



IL VADEMECUM DELLE RSU

SOMMARIO

IL RUOLO DELLE RSU



LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ISTITUTO



IL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Edizione settembre 2008

IL RUOLO DELLE RSU

LIBERTÀ SINDACALI

- ✎ I dirigenti delle organizzazioni sindacali rappresentative hanno diritto a fruire, per lo svolgimento della loro attività, di distacchi, aspettative e permessi.
- ✎ La regolamentazione per l'esercizio di queste prerogative è contenuta nel contratto collettivo quadro stipulato il 7.8.1998. Per il comparto scuola vigono, oltre alle disposizioni generali del contratto, norme specifiche contenute nell'art. 16.

LE DECISIONI DELLA RSU

- ✎ Qualunque decisione è assunta a maggioranza dei componenti (2 su 3 o 4 su 6), come disposto dall'art. 8, comma 1, dell'accordo quadro del 7.8.1998.

PREROGATIVE SINDACALI DELLE RSU

La RSU ha diritto di:

- ✎ Indire l'assemblea sindacale della propria istituzione scolastica, non quella territoriale;
- ✎ usare un proprio albo sindacale, distinto da quello dei sindacati;
- ✎ utilizzare i sistemi informatici della scuola;
- ✎ utilizzare in permanenza e gratis per lo svolgimento della propria attività un locale nella scuola che abbia almeno 200 dipendenti; in scuole con un numero di dipendenti inferiore è possibile avere un proprio locale richiedendone la disponibilità al dirigente scolastico;
- ✎ utilizzare permessi sindacali.

! Queste prerogative appartengono alla RSU, non ai singoli componenti. Le modalità di utilizzazione sono decise dalla stessa RSU, sulla base di un regolamento interno (ad esempio: se e quando convocare l'assemblea, con che ordine del giorno, come organizzarla, chi fa la relazione, se invitare esperti o rappresentanti sindacali, come usare il monte ore dei permessi sindacali o l'albo sindacale).




! I permessi possono essere utilizzati per espletare il mandato sindacale (art. 23 della legge 300/1970), per partecipare alle trattative, presenziare a convegni o congressi sindacali (art. 10 del CCNQ del 7.8.1998). La stessa RSU decide come usare il monte ore. Questi permessi si aggiungono a quelli che spettano a chi ricopre cariche nel sindacato. Le regole per utilizzare i permessi sono contenute nell'art. 16 del CCNQ.

! Regole integrative possono essere negoziate con il dirigente scolastico nel contratto di scuola in materia di diritti sindacali.



! I permessi potranno essere comunque utilizzati secondo quanto disposto per il comparto scuola dall'art. 16 del CCNQ del 7.8.1998 sui distacchi e permessi.

! Un componente della RSU nell'esercizio delle sue funzioni non è soggetto alla dipendenza gerarchica del dirigente scolastico.



LA BACHECA SINDACALE

-  Le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto del personale della scuola hanno diritto di disporre in ogni edificio scolastico (e quindi in ogni sede di scuola, plesso, sezione staccata, sezione coordinata) dell'uso gratuito di appositi spazi per l'affissione di giornali murali, notiziari, circolari, manifesti ed altri scritti o stampati che siano conformi alle disposizioni generali sulla stampa e che contengano notizie di carattere esclusivamente sindacale. La richiesta di fruizione dei predetti spazi deve essere rivolta al capo di istituto.
-  Le affissioni in questione sono esenti da imposta.
-  Il diritto di affissione – regolamentato per il personale della scuola dall'art. 60 del d.P.R. 31.5.1974, n. 417, ora art. 593 del decreto legislativo n. 297 del 1994 – è stato aggiornato nei suoi contenuti dal CCNQ del 7.8.1998, che ha previsto all'articolo 3 il diritto di affiggere in appositi spazi – che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno di ciascuna unità lavorativa – pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi informatici.


DISPONIBILITÀ DI LOCALI

-  Il CCNQ del 7.8.1998 ha disposto che ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti debba porre permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti sindacali l'uso continuativo di un idoneo locale comune, per consentire l'esercizio delle loro attività.
-  Nelle amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a duecento, gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire – ove ne facciano richiesta – di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione dell'amministrazione nell'ambito della struttura lavorativa.


LE DIMISSIONI DALLA RSU


-  Il componente che decidesse di dimettersi, deve dichiararlo per iscritto alla stessa RSU, che ovviamente dovrà decidere se accettare o meno le dimissioni. E' opportuno che la procedura sia inserita nel regolamento della RSU, prevedendo tra l'altro che si discutano i motivi delle dimissioni, considerando che queste hanno effetto sulla sopravvivenza della stessa RSU. Il dimissionario è sostituito dal primo dei non eletti della sua lista. Se non c'è, il posto rimane scoperto, non potendo subentrare il candidato di un'altra lista.
-  La RSU comunica dimissioni e sostituzione al dirigente scolastico e, attraverso l'albo, ai lavoratori della scuola. (Accordo del 7.8.1998, art. 7). Se si dimettono di più della metà dei componenti la RSU, questa decade e si devono indire nuove elezioni. La RSU può continuare ad operare se si dimette un solo componente se la RSU è di 3, fino a tre se è di 6 (art. 7, comma 3, dell'accordo quadro sulle RSU). Non è consentita più di una surroga: se si dimette un ulteriore componente la RSU decade anche se fosse ancora presente nella lista un candidato eleggibile.

INDIZIONE DELLE ELEZIONI IN CASO DI DECADENZA ANTICIPATA

 I sindacati rappresentativi a livello territoriale indicano, in caso di decadenza, le nuove elezioni, seguendo la procedura ordinaria prevista dall'accordo quadro del 7.8.1998. Le elezioni si devono tenere entro 50 giorni dalla decadenza.

I "TERMINALI ASSOCIATIVI"

 Le Organizzazioni sindacali, (FlcCGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS e GILDA) che in quanto firmatarie del CCNL hanno diritto a partecipare alla contrattazione di istituto, possono costituire un terminale associativo e delegarlo a partecipare alla contrattazione di istituto stessa.

 I componenti di questi "terminali associativi", che possono essere costituiti anche da più di un delegato, usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle associazioni, e conservano le tutele e le prerogative proprie dei dirigenti sindacali.

IPOTESI DI REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ DELLE RSU



I sottoscritti, componenti della RSU eletta nella scuola/istituto, convengono di regolare la propria attività sulla base dei seguenti principi:

- 1. Ai sensi dell'art. 8, comma 1, dell'accordo quadro del 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU, le decisioni relative allo svolgimento dell'attività della Rappresentanza Sindacale Unitaria vengono adottate a maggioranza dei componenti.*
- 2. Nel corso delle riunioni della RSU viene stilato un verbale, redatto dal componente di volta in volta indicato.*
- 3. Le modalità di fruizione dei permessi sindacali, quantificati nella misura di n. ... ore annue, sono determinate come segue:*
 - fermo restando che la titolarità dei permessi è della RSU e non dei singoli componenti, si stabilisce di suddividere il monte ore in parte per lo svolgimento collegiale dell'attività nella misura dell' Il residuo delle ore viene ripartito per le esigenze individuali dei componenti in misura ...;*
 - ipotesi A: proporzionale alla rappresentatività risultante dai voti conseguiti dalla lista di appartenenza nell'elezione di scuola/istituto;*
 - ipotesi B: nella misura di un terzo/sesto per ciascuno dei componenti della RSU.*
- 4. Le assemblee sindacali di scuola/istituto sono convocate in relazione alle esigenze di informazione e consultazione del personale, derivanti dallo svolgimento dell'attività della RSU, nel rispetto del principio di cui all'articolo 1 e delle norme contrattuali che regolamentano lo svolgimento delle assemblee in orario di lavoro (articolo 8 del CCNL del 29 novembre 2007).*
- 5. Le dimissioni di un componente della RSU devono essere presentate per iscritto e discusse dalla RSU stessa, che ha facoltà di non accoglierle. Se reiterate le dimissioni devono essere accolte.*

FAC-SIMILE

Domanda di permesso sindacale

Al Dirigente Scolastico

Oggetto: permesso sindacale

Il sottoscritto _____ componente la RSU dell'Istituto, avvalendosi della possibilità prevista dall'art. 8 del CCNQ del 7.08.1998 - comparto scuola - chiede un permesso sindacale per il giorno _____ dalle ore _____ alle ore _____

Nel caso vengano utilizzati permessi spettanti alla struttura provinciale, l'Istituto comunicherà al USP di..... il numero dei giorni fruiti e le corrispondenti ore di permesso riferite ai giorni indicati.

Distinti saluti.

_____ data _____

FIRMA

Domanda di assemblea sindacale

Al Dirigente Scolastico

Oggetto: richiesta di assemblea sindacale

Ai sensi degli artt. 2 e 10 del CCNQ del 7.8.1998 la RSU di questo Istituto comunica di indire una assemblea del personale (docente - ATA) per il giorno _____ dalle ore _____ alle ore _____ per discutere il seguente o.d.g.:

1.
2.
3.

