE DARE PRIORITA' ALL'EROGAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA ORDINAMENTALE E ALLE ATTIVITA' CHE NE ASSICURANO L'INCREMENTO (OSSIA ATTIVITA' DI AMPLIAMENTO OFFERTA FORM.VA,POTENZIAMENTO, ETC)**
- **NELL'ART.28 DEL NUOVO CCNL SI DEFINISCE LA POSSIBILITÀ DI RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI INSEGNAMENTO TRADIZIONALE DEI DOCENTI DI CUI ALL'ART. 28 COMMA 5 DEL CCNL 29/11/2007, INTRODUCENDO L'OPPORTUNITÀ DI DESTINARE TALE ORARIO PARZIALMENTE O INTEGRALMENTE PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DI POTENZIAMENTO O ATTIVITÀ ORGANIZZATIVE RIENTRANTI NELL'ART.25 DEL D.LGS. N.165 DEL 2001, NONCHÉ QUELLE DI CUI ALL'ART.1, COMMA 83, DELLA LEGGE N.107 DEL 2015, FERMA RESTANDO LA PRIORITARIA COPERTURA DELL'ORARIO DI INSEGNAMENTO PREVISTO DAGLI ORDINAMENTI SCOLASTICI.**
- **IN SOSTANZA, CON L'ART.28, SI DESTINANO SOLO LE EVENTUALI ORE NON PROGRAMMATE NEL PTOF ALLE SUPPLENZE E NON IN VIA ORDINARIA COME NEL TESTO DELLA LEGGE 107 QUANDO L'ASPETTO DELLE SOSTITUZIONI DEI DOCENTI ASSENTI HANNO ASSUNTO VALORE PREPONDERANTE RISPETTO AL POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA. IL POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA ALLARGA IL RAGGIO DI AZIONE COMPRENDENDO INFATTI, SECONDO L'ART.28 COMMA 3, ANCHE ATTIVITÀ DI ISTRUZIONE, ORIENTAMENTO, FORMAZIONE, INCLUSIONE SCOLASTICA, DIRITTO ALLO STUDIO, COORDINAMENTO, RICERCA E PROGETTAZIONE, PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DELL'OFFERTA FORMATIVA**

IL CONTRATTO DI ISTITUTO NEL NUOVO CCNL 2018

ALCUNE PRECISAZIONI UTILI:

- *l'art.22 del nuovo CCNL, stabilisce, in proposito, che l'articolazione dell'orario di lavoro dei docenti sarà oggetto di confronto sindacale. Le decisioni assunte in sede di contrattazione integrativa diventano quindi fondamentali, a garanzia e a tutela dei diritti dei lavoratori.*
- *Il bonus per il merito entra nella contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica . Infatti, in sede contrattuale dovranno essere stabiliti anche 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; (art.22 comma 4 lett.c4 del CCNL).*

Le Relazioni Sindacali

TEMPISTICA

Il CCNL all'art. 7 prevede 2 ipotesi (il comma 6 e il comma 7):

Il Comma 6 prevede: che decorsi 30gg + 30gg dall'inizio della trattativa senza raggiungimento dell'accordo, le parti riassumono prerogative e libertà d'azione e decisione e quindi:

- ❑ **L'Amministrazione adotta misure e provvedimenti unilaterali**
- ❑ **il Sindacato può proclamare azioni di mobilitazione e contrasto**

Il Comma 7 prevede: che sulle materie che determinano un "oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa", *l'Amministrazione decide in via provvisoria fino alla successiva sottoscrizione e prosegue la trattativa, per pervenire all'accordo in tempi celeri entro 45gg+45gg, come previsto dall'art. 40, comma 3-bis, del d.lgs 165/2001.*

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO DI SCUOLA -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**

Le Relazioni Sindacali nella Scuola: **l'atto unilaterale**

Il Comma 6 dell'art. 22: indica le materie cui si applica l'art. 7, comma 7 che sono:

a5 *“criteri di riparto del fondo di cui all'art. 39-bis sulla base dei parametri indicati al comma 7 di tale articolo”*

b2 *“criteri di allocazione e utilizzo delle risorse” ... omissis ... “lotta contro l'emarginazione scolastica, interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio”*

c2 *“criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto”*

c3 *“criteri per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA”*

c4 *“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.”*

ANALISI DELLE RELAZIONI SINDACALI NELLA SCUOLA

COME AVVIENE, COME SI EFFETTUA, COME SI SVOLGE LA CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO, COME IL DIRIGENTE DEVE ESERCITARE IL POTERE DATORIALE NELLE MATERIE OGGETTO DEGLI ISTITUTI DELLA INFORMAZIONE, CONFRONTO E CONTRATTAZIONE, SARANNO TRATTATE ANALITICAMENTE DAL COLLEGA DOTT. CLAUDIO COLECCHIA NEL SUO INTERVENTO.