Le ore utilizzate dal personale rientrano nelle 10 ore annue pro-capite di diritto alle assemblee.

Distinti saluti.

_____ data _____

La RSU dell'Istituto
(3/6 firme)

**LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA DI ISTITUTO**

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 definisce al Capo II – artt. 3-8 – il modelli delle relazioni sindacali e le materie oggetto di contrattazione e/o informazione ai diversi livelli.



Le relazioni sindacali che si svolgono nell'ambito dell'istituzione scolastica sono parte integrante di un modello complessivo che si articola su diversi livelli:

- ✓ nazionale
- ✓ regionale
- ✓ di istituto

IL LIVELLO NAZIONALE

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



IL CCNL DEL COMPARTO SCUOLA DEL 29/11/2007



Regola i diritti essenziali dei lavoratori e le politiche retributive

- ✓ Disciplina i principali istituti giuridici del rapporto di lavoro: orario, ferie, permessi, profili professionali, progressione economica, che costituiscono i principali contenuti del rapporto che lega il dipendente al suo datore di lavoro



Definisce le modalità i tempi e le materie che sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa



Le parti di questa contrattazione sono:

- ✓ per la parte pubblica, l'ARAN, l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni, la quale agisce sulla base degli atti di indirizzo espressi dai Comitati di settore delle pubbliche amministrazioni
- ✓ per la **parte sindacale**, le organizzazioni sindacali riconosciute come rappresentative ai sensi dell'articolo 42 del citato decreto 165/2001



Il CCNL vige **quattro anni per la parte normativa (2006/2009)** e **due anni per la parte economica (2006/2007)**

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Con la contrattazione integrativa sono definiti compiutamente gli istituti contrattuali previsti dagli articoli 4 e 6 del CCNL 2007.



E' finalizzata ad incrementare la qualità del servizio scolastico, coniugando le esigenze di efficacia del sistema con quelle di valorizzazione e miglioramento delle condizioni di lavoro degli operatori della scuola.

Si svolge nell'ambito dei limiti fissati dalla contrattazione nazionale.






IL LIVELLO INTEGRATIVO NAZIONALE



-  In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale (CCNI) sono disciplinati:
 - ✓ con cadenza, di norma **biennale**:
 - la mobilità compartimentale e intercompartimentale
 - le procedure e i criteri di utilizzazione del personale in altre attività di insegnamento, del personale soprannumerario e di quello collocato fuori ruolo
 - diritti e permessi sindacali
 - ✓ con cadenza, di norma **annuale**
 - la formazione
 - criteri per la distribuzione delle risorse nelle aree a rischio
-  Le parti contraenti sono il MIUR e i sindacati FLC CGIL, Cisl Scuola UIL Scuola e SNALS e GILDA firmatari del CCNL per il quadriennio normativo 2006/2009

IL LIVELLO INTEGRATIVO REGIONALE



- Presso le direzioni regionali la contrattazione integrativa si svolge:
-  con cadenza **annuale** sulle seguenti materie
 - ✓ linee di indirizzo e criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro
 - ✓ criteri di distribuzione e di utilizzo a livello d'istituto delle risorse provenienti dalla Regione e da istituzioni diverse dal MPI, per la lotta contro l'emarginazione scolastica, gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio incluse le risorse destinate alla formazione (da concludersi entro il 31 ottobre);
 - ✓ criteri, modalità e opportunità formative per il personale docente, educativo ed ATA
 - ✓ criteri di utilizzazione del personale
 - ✓ criteri e modalità di verifica dei risultati delle attività di formazione
 -  con cadenza **quadriennale** sulle seguenti materie
 - ✓ criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio
 - ✓ criteri e modalità per lo svolgimento delle assemblee territoriali e per l'esercizio dei diritti e dei permessi sindacali
 - ✓ procedure sperimentali di raffreddamento dell'eventuale conflittualità contrattuale a livello di istituzione scolastica
 - ✓ modalità per la costituzione di una commissione bilaterale per l'assistenza, il supporto e il monitoraggio delle relazioni sindacali sul territorio regionale
 -  Le parti trattanti sono il Direttore dell'ufficio scolastico regionale e i sindacati firmatari del CCNL

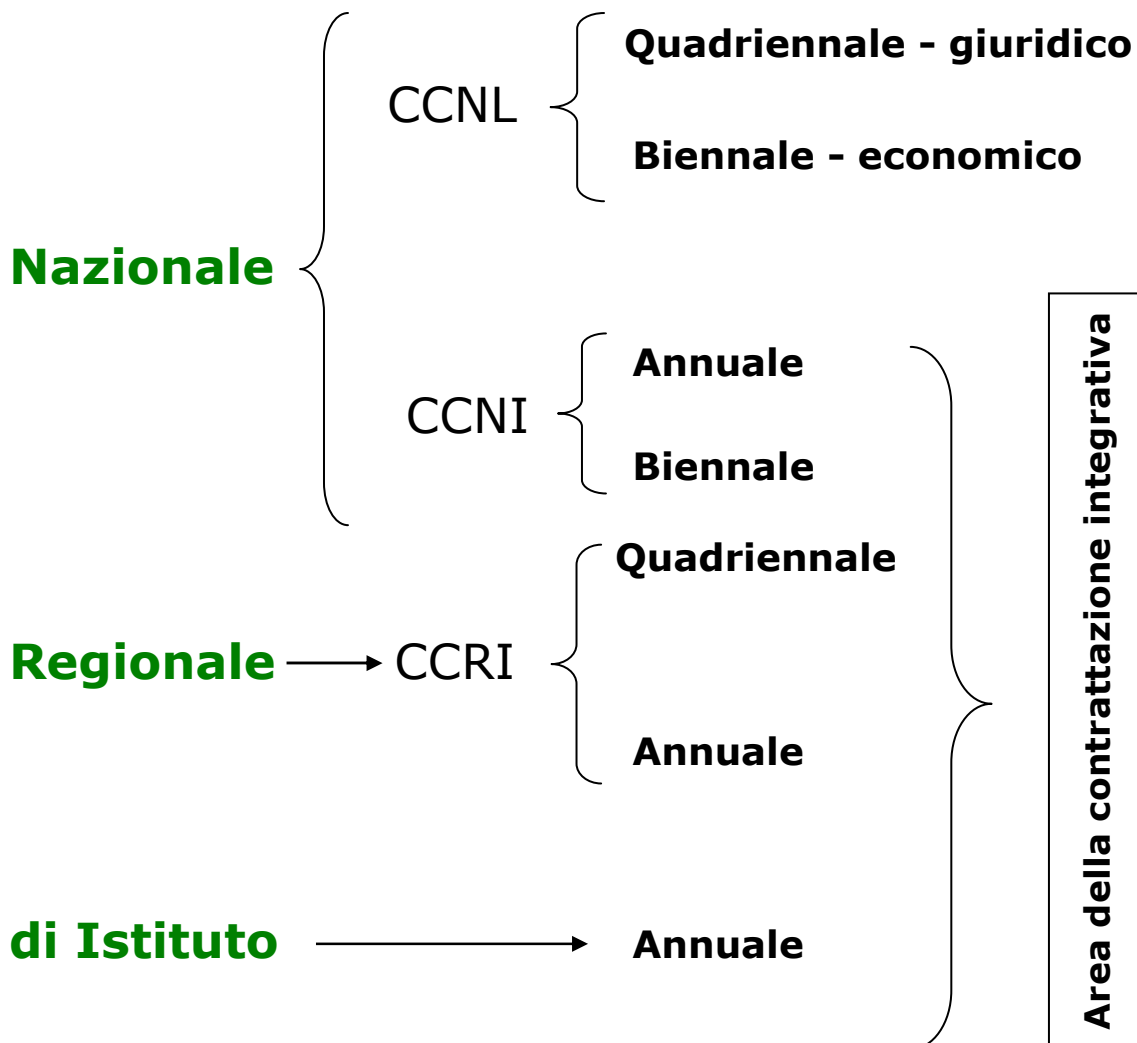
IL LIVELLO INTEGRATIVO SCOLASTICO



La contrattazione integrativa di istituto si svolge con cadenza **annuale** sui seguenti grandi ambiti di intervento:



- ✓ Le relazioni e i diritti sindacali
- ✓ L'organizzazione del lavoro del personale docente e ATA
- ✓ I criteri per la ripartizione delle risorse
- ✓ La misura dei compensi delle prestazioni aggiuntive
- ✓ La sicurezza nei luoghi di lavoro
- ✓ Criteri per l'utilizzazione nell'ambito della scuola di servizio del personale dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute (CCNI del 25 giugno 2008)

QUADRO RIASSUNTIVO DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE



IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO D'ISTITUTO




-  Ciascuna istituzione scolastica è sede di relazioni sindacali e di contrattazione integrativa
-  Obiettivo delle relazioni sindacali è di coniugare, nel rispetto delle competenze del Dirigente scolastico e degli organi collegiali, l'interesse del dipendente al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale, con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi scolastici erogati alla collettività

LA DELEGAZIONE TRATTANTE







LA PARTE PARTE PUBBLICA



-  **Il Dirigente scolastico**
 - ✓ Il Dirigente scolastico può essere assistito da esperti, che comunque non fanno parte della delegazione trattante.











LE OO.SS.



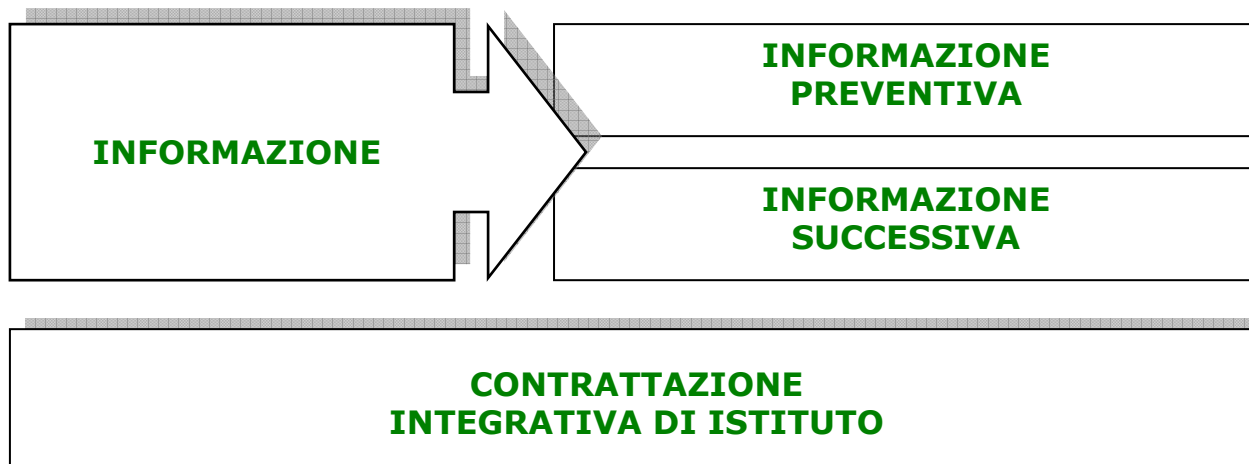
-  **La RSU d'Istituto**
 - ✓ La RSU assume le decisioni a maggioranza dei componenti. Conseguentemente è opportuno che si doti di un regolamento interno, volto a disciplinare sia le modalità di formazione ed esternazione della sua volontà, sia i rapporti interni tra i suoi componenti
-  I rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL quadriennale, cioè FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola e SNALS e GILDA
 - ✓ I rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL fanno parte della delegazione trattante per tutta l'attività negoziale, compresi i momenti di informazione, di discussione e di decisione
-  La RSU e le OO.SS. possono essere assistite da personale esperto, che non ha diritto di parola
-  Non è previsto un numero fisso dei componenti di parte sindacale

L'AVVIO DELLE RELAZIONI SINDACALI



-  La trattativa per la definizione del contratto di istituto deve iniziare non oltre il 15 settembre.
-  L'iniziativa della convocazione può essere presa, con richiesta formale, indifferentemente dal Dirigente scolastico, da un componente della RSU, da un rappresentante delle OO.SS. territoriali
-  Sulle materie previste dal CCNL l'Amministrazione ha, comunque, il dovere di fornire l'informazione e di iniziare le trattative per la contrattazione
-  Il Dirigente scolastico è tenuto ad informare la RSU e i Sindacati territoriali dell'inizio delle trattative. L'avviso di convocazione alle OO.SS. deve essere consegnato direttamente al delegato, se designato
-  Il Dirigente scolastico che ritarda o rifiuta le relazioni sindacali può essere denunciato per condotta antisindacale
-  In rispetto della funzione di rappresentanza dei lavoratori, è altrettanto doveroso che la parte sindacale proponga l'avvio del negoziato con la presentazione della piattaforma contrattuale concordata con il personale della scuola, e che solleciti le relazioni sindacali qualora il dirigente scolastico sia inadempiente
-  La delegazione sindacale, pertanto, preventivamente e parallelamente al rapporto con il Dirigente scolastico, sviluppa il confronto con i lavoratori, ricorrendo anche alle assemblee in orario di servizio
-  Nelle relazioni sindacali il comportamento di entrambe le parti deve essere improntato a correttezza, trasparenza, rispetto dei ruoli e delle funzioni
-  Al termine degli incontri può essere redatto un verbale sottoscritto dalle parti
-  La verbalizzazione non compete alla RSU ma è a carico dell'amministrazione

LE TIPOLOGIE DELLE RELAZIONI SINDACALI D'ISTITUTO



L'INFORMAZIONE

L'informazione, preventiva e successiva, si realizza in appositi incontri da concordare tra le parti, durante i quali il Dirigente scolastico è tenuto a fornire ai soggetti sindacali le informazioni e l'eventuale documentazione sulle materie previste dall'art. 6 del CCNL

L'acquisizione delle informazioni non è una semplice ricezione di materiali: per l'Amministrazione rappresenta un dovere di trasparenza, per la parte sindacale un diritto al controllo. E' l'avvio di un confronto dal quale emergono anche gli orientamenti e i propositi della dirigenza scolastica. L'attività contrattuale ha come presupposto e corollario la procedura di informazione.

Oggetto di informazione in base all'art. 6 del CCNL 2007 sono le seguenti materie:



INFORMAZIONE PREVENTIVA



- ✓ Proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola
- ✓ Piano delle risorse complessive per il salario accessorio, ivi comprese quelle di fonte non contrattuale
- ✓ Criteri di attuazione dei progetti nazionali, europei e territoriali
- ✓ Criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento
- ✓ Utilizzazione dei servizi sociali
- ✓ 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
- ✓ Le materie oggetto di contrattazione integrativa di istituto:
 - modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al POF e al piano delle attività
 - modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al piano delle attività formulato dal DSGA, sentito il personale medesimo
 - criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente educativo e 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
 - criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali
 - determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990
 - attuazione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro
 - criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori al personale ivi compresi quelli relativi ai progetti nazionali e comunitari
 - criteri e modalità relativi all'organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo ed ATA
 - criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto
 - personale inidoneo per motivi di salute: criteri per l'assegnazione alle diverse attività cui può essere destinato, accesso alle varie tipologie di orario di lavoro e al FIS.

INFORMAZIONE SUCCESSIVA



- ✓ Nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto
- ✓ Verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa di istituto sull'utilizzo delle risorse

LA CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO

Il contratto di istituto si inserisce nell'area della contrattazione integrativa, pertanto, deve muoversi entro i limiti fissati dalla contrattazione nazionale e nel rispetto delle competenze degli organi collegiali (Collegio dei docenti e Consiglio di Istituto), dei ruoli e delle responsabilità istituzionali.

- ✎ Eventuali deroghe ad istituti esplicitamente disciplinati dal CCNL potrebbero determinare costi aggiuntivi che renderebbero il contratto, o parte di esso, nullo e non applicabile.

La RSU e i rappresentanti delle OOSS provinciali esercitano il potere negoziale sulla base dell'informazione preventiva ricevuta e, parallelamente al rapporto con il Dirigente scolastico, sviluppano il confronto con i lavoratori, ricorrendo anche alle assemblee in orario di servizio.

- ✎ Durante la trattativa il ruolo di rappresentanza della parte sindacale risulterà sicuramente rafforzato se la piattaforma presentata al Dirigente scolastico sarà maturata nel confronto con i lavoratori.

Ciascuna istituzione scolastica, sulla base del proprio grado di complessità e del livello di relazioni sindacali instaurato, potrà costruire il contratto integrativo anche ampliando la sfera di intervento su aspetti attinenti il rapporto di lavoro e la gestione del personale che non sono definiti direttamente dal CCNL. Ciò, ribadiamo, sempre nel rispetto delle previsioni del CCNL.

- ✎ Ad esempio il numero dei giorni o delle ore di permesso retribuito non può essere incrementato (comporterebbe un costo aggiuntivo), mentre si possono regolare più compiutamente le modalità di fruizione degli stessi.

Anche se l'obiettivo prioritario di ogni trattativa è il conseguimento di intese, le parti non sono "obbligate" a raggiungere un accordo. Nel caso si aprisse un conflitto su materie correlate alla contrattazione sono previste forme di raffreddamento, affidate alla contrattazione regionale.

- ✎ Il contratto di istituto deve essere certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, a cui compete il "controllo sulla compatibilità dei costi" secondo i principi di cui all'art. 48 del D.Lgs. 165/2001. A tale fine, l'ipotesi di contratto integrativo di istituto (corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria redatta dal DSGA) è inviata entro 5 giorni dal dirigente scolastico al Collegio dei Revisori, per il controllo. Trascorsi 30 giorni senza rilievi il contratto integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti effetti. Eventuali rilievi sono tempestivamente portati a conoscenza delle RSU e delle rappresentanze sul territorio delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNI, ai fini della riapertura della contrattazione.

Il contratto di istituto sottoscritto deve essere affisso all'albo della scuola.

I TEMPI E LE PROCEDURE DELLA TRATTATIVA



- ✎ La contrattazione integrativa d'istituto si svolge di regola con cadenza annuale
 - ✓ Il contratto precedente, per quanto compatibile, mantiene la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo accordo
 - ✓ Le parti hanno la facoltà di prorogare tacitamente (non avviando le procedure per il rinnovo) o mediante l'inserimento di una specifica clausola, l'accordo già sottoscritto, salvo che una delle parti non presenti disdetta preferibilmente entro una data pattuita
- ✎ Entro i primi 10 giorni di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette
- ✎ Trascorsi 20 giorni dall'inizio effettivo della trattativa, le parti assumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa. Ad esempio:
 - ✓ la RSU o le OO.SS. possono indire forme di protesta
 - ✓ il dirigente scolastico può emanare ordini di servizio
- ✎ Il CCNL ha previsto una sorta di "contingentamento" dei tempi di svolgimento della contrattazione, per evitare eventuali comportamenti dilatori nelle relazioni sindacali, infatti:
 - ✓ la trattativa deve iniziare non oltre il **15 settembre**
 - ✓ il dirigente scolastico deve formulare la propria proposta contrattuale in termini congrui con l'inizio dell'anno scolastico e, in ogni caso, i **dieci giorni** lavorativi successivi all'inizio della trattativa
 - ✓ sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico le procedure devono concludersi:
 - entro il termine stabilito dal Direttore regionale per le questioni che incidono sull'assetto organizzativo
 - in tempi congrui per assicurare il tempestivo ed efficace inizio delle lezioni per le altre materie
 - ✓ Il CCNL ha introdotto uno strumento di sostegno finalizzato alla positiva conclusione dell'iter contrattuale prevedendo che se non si giunge alla sottoscrizione del contratto entro il **30 novembre**, le parti potranno sottoporre le questioni controverse alla commissione bilaterale regionale per l'assistenza del caso (art. 4 comma 4 lettera d del CCNL)
 - ✓ Entro **5 giorni** il Dirigente scolastico invia l'ipotesi di contratto integrativo ai Revisori dei conti e trascorsi 30 giorni senza rilievi il contratto viene stipulato definitivamente
- ✎ I compensi per le attività svolte previste dal Contratto di istituto devono essere erogati ai lavoratori entro il **31 agosto**

LE MATERIE



- ✎ L'art. 6 del CCNL 2007 individua le materie oggetto di contrattazione integrativa a livello di istituto:
 - ✓ modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al POF e al piano delle attività
 - ✓ modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al piano delle attività formulato dal DSGA, sentito il personale medesimo
 - ✓ criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente educativo e 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
 - ✓ criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali
 - ✓ determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990 così come modificata e integrata dalla legge n. 83/2000
 - ✓ attuazione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro
 - ✓ criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, co. 1, del D.lgs. 165/01, al personale docente, educativo ed ATA ivi compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari
 - ✓ criteri e modalità relativi all'organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo ed ATA
 - ✓ criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto
- ✎ Il CCNI del 25 giugno 2008, relativo alle utilizzazioni del personale dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute, ha previsto, a tutela di tale personale, che alcune materie siano oggetto di contrattazione di istituto:
 - ✓ i criteri per l'assegnazione alle diverse attività cui può essere assegnato il personale docente ed educativo in coerenza con il POF e tenuto conto di quanto previsto nella certificazione medico collegiale e delle richieste dell'interessato
 - ✓ i criteri per l'utilizzazione del personale ATA in funzioni parziali del profilo di appartenenza, in coerenza con le attività e l'organizzazione del lavoro della scuola
 - ✓ l'accesso alle varie tipologie di orario di lavoro
 - ✓ l'accesso al fondo di istituto compatibilmente con le nuove funzioni svolte
- ! L'intera materia è oggetto di informazione preventiva di cui agli articoli 5 e 6 del CCNL 2007

LE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Per facilitare l'individuazione dei contenuti dei contratti integrativi da stipulare, nelle pagine che seguono forniamo un'analisi delle materie oggetto di trattativa



LE RELAZIONI E I DIRITTI SINDACALI

I diritti sindacali sono garantiti da norme di legge e dalla contrattazione collettiva quadro e nazionale di comparto.




La contrattazione integrativa è destinata a determinare le modalità di applicazione di tali diritti nell'ambito della singola istituzione scolastica, in modo da contemperare il loro esercizio con le esigenze di continuità dell'attività didattica e amministrativa, fermo restando che, trattandosi di diritti assoluti, non possono essere negati.

Argomenti su cui è opportuno che il contratto intervenga:




Assemblee di scuola



-  verificare la possibilità di convocare assemblee comuni per tutti i plessi del circolo/istituto
-  concordare il preavviso per la comunicazione di indizione dell'assemblea oltre il limite minimo stabilito dal CCNL
-  definire la procedura di comunicazione, adesione e partecipazione all'assemblea per tutto il personale interessato


Permessi Sindacali



-  definire l'eventuale preavviso minimo per la comunicazione al Dirigente scolastico del permesso sindacale


Accesso agli atti e pubblicizzazione delle informazioni



-  definire le modalità di richiesta di accesso agli atti e di pubblicizzazione delle informazioni e degli atti
- ! la RSU ha diritto di accesso agli atti della scuola su tutte le materie oggetto di informazione preventiva e successiva



Programmazione degli incontri



-  concordare all'inizio di ciascun anno scolastico un calendario di massima degli incontri allo scopo di effettuare in tempo utile la contrattazione integrativa e definire le modalità di comunicazioni tra le parti

Agibilità sindacale all'interno della scuola



-  predisporre misure organizzative (modalità e tempi di accesso, costi) per l'uso di mezzi, strumenti tecnici (telefono, fax, fotocopiatrice, internet) ed eventuali spazi da parte della RSU
-  concordare l'utilizzo di spazi riservati all'esposizione di materiale sindacale della R.S.U. e l'apertura di un eventuale sportello di consulenza sindacale per i soli lavoratori dell'Istituto








Contingenti essenziali/minimi di Personale ATA in caso di sciopero o di assemblea

L'applicazione dei contingenti essenziali o minimi è indispensabile nel caso in cui tutti i lavoratori aderiscano allo sciopero o all'assemblea




Sciopero

In caso di sciopero il contratto di istituto deve definire, in relazione alle diverse situazioni, le unità di personale necessarie a garantire i servizi essenziali

-  **qualsiasi esame e scrutinio finale**
 - ✓ un assistente amministrativo per le attività di natura amministrativa
 - ✓ un assistente tecnico dell'area specifica solo in caso l'esame preveda l'uso dei laboratori
 - ✓ un collaboratore scolastico per l'apertura e chiusura dei locali scolastici
-  **vigilanza durante il servizio mensa**
 - ✓ uno o due collaboratori scolastici, solo se, per motivi eccezionali, il servizio non viene sospeso
-  **cura del bestiame (solo negli istituti agrari)**
 - ✓ un assistente tecnico di azienda agraria
 - ✓ un collaboratore scolastico tecnico
 - ✓ un collaboratore scolastico per l'apertura e la chiusura dei locali scolastici
-  **impianto di riscaldamento (solo se condotto direttamente dalla scuola)**
 - ✓ il personale in possesso del patentino di conduttore di caldaie
-  **raccolta e smaltimento dei rifiuti tossici e nocivi negli istituti con reparti di lavorazione**
 - ✓ un assistente tecnico di reparto
 - ✓ un collaboratore scolastico per l'accesso ai locali interessati
-  **pagamento degli stipendi ai supplenti temporanei**
 - ✓ DSGA
 - ✓ un assistente amministrativo
 - ✓ un collaboratore scolastico
-  **vigilanza notturna e servizio mensa nei convitti/educandati con convittori o semiconvittori** (il servizio mensa può essere sostituito da piatti freddi o preconfezionati)
 - ✓ un istitutore
 - ✓ un cuoco
 - ✓ un infermiere
 - ✓ un collaboratore scolastico

Assemblea

-  In caso di assemblea il contratto di istituto deve definire, le unità di personale ATA che devono necessariamente essere esentate dalla partecipazione (ad esempio: ingresso, centralino)

Il diritto di assemblea





- ✎ Il personale ha diritto a partecipare ad assemblee sindacali durante l'orario di lavoro per 10 ore pro capite retribuite in ciascun anno scolastico, in locali idonei concordati con il Dirigente scolastico
- ✎ In ogni scuola, per ciascuna categoria di personale (docenti e ATA) non possono essere tenute più di 2 assemblee al mese
- ✎ Le assemblee che si svolgono a livello di singola scuola, nell'ambito dello stesso comune, possono avere durata massima di 2 ore
- ✎ La durata delle assemblee territoriali è definita con **contrattazione regionale** tenendo conto dei tempi di andata e ritorno del personale
- ✎ Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette, con specifico ordine del giorno:
 - ✓ singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto
 - ✓ dalla R.S.U. nel suo complesso (non dai singoli componenti) con le modalità previste nell'art. 8, co. 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7.8.1998
 - ✓ dalla R.S.U. congiuntamente con una o più OO.SS. rappresentative del comparto
- ✎ Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere:
 - ✓ negli istituti di educazione possono svolgersi in orario diverso, definito con la contrattazione d'istituto, nell'osservanza del minor disagio possibile per gli alunni
 - ✓ per il personale ATA possono svolgersi anche in orario non coincidente con quello dei docenti, comprese le ore intermedie del servizio scolastico
- ✎ La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede, l'eventuale partecipazione di sindacalisti esterni e l'ordine del giorno, sono comunicate al dirigente scolastico almeno 6 giorni prima con comunicazione scritta:
 - ✓ la comunicazione dell'assemblea deve essere affissa lo stesso giorno in cui è pervenuta all'albo della scuola, comprese le sezioni staccate o succursali
 - ✓ altre organizzazioni sindacali possono presentare, entro 48 ore, richiesta di assemblea per la stessa data e ora, concordando un'assemblea congiunta o separata. La comunicazione definitiva dell'assemblea o delle assemblee va affissa all'albo della scuola, e delle altre eventuali sedi, entro lo stesso termine
 - ✓ contestualmente all'affissione all'albo, la comunicazione dell'assemblea deve essere diffusa al personale mediante circolare interna, al fine di raccogliere la dichiarazione scritta di partecipazione del personale interessato in servizio nell'orario dell'assemblea
 - ✓ tale dichiarazione fa fede ai fini del calcolo del monte ore individuale (anche in caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento), ed è irrevocabile
 - ✓ per le assemblee indette al di fuori dell'orario di servizio del personale, devono essere concordati con il dirigente scolastico l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo della convocazione
- ✎ Non possono essere svolte assemblee in ore coincidenti con esami e scrutini finali
- ✎ Per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente, il dirigente scolastico sospende le attività didattiche nelle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo eventuali adattamenti di orario per le ore coincidenti con quelle d'assemblea

Personale docente
Modalità di utilizzazione in rapporto al POF
Criteri di assegnazione alle sezioni staccate e ai plessi
Organizzazione del lavoro e articolazione dell'orario

Il Piano dell'Offerta Formativa, POF, definisce il complesso delle attività (curricolari, integrative, extracurricolari, di sostegno) che la scuola svolge nel corso dell'anno scolastico per la realizzazione degli obiettivi didattico-educativi.

Il personale della scuola deve, quindi, essere utilizzato per il conseguimento degli obiettivi del POF e la contrattazione è finalizzata all'individuazione di modalità e criteri (non assegnazioni individuali) che garantiscano un impiego efficace ed equilibrato del personale da assegnare alle varie attività, ai plessi e alle sezioni staccate, evitando eventuali scelte arbitrarie da parte del dirigente scolastico.

La contrattazione, in modo particolare su queste materie, deve tenere conto delle **competenze degli Organi Collegiali** della scuola e **del Dirigente scolastico** nonché delle **previsioni del CCNL**:

-  **Il Consiglio di circolo/istituto** ha potere deliberante sull'organizzazione e la programmazione dell'attività della scuola. Indica i criteri generali relativi alla formazione delle classi, all'assegnazione ad esse dei docenti, all'adattamento dell'orario delle lezioni e delle altre attività alle condizioni ambientali. Adotta con apposita delibera il POF elaborato dal Collegio dei docenti, il calendario scolastico, il regolamento interno.
-  **Il Collegio dei docenti** elabora il POF sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di circolo/istituto, formula proposte per la formazione e la composizione delle classi, per l'assegnazione ad esse dei docenti e per l'orario delle lezioni. Adotta, con apposita delibera, il piano annuale delle attività predisposto dal Dirigente scolastico.
-  **Il Dirigente scolastico** in attuazione delle delibere degli organi collegiali, predispone il piano annuale delle attività comprensivo degli impegni di lavoro, attribuisce ai singoli docenti le varie attività del POF, assegnandoli alle classi, ai plessi e alle sezioni staccate, formula l'orario delle lezioni. Il dirigente è obbligato ad acquisire questi pareri, ed è vincolato alla loro osservanza, ma può anche adottare una eventuale decisione che deroghi ai criteri definiti purché sia motivata adeguatamente.
-  **Il CCNL** definisce gli obblighi di lavoro del personale docente articolati in attività di insegnamento e funzionali all'insegnamento (articoli 28 e 29).

Tutta la materia è particolarmente delicata in quanto la contrattazione si intreccia con le scelte operate dagli organi collegiali competenti.

Criteri di assegnazione alle sezioni staccate e ai plessi



- ✎ La contrattazione definisce i **criteri di ordine generale** che si riterrà opportuno adottare ai fini della "mobilità interna alla scuola", volontaria o "d'ufficio", quali:
 - ✓ esigenze personali e di famiglia
 - ✓ anzianità complessiva di servizio o nella scuola
- ✎ la contrattazione potrebbe porre un limite al criterio della continuità, generalmente il più adottato che, se troppo rigidamente applicato, può dare luogo ad una cristallizzazione nell'attività didattica
- ✎ L'art. 4 del CCNI sulle utilizzazioni prevede che nel contratto di istituto si tenga conto delle agevolazioni introdotte da norme di legge o dallo stesso CCNI (legge 104/92, personale non vedente ed emodializzato, lavoratrici madri ecc. – cfr. art 8 del CCNI) e dei seguenti criteri:
 - ✓ l'assegnazione a domanda del personale già titolare precede quella del personale neo trasferito
 - ✓ la continuità didattica non costituisce elemento ostativo
- ! Argomento controverso, che assume rilievo anche rispetto agli interessi legittimi dei lavoratori, è l'assegnazione dei docenti alle classi. Il contratto, nel rispetto delle competenze degli organi collegiali e delle prerogative del Dirigente scolastico, ove si addivenga all'accordo fra le parti, può intervenire in un'ottica di valorizzazione delle professionalità e di tutela delle esigenze sia del servizio che dei lavoratori.

Modalità di utilizzazione in rapporto al POF



- ✎ La contrattazione è lo strumento per conseguire, tenendo conto delle professionalità presenti nella scuola, un'equa e trasparente ripartizione dei carichi di lavoro, in modo particolare per quanto riguarda le attività aggiuntive, ivi comprese le iniziative di sostegno e recupero dei debiti formativi
- ✎ Nel contratto possono essere introdotti criteri e modalità di utilizzazione differenti ed adeguati alle diverse tipologie di attività didattiche previste, quali:
 - ✓ rotazione tra gli aspiranti o prevalenza della continuità
 - ✓ tetto massimo di attività attribuibili al singolo docente
 - ✓ requisiti professionali posseduti quali corsi di formazione o esperienze acquisite attinenti l'attività didattica aggiuntiva o il progetto da svolgere
 - ✓ costituzione di una graduatoria in base ai titoli (criterio oggettivo ma rigido, non esaustivo e dispendioso in termini di tempi e procedure) e/o comparazione dei titoli affidata ad una commissione (criterio che potrebbe avere spazi di discrezionalità)











Organizzazione del lavoro

Articolazione dell'orario

Intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica

Ritorni pomeridiani



-  Come per le altre materie la negoziazione non può travalicare le previsioni del CCNL, le delibere degli organi collegiali, le competenze e le responsabilità istituzionali del dirigente scolastico
-  Il contratto può intervenire introducendo garanzie di trasparenza ed uniformità nella definizione dei criteri e delle modalità di svolgimento delle prestazioni obbligatorie (attività di insegnamento e funzionali all'insegnamento) e delle attività aggiuntive
-  Nei casi di assenza o carenza delle delibere degli OO.CC., con la negoziazione è possibile realizzare un'intesa che su queste materie, nell'interesse dei lavoratori e del servizio, completa gli "spazi scoperti"
-  In relazione alle diverse articolazioni dell'orario il contratto può definire:
 - ✓ durata massima dell'orario di effettiva docenza giornaliera (ore frontali) e dell'impegno orario complessivo giornaliero (numero massimo di "buchi" o spostamenti tra sedi diverse)
 - ✓ cadenza e durata dell'impegno orario per lo svolgimento delle attività pomeridiane, delle riunioni e del ricevimento individuale delle famiglie
 - ✓ criteri di attribuzione del giorno libero
 - ✓ utilizzo dei docenti in caso di sospensione delle lezioni nelle proprie classi per viaggi, visite didattiche, ecc.
 - ✓ esigenze individuali da tutelare previste da leggi o contratti e/o meritevoli di considerazione (salute, legge 104/92, lavoratrici madri, studio, ecc.)
-  Riduzione dell'ora di lezione - intensificazione delle prestazioni:
 - ! se la riduzione dell'ora di lezione è determinata dal Consiglio di Istituto per cause di forza maggiore non vi è l'obbligo del recupero delle frazioni orarie
 - ! se la riduzione dell'ora di lezione è determinata dal Collegio dei Docenti per scelte didattiche/organizzative (ampliamento o flessibilizzazione dell'offerta formativa) la relativa delibera definisce le modalità di recupero delle frazioni orarie nell'ambito delle attività programmate dalla scuola
 - ✓ Il contratto individua le attività che intensificano la prestazione e che, di conseguenza, danno diritto alla retribuzione aggiuntiva
-  Modalità di vigilanza sugli alunni durante l'intervallo, l'entrata e l'uscita dalla scuola
-  Modalità di richiesta e di recupero dei permessi orari
-  Criteri e modalità di sostituzione dei colleghi assenti
-  Criteri e modalità di partecipazione alle attività di formazione
-  Criteri e modalità di fruizione delle ferie

Personale ATA

Modalità di utilizzazione in rapporto al piano delle attività

Criteri di assegnazione alle sezioni staccate e ai plessi

Organizzazione del lavoro e articolazione dell'orario

Il personale ATA concorre al conseguimento degli obiettivi del POF per la parte funzionale all'organizzazione dei servizi e alla realizzazione delle attività programmate dalla scuola in collaborazione con il Dirigente scolastico e con il personale docente.