ORA NOI DOBBIAMO PROSEGUIRE SU ALCUNE PROBLEMATICITA' PROCEDURALI CHE ATTENGONO AL MOMENTO DELLA CONTRATTAZIONE

Le relazioni sindacali di Scuola

QUANTE FIRME SONO NECESSARIE AFFINCHÉ UN ACCORDO (CONTRATTO O INTESA) SIA VALIDO?

OVVIAMENTE OCCORRE LA FIRMA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO.

IL PROBLEMA È LA DELEGAZIONE SINDACALE.

MENTRE A LIVELLO NAZIONALE C'È UN CRITERIO DI LEGGE (IL CONTRATTO NAZIONALE È VALIDO SOTTOSCRITTO DA UN NUMERO DI SINDACATI CHE, NEL LORO INSIEME, RAGGIUNGONO UNA CERTA RAPPRESENTATIVITÀ ALL'INTERNO DEL COMPARTO) NON ESISTONO REGOLE (CIOÈ IL CCNL SCUOLE NON HA PREVISTO REGOLE) CHE DICANO QUANTE FIRME, TRA QUELLE DEI SOGGETTI TITOLARI DEL POTERE DI FIRMARE (5: RSU + I 4 RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DELLE OOSS CHE FANNO PARTE DELLA DELEGAZIONE) SONO NECESSARIE PER RENDERE VALIDO UN ACCORDO A LIVELLO DI SCUOLA.

LE FIRME POSSIBILI DELLA DELEGAZIONE SINDACALE SONO IN LINEA DI MASSIA 5 PERCHÉ LA DELEGAZIONE SINDACALE NON È UN ORGANO CHE DECIDE A MAGGIORANZA. LA RSU (LA CUI FIRMA VALE UNA FIRMA) E CIASCUN RAPPRESENTANTE DELLE OOSS TERRITORIALI (4) DECIDONO OGNUNO PER PROPRIO CONTO.

DAL PUNTO DI VISTA STRETTAMENTE TEORICO L'ACCORDO (CONTRATTO O INTESA) A LIVELLO DI SCUOLA SI PUÒ RITENERE SOTTOSCRITTO SE C'È LA FIRMA DEL DIRIGENTE SCOLASTICO E DI ALMENO UNA DELLE 5 COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE SINDACALE.

NON È ESCLUSO CHE POSSANO NASCERE PROBLEMI FORMALI, PERÒ, SE PER ESEMPIO DOVESSIMO MANCARE LA FIRMA DELLA RSU (CHE È IN QUALCHE MODO "TITOLARE" DEL CONTRATTO DI SCUOLA) IN OGNI CASO È ALTAMENTE SCONSIGLIABILE SOTTOSCRIVERE UN ACCORDO SOTTO IL QUALE MANCA LA FIRMA DELLA RSU (UN ACCORDO "CONTRO" I LAVORATORI DELLA SCUOLA?).

TUTTO IL RESTO RIENTRA IN UNA VALUTAZIONE DI OPPORTUNITÀ

Le relazioni sindacali di Scuola

LE INCOMPATIBILITA'

Al tavolo delle relazioni sindacali di Scuola

- non esistono incompatibilità...
- tra l'essere componente della RSU e membro del Consiglio di Istituto
- tra l'essere componente della RSU e membro del comitato per la valutazione del servizio
- tra l'essere componente della RSU ed essere collaboratore del dirigente scolastico
- tra l'essere membro della RSU e l'essere D.S.G.A. (anche se il personale ATA è posto "alle dirette dipendenze" del D.S.G.A...)

...ma è bene farsi molte domande sulle opportunità...