Nell'ambito dei vari servizi il modello organizzativo del lavoro, funzionale all'orario di servizio e di apertura all'utenza, è definito dal Dirigente scolastico che adotta il **piano annuale delle attività** formulato dal DSGA, sentito il personale, tenendo conto:

- ✎ delle delibere del Consiglio di Istituto in materia di funzionamento amministrativo e didattico (orari di funzionamento della scuola, regolamento interno, calendario scolastico, uso delle attrezzature e dell'edificio scolastico)
- ✎ delle esigenze derivanti dal POF adottato dalla scuola
- ✎ dalle disposizioni del CCNL nel quale sono precisate le funzioni e i compiti del personale ATA con riferimento ai diversi profili professionali, all'orario di lavoro e alle tipologie di articolazione (articoli da 44 a 61).
- ✎ **Il piano delle attività** predisposto all'inizio dell'anno dal DSGA sentito il personale ATA definisce (art. 53 CCNL):
 - ✓ l'organizzazione degli uffici di segreteria (tipo di attività previste, numero di addetti relativo, competenze richieste per lo svolgimento delle stesse, orario di funzionamento, ecc.).
 - ✓ l'organizzazione del lavoro degli Assistenti Tecnici in supporto alla didattica in funzione dell'utilizzo dei laboratori (almeno 24 ore settimanali) e per attività di cura e preparazione delle strumentazioni (fino a 12 ore settimanali).
 - ✓ l'organizzazione dei servizi generali per i Collaboratori Scolastici, dei settori e turni di lavoro, del numero di addetti previsti per ciascun settore e turno; attività ulteriori e competenze richieste per il loro svolgimento.
 - ✓ l'individuazione degli incarichi specifici.

La contrattazione di istituto, nel rispetto delle competenze e responsabilità sopra delineate, e delle indicazioni scaturite dal confronto con i lavoratori, individua **le modalità e i criteri**:

- ✎ di utilizzazione del personale nelle sedi scolastiche e nei diversi settori di attività
- ✎ di assegnazione dei compiti del profilo, degli incarichi specifici e delle attività aggiuntive
- ✎ di organizzazione e prestazione dell'orario di lavoro in relazione alle esigenze di funzionamento della scuola e alle garanzie di certezza della prestazione del personale
- ✎ di partecipazione alle attività di formazione.










**Modalità
di utilizzazione
in relazione
al piano delle
attività
alle attività
programmate
alle esigenze
di servizio**



- ✎ Per il personale ATA il contratto è lo strumento per conseguire, tenendo conto delle professionalità presenti nella scuola, un'equa e trasparente ripartizione dei carichi di lavoro e attività aggiuntive, ivi compresi gli incarichi specifici
- ✎ Anche i beneficiari delle nuove posizioni economiche di cui all'art. 50 del CCNL (ex art. 7) così come modificato dalla sequenza contrattuale stipulata il 25 luglio 2008 vanno tenuti in considerazione ai fini di cui sopra
- ✎ Nel contratto possono essere introdotti **criteri e modalità di utilizzazione** differenti ed adeguati alle assegnazioni alle diverse mansioni, settori, attività aggiuntive previste nel piano delle attività, quali:
 - ✓ competenze professionali (corsi di formazione o esperienze acquisite) attinenti l'attività da svolgere
 - ✓ rotazione tra gli aspiranti o prevalenza della continuità
 - ✓ tetto di attività aggiuntive attribuibili al lavoratore
 - ✓ costituzione di una graduatoria in base ai titoli
 - ✓ modalità di utilizzazione del personale nei periodi di interruzione dell'attività didattica, di chiusura della scuola o di alcuni plessi (es. elezioni)
- ! In alternativa al criterio della continuità, generalmente il più adottato, la contrattazione potrebbe introdurre, considerando le competenze e le attitudini individuali eventualmente necessarie, il criterio di rotazione del personale nelle diverse mansioni, con particolare riferimento ai turni serali e alle situazioni più disagiate o meno gratificanti. Si tratta di un passaggio delicato, da valutare attentamente nel confronto con i lavoratori, in quanto se da un lato può consentire un equilibrio e una diversificazione nelle prestazioni e nelle opportunità di crescita professionale, dall'altro si scontra con interessi diversi del personale e del servizio da assicurare
- ! Gli **incarichi specifici** comportano l'assunzione di responsabilità e/o lo svolgimento di compiti ulteriori rispetto a quelli previsti nel profilo. L'individuazione degli incarichi per i diversi profili nell'ambito del piano delle attività è competenza del DSGA. Il contratto stabilisce le **modalità e i criteri** di assegnazione e l'**entità dei compensi**
 - ✓ È opportuno prevedere i criteri per l'eventuale sostituzione del personale che non può svolgere l'incarico specifico e la relativa ripartizione del compenso

**Organizzazione
del lavoro
Articolazione
dell'orario
Intensificazione delle
prestazioni
Ritorni pomeridiani**



-  Come già evidenziato la negoziazione non può travalicare le previsioni del CCNL, le delibere degli organi collegiali, le competenze e le responsabilità istituzionali del dirigente scolastico e del DSGA
 -  Il contratto interviene introducendo garanzie di trasparenza ed uniformità nella definizione dei criteri e delle modalità di svolgimento delle prestazioni obbligatorie e delle attività aggiuntive
 -  In relazione alle diverse articolazioni dell'orario (orario flessibile, orario plurisettimanale, turnazioni) il contratto può definire:
 - ✓ durata massima dell'orario complessivo giornaliero, pausa di lavoro, chiusura prefestiva
 - ✓ riduzione dell'orario a 35 ore (modalità di applicazione, personale destinatario)
 - ✓ criteri per l'assegnazione del personale alle diverse modalità di prestazione dell'orario:
 - disponibilità individuale
 - rotazione
 - criteri di attribuzione del giorno libero (orario flessibile)
 - esigenze individuali da tutelare previste da leggi o contratti e/o meritevoli di considerazione (salute, legge 104/92, lavoratrici madri, studio, ecc.)
 - possibilità di accordi tra il personale per cambi di turno
 -  Modalità di accoglienza e sorveglianza degli alunni nell'intervallo, e durante l'entrata e l'uscita dalla scuola esclusivamente per brevi periodi
 -  Modalità di richiesta e di recupero dei permessi orari e dei ritardi, istituzione della "banca delle ore", recupero dei giorni di chiusura prefestiva
 -  Criteri e modalità di sostituzione dei colleghi assenti
 -  Il contratto individua le forme di intensificazione delle prestazioni che derivano da complessità organizzative, mansioni assegnate, carenze di organico, sostituzione di colleghi assenti, e che danno diritto a retribuzione aggiuntiva
 -  Attività prestate oltre l'orario d'obbligo: criteri di assegnazione del lavoro straordinario (in particolare nelle situazioni di emergenza), retribuzione e/o recupero compensativo
 -  Criteri di fruizione delle ferie e delle festività soppresse: presenze minime di personale, criteri di avvicendamento, modalità di richiesta, condizioni di rinvio, ecc.
- ! L'assegnazione delle mansioni e degli incarichi aggiuntivi al personale è effettuata con lettera di incarico individuale
- ! Il prospetto analitico, con l'indicazione di mansioni, turni e orari, assegnati a ciascuna unità di personale va affisso all'albo della scuola

**Criteri
di assegnazione
alle sezioni
staccate
ai plessi
ai corsi serali**



✎ La contrattazione definisce i criteri di ordine generale che si riterrà opportuno adottare ai fini della "mobilità interna alla scuola", volontaria o "d'ufficio", quali:

- ✓ esigenze personali e di famiglia
- ✓ anzianità complessiva nella scuola o di servizio
- ✓ continuità o rotazione del personale

! L'art. 15 del CCNI sulle utilizzazioni prevede che nel contratto di istituto si tenga conto delle agevolazioni introdotte dalle leggi o dallo stesso CCNI (legge 104/92, personale non vedente ed emodializzato, lavoratrici madri ecc. - cfr. art 19 del CCNI)

Personale inidoneo alla sua funzione per motivi di salute

Il CCNI del 25 giugno 2008, in attuazione del co. 2 dell'art. 4 e del co. 5 dell'art. 17 del CCNL 2007, ha delineato un quadro di maggiori certezze rispetto a questo personale, oggetto di provvedimenti iniqui nell'ultimo quinquennio.

Il CCNI esplicita che anche il personale dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute concorre, tenendo conto di quanto previsto nella certificazione medico collegiale, al conseguimento degli obiettivi del POF, all'organizzazione dei servizi e alla realizzazione delle attività programmate dalla scuola, e ne ha contrattualizzato le modalità.

✎ Il personale docente ed educativo dichiarato permanentemente o temporaneamente inidoneo è assegnato, sulla base delle richieste dell'interessato, a compiti relativi ad attività di supporto alle funzioni istituzionali della scuola, indicate a titolo esemplificativo nell'art. 3 del CCNI:

- ✓ servizio di biblioteca e documentazione , organizzazione di laboratori
- ✓ supporti didattici ed educativi
- ✓ supporto nell'utilizzo degli audiovisivi e delle tecnologie informatiche
- ✓ attività relative al funzionamento degli organi collegiali, dei servizi amministrativi e ogni altra attività deliberata nell'ambito del POF

✎ Il personale ATA riconosciuto parzialmente inidoneo alle mansioni previste dal profilo di appartenenza, pur mantenendo ai sensi dell'art. 35 della legge finanziaria 2003, la titolarità nella propria scuola deve essere utilizzato in funzioni parziali sulla base della certificazione medico collegiale, della preparazione culturale e professionale, dei titoli di studio posseduti;

✎ Per tale personale, **la contrattazione di istituto, pertanto, individua:**

- ✓ i criteri per l'assegnazione alle diverse attività cui può essere destinato
- ✓ l'accesso alle varie tipologie di orario di lavoro
- ✓ l'accesso al fondo di istituto compatibilmente con le nuove funzioni svolte






! L'intera materia è oggetto di **informazione preventiva** di cui agli articoli 5 e 6 del CCNL 2007.

Fondo d'istituto criteri generali per la ripartizione delle risorse e per l'attribuzione dei compensi accessori




Il CCNL affida alla negoziazione di istituto non solo la gestione del fondo ma anche l'entità della retribuzione degli altri compensi accessori. Nel FIS confluiscono, infatti, oltre alla dotazione di base assegnata ad ogni scuola con i parametri stabiliti dall'art. 85 del CCNL così come modificato dalla sequenza contrattuale sottoscritta l'8 aprile 2008, anche gli altri finanziamenti destinati a retribuire attività di diversa natura nel rispetto della destinazione per la quale vengono erogati (vedi schede successive).

La contrattazione è finalizzata a riconoscere il maggiore impegno del personale nello svolgimento delle attività previste dal POF al fine di migliorare e ampliare l'offerta formativa e il servizio che la scuola offre agli alunni e al territorio.



Può accedere al fondo:

-  Il personale a tempo indeterminato
-  Il personale a tempo parziale purché le attività aggiuntive svolte non abbiano carattere continuativo
-  I docenti di religione e il personale supplente annuale e fino al termine delle attività didattiche
-  I supplenti saltuari per attività non rinviabili al rientro del titolare assente
-  Il personale docente inidoneo alla funzione per motivi di salute nell'ambito delle mansioni svolte.

Il CCNL prevede che nella ripartizione delle risorse si tenga conto:

-  delle aree professionali
-  dei diversi gradi e ordini di scuola presenti nell'istituto (es.: istituti comprensivi e istituti di scuola secondaria di secondo grado aggregati)
-  delle tipologie di attività presenti nella scuola (EDA, corsi serali, sezioni ospedaliere. ecc.) dal numero degli addetti.

Il contratto regola la distribuzione del fondo e definisce i compensi:

-  nel rispetto delle competenze degli organi collegiali e del Dirigente scolastico
 -  con l'obiettivo di introdurre criteri di trasparenza ed equità
- ! **Il contratto definisce i criteri**, cioè "come" e "quanto" compensare le attività aggiuntive e i progetti attivati e non individua le persone, "chi" retribuire.




Le novità del CCNL




L'ultimo contratto, ha perseguito l'impegno di adottare criteri di semplificazione complessiva degli istituti contrattuali e in particolare di quelli che avevano ricadute sulla gestione delle risorse economiche e che nel corso degli anni avevano determinato difficoltà operative, per le scuole e per la contrattazione, aggravate dai ritardi dell'Amministrazione nell'erogazione dei fondi.

In tal senso il CCNL e la relativa sequenza hanno realizzato una scelta di radicale innovazione per quanto riguarda il Fondo dell'istituzione scolastica con l'obiettivo di rendere più semplice e trasparente la sua definizione.

 Sono stati individuati, infatti, tre soli parametri di calcolo relativi a:


- numero degli addetti in organico di diritto senza più distinzione tra docenti e personale educativo ed ATA
- punti di erogazione del servizio scolastico (sedi, plessi, sezioni carcerarie e ospedaliere)
- quota aggiuntiva per la secondaria superiore, calcolata sul numero dei docenti, destinata al finanziamento delle iniziative per il recupero dei debiti formativi


 Sono stati sottolineati alcuni principi prioritari cui finalizzare le attività del personale docente:


- va data priorità agli impegni didattici in termini di flessibilità, ore aggiuntive di insegnamento, di recupero e di potenziamento
- la progettazione va ricondotta ad unitarietà nell'ambito del POF evitando burocratizzazione e frammentazione
- le misure dei compensi debbono realizzare un equilibrio tra le diverse componenti della retribuzione
- viene accentuato il particolare impegno professionale in aula connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica e a tutte quelle attività funzionali all'attuazione piena dell'autonomia scolastica

Il "capitolone" e le risorse del FIS



 La finanziaria 2007 (art. 65) nel semplificare la struttura del bilancio del Ministero, ha previsto l'assegnazione diretta alle scuole (senza l'intermediazione degli USP) delle risorse per il funzionamento che dal 1 gennaio 2007 affluiscono indifferenziate in un unico capitolo di entrata del programma annuale: il cosiddetto "capitolone".








 Nell'ambito delle somme complessivamente attribuite alle scuole sussiste il **vincolo di destinazione** per quelle risorse che derivano dalla normativa contrattuale: fondo di istituto, funzioni strumentali, incarichi specifici, parte variabile dell'indennità di amministrazione, eventuali economie sul Fondo d'istituto degli anni precedenti.

 Tali somme, individuate sulla base dei nuovi parametri di calcolo previsti dal CCNL e dalla sequenza contrattuale dell'8.4.2008, devono essere **"scorporate dal capitolone"** in quanto **destinate esclusivamente al personale** in servizio nella scuola, infatti:

- ! **non sono utilizzabili per altre finalità**
- ! **sono integralmente disponibili per la contrattazione d'istituto**

**Le novità
Del
D.L. 112/08**



-  Una spiacevole novità è stata introdotta dal D.L. n. 112/2008 convertito in Legge n. 133 del 6 agosto 2008. All'art. 71 comma 5 si prevede che le assenze dal servizio *"non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e per congedo per paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104"*
-  La Circolare n. 7 del 17 luglio 2008 del Dipartimento Funzione Pubblica chiarisce, infatti, che le Amministrazioni in sede di contrattazione integrativa, devono tener conto delle assenze del personale nella "distribuzione delle risorse"
-  La contrattazione di istituto, pertanto, dovrebbe prevedere forme di decurtazione dei compensi definiti in maniera forfetaria per prestazioni connesse alla presenza in servizio (es.: disponibilità alla sostituzione dei colleghi per le assenze dei docenti; intensificazione dell'attività lavorativa per la sostituzione dei colleghi per le assenze degli ATA) in relazione a periodi di assenza di durata significativa.
-  In tal caso il contratto dovrà definire le tipologie di prestazioni coinvolte, i tempi di assenza da considerare e le modalità di riduzione del compenso
-  La contrattazione potrà definire, altresì, dove allocare le risorse "recuperate": cioè decidere se ricollocarle genericamente nel fondo stesso oppure ridistribuirle tra gli altri lavoratori che partecipano allo stesso compenso
-  Non sono interessate dalla nuova disposizione tutte quelle attività già di per se connesse alla presenza in servizio e che sono retribuite con compensi orari solo quando effettivamente effettuate, quali ad esempio le ore di supplenza prestate in sostituzione di un docente assente
-  Lo stesso articolo 71, al comma 1 prevede nei primi 10 giorni di assenza per malattia la riduzione di ogni indennità o emolumento con carattere fisso e continuativo. Per quanto attiene ai compensi erogati con il fondo di istituto tale previsione interessa esclusivamente la **parte variabile dell'indennità di direzione del DSGA** che è soggetta ad un diverso regime economico in relazione alla durata dell'assenza per malattia (per effetto della combinazione delle disposizioni dell'art. 71 e dell'art 17, co. 8 del CCNL):
- per le **malattie di durata fino a 15 giorni** lavorativi si mantiene la decurtazione già prevista dall'art. 17, co 8 del CCNL (per ciascun giorno fino al 15° giorno lavorativo di assenza)
 - per le malattie di **durata superiore a 15 giorni** lavorativi, infortunio sul lavoro o a causa di servizio, ricoveri ospedalieri e periodi di convalescenza post ricovero, gravi patologie:
 - per i primi 10 giorni viene operata la decurtazione prevista dall'art. 71 del D.L. 112
 - dall'undicesimo giorno di assenza l'indennità di direzione è corrisposta integralmente (art. 17, co. 8)

COME SI CALCOLA IL FONDO



✎ Con la sequenza contrattuale dell'8.4.2008 sono stati ridefiniti i criteri e i parametri per la ripartizione ed assegnazione delle risorse destinate al fondo d'istituto per retribuire le attività aggiuntive prestate sia dal personale docente sia dal personale ATA.

✎ **Dal 1 gennaio 2008 i parametri per la determinazione del fondo, riferiti alla situazione dell'A.S. 2007/2008, sono:**

✓ per ciascun punto di erogazione del servizio **€ 4.157,00**

✓ per ciascun addetto in organico di diritto (docenti, educativi e ATA) **€ 802,00**

✓ per ciascun docente in organico di diritto nelle scuole secondarie di secondo grado **€ 857,00**

✎ **Confluiscono, inoltre, nel FIS**

✓ Economie del fondo degli anni precedenti
✓ Quota non utilizzata del budget per le supplenze brevi (art. 22, co. 6 finanziaria 2002) **Somme variabili**

✎ **Sono, ulteriormente, previsti i seguenti finanziamenti finalizzati a retribuire le attività per cui sono erogati:**

✓ personale docente: funzioni strumentali al POF **somma assegnata nell'A.S. precedente**

✓ personale ATA: incarichi specifici **Somma ridefinita dalla sequenza sulla base di apposito monitoraggio MIUR pari al 55,73% dell'importo percepito nell'A.S. 07/08 (la parte residua pari al 41,27% è confluita nelle risorse destinate alle nuove posizioni economiche - art. 50)**



✓ Progetti attivati nelle scuole situate nelle zone a rischio, a forte processo immigratorio, progetti contro l'emarginazione scolastica **Somma definita dalla contrattazione regionale**

✓ Attività connesse ai progetti finanziati dalla legge 440/97, da Enti locali, privati, Unione Europea, ecc. **Somme variabili**

N.B.: Gli importi indicati sono "lordo Stato", comprensivi cioè dei contributi a carico dell'Amministrazione pari al 32,7%. Per la determinazione dell'importo "lordo dipendente" vedi foglio di calcolo a pag. 39






LE ATTIVITA' COMPLEMENTARI DI EDUCAZIONE FISICA



-  Le ore prestate per le attività complementari di educazione fisica (massimo 6 settimanali), ai sensi dell'art. 87 CCNL 2007, possono essere retribuite:
 - ✓ nei limiti delle risorse appositamente assegnate alle scuole
 - ✓ in modo forfetario o nella misura di 1/78 dello stipendio tabellare in godimento, eventualmente incrementata del 10%
-  **Per l'A.S. 2008/09** in attesa della rivisitazione dei criteri e parametri di attribuzione, è stata prevista l'erogazione del **50% del fabbisogno per i primi 8 mesi del 2008** comunicato, a seguito di apposito monitoraggio, dalle scuole al MIUR e da destinare alle attività svolte nei **primi quattro mesi dell'anno scolastico** (da settembre a dicembre 2008)

I PUNTI DI EROGAZIONE DEL SERVIZIO



-  Dopo la sottoscrizione definitiva della sequenza contrattuale del CCNL 29.11.2007, avvenuta l'8 aprile 2008, gli articoli. 85, comma 3 e 90, commi 1, 2 e 3, sono integralmente operativi.
-  La definizione di due soli parametri (tre per gli istituti secondari di secondo grado) ha sicuramente facilitato le scuole nella determinazione del budget per il fondo di istituto.
-  Per l'**individuazione dei punti di erogazione** del servizio debbono essere conteggiati tutti i plessi, sezioni o sedi associate (non succursali) aventi un codice riportato sui bollettini ufficiali con riferimento a tutti i gradi di istruzione presenti nella scuola nell'**A.S.- 2007/2008**, ciò anche se l'attività si svolge nello stesso spazio "fisico".
 - I in caso di nuova assegnazione e/o modifica del codice meccanografico dell'istituzione scolastica principale, il MIUR fornirà indicazioni al riguardo.
-  Dal conteggio vanno esclusi i codici relativi all'I.C., all'I.I.S. e al codice del Circolo Didattico sede di direzione.
 - ! *Sono sorti, però, dei dubbi interpretativi con particolare riferimento ai centri territoriali permanenti e ai corsi serali, entrambi individuati con un codice autonomo nei bollettini ufficiali. L'Amministrazione a seguito delle pressioni della Cisl Scuola e delle altre OOSS, al riguardo si è impegnata a ricercare la soluzione dopo aver quantificato e individuato le risorse necessarie.*
-  Riportiamo di seguito alcuni esempi di individuazione dei punti di erogazione del servizio:
 - ✓ *Direzione Didattica operante su quattro edifici, in uno dei quali sono presenti soltanto classi di scuola primaria, mentre negli altri tre insistono sezioni di scuola dell'infanzia e classi di scuola primaria.*
 - I punti di erogazione sono 7 in quanto nella scuola sono presenti 4 plessi di scuola primaria e tre plessi di scuola dell'infanzia
 - ✓ *Istituto Comprensivo operante su due edifici, in uno dei quali sono presenti sezioni di scuola dell'infanzia, classi di scuola primaria e classi di scuola media di I grado, mentre nell'altro insistono sezioni di scuola dell'infanzia e classi di scuola primaria.*
 - I punti di erogazione del servizio sono 5

QUALI ATTIVITA' SI RETRIBUISCONO CON IL FONDO



| Attività prestate dal personale docente | | |
|---|--|---|
| Flessibilità organizzativa e didattica | <ul style="list-style-type: none"> ✓ impegno professionale connesso all'innovazione e alla ricerca didattica ✓ particolari forme di flessibilità organizzativa e didattica e dell'orario settimanale. Diversa scansione dell'ora di lezione ✓ ampliamento del funzionamento dell'attività scolastica ✓ turni pomeridiani, lavoro in più sedi staccate | Misura forfetaria |
| Insegnamento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ svolgimento, oltre l'orario obbligatorio e fino a 6 ore settimanali, di interventi didattici ad alunni volti all'arricchimento e alla personalizzazione dell'offerta formativa ! non rientrano nelle attività retribuite con il fondo (ma con altri capitoli di spesa) le ore eccedenti l'orario d'obbligo per: cattedra superiore a 18 ore; insegnamento in classi collaterali; supplenze; attività complementari di educazione fisica. ! per le ore di approfondimento nei professionali è a carico del fondo la differenza tra il compenso orario di € 28,41 e l'importo dell'ora eccedente (1/78 della retribuzione) | € 35 ad ora |
| Recupero debiti formativi | <ul style="list-style-type: none"> ✓ ore aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni con debito formativo | € 50,00 ad ora |
| Attività Funzionali all'insegnamento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ progettazione e produzione di materiali per la didattica, partecipazione a commissioni, ecc. ✓ ore eccedenti le 40 annue di cui all'art. 27, comma 3 - lettera a del CCNL 2003 ✓ ogni altra attività deliberata nell'ambito del POF ! non sono di norma retribuite le attività che rientrano tra gli adempimenti individuali obbligatori (art. 27, comma 2, comma 3 - lettere b e c) | Misura forfetaria o € 17,50 ad ora |
| Collaborazioni | <ul style="list-style-type: none"> ✓ attività di collaborazione con il Dirigente scolastico per non più di due unità | Misura forfetaria |
| Indennità di bi-trilinguismo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ per gli insegnanti elementari delle scuole slovene solo nel caso in cui non sia già erogata da soggetti diversi dal MIUR | € 312,50 |
| <p><i>N.B.: Gli importi indicati sono "lordo dipendente"</i></p> | | |

| Attività prestate dal personale ATA | | | | |
|--|---|-------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Attività aggiuntive | Qualifica | Diurne | Notturne o festive | Notturne e festive |
| ✓ Prestazioni oltre l'orario d'obbligo (lavoro straordinario) ✓ Intensificazione delle prestazioni per particolari forme di organizzazione dell'orario o svolgimento di mansioni che esulano da quelle previste nel profilo | Area A e A super | 12,50 | 14,50 | 17,00 |
| | Area B | 14,50 | 16,50 | 19,00 |
| | Area C | 16,50 | 18,50 | 21,50 |
| | Area D | 18,50 | 20,50 | 24,50 |
| ✓ Indennità di bi-trilinguismo | Per il personale ATA delle aree A e B in servizio nelle scuole slovene (solo nel caso non sia già erogata da soggetti diversi dal MIUR) | | | 195,00 |
| Attività prestate dal