- da parte del Dirigente Scolastico per le cose che gli competono (chiamare qualcuno a far parte della delegazione di parte pubblica, nominare i collaboratori, far condurre le relazioni sindacali in sua assenza da un collaboratore, ecc.)
- Fermo restando che il titolare della contrattazione è il Dirigente e gli interventi al tavolo della trattativa devono essere solo portati dallo stesso titolare e non da altri.

CONCLUSIONI

SE IL NUOVO CONTRATTO DELLA SCUOLA, CHE NON POTEVA OVVIAMENTE DEROGARE DALLA LEGGE 107 E DAL D.L.VO 75/2017, ABBIA RIVITALIZZATO LA CONTRATTAZIONE A LIVELLO NAZIONALE, DECENTRATO O DI SINGOLA SCUOLA (COME SOSTENGONO QUELLE OO.SS. CHE LO HANNO SOTTOSCRITTO) E' TUTTO DA VERIFICARE E DA PRATICARE SUL POSTO DI LAVORO.

CERTO, COME APPRESSO DIRANNO I COLLEGHI, PER QUANTO ATTIENE SIA AGLI ASPETTI ECONOMICI CHE A QUELLI RELATIVI ALLE MATERIE DI CONTRATTAZIONE, AI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI, ETC, NON ME LA SENTO DI AFFERMARE CHE IL NUOVO CCNL POSSA E DEBBA AVERE IL CONSENSO DEI LAVORATORI.

PURTROPPO, IL CONTRATTO, A DIFFERENZA DI QUANTO AVVIENE NEL SETTORE PRIVATO, E' SCARSAMENTE CONOSCIUTO DAL PERSONALE DELLA SCUOLA E, MOLTE VOLTE ANCHE DALLE RSU.

VOLUTAMENTE, A MIO AVVISO, SI TENGONO ASSEMBLEE IN CUI SPESSO SI PARLA DI TUTTO FUORCHE' DELLE NORME CONTRATTUALI (PER NON DIRE CHE SPESSO L'ASSEMBLEA ASSUME, E DOBBIAMO DIRCELO, PIU' ASPETTO LUDICO O DI VACANZA CHE.....VERA PARTECIPAZIONE.....)

CONCLUSIONI

CON QUESTO VOGLIO DIRE CHE IL PERSONALE DELLA SCUOLA VIENE CHIAMATO A FORMARSI SU TUTTO, (COME E' GIUSTO CHE AVVENGA), FUORCHE' SUGLI ASPETTI CHE ATTENGONO AL PROPRIO RAPPORTO DI LAVORO....CON I RISULTATI CHE SONO SOTTO GLI OCCHI DI TUTTI. A MIO AVVISO, E' MANCHEVOLE, INSOMMA, IL MOMENTO DELLA PARTECIPAZIONE, DELLA CONSAPEVOLEZZA DEL RUOLO INSOSTITUIBILE CHE IL PERSONALE DELLA SCUOLA SVOLGE NELLA SOCIETA'; SEMBRA QUASI CHE VOGLIA «BARATTARE» PRESUNTI "INESISTENTI PRIVILEGI" CON UN TRATTAMENTO ECONOMICO INIQUO E TRATTAMENTO GIURIDICO "IMPRONTATO E SPOSTATO PIU' SUL RUOLO PREDOMINANTE DEL DATORE DI LAVORO CHE SUL RUOLO PROFESSIONALE DEL DOCENTE" (CHE LA COSTITUZIONE, FRA L'ALTRO, GLI ASSEGNA). **NOTO, E NON ME NE SI VOGLIA, UNA SCARSA VISIONE POLITICO/SINDACALE CHE, SE PRATICATA, SICURAMENTE POTREBBE PORTARE A UNA CRESCITA PROFESSIONALE CON CONSEGUENTE RICONOSCIMENTO SIA DA PARTE GOVERNATIVA CHE DA PARTE DELL'OPINIONE PUBBLICA-**

L'OVVIO RIFLESSO, OVVIAMENTE, SAREBBE QUELLO DI UNA MAGGIORE RESPONSABILITA' DA PARTE DI CHI FIRMA I CONTRATTI DI LAVORO CHE VERREBBERO COSI' SOTTOPOSTI A UN CONTROLLO ATTIVO DA PARTE PROPRIO DI COLORO CHE SONO DESTINATARI DEGLI ACCORDI SOTTOSCRITTI !!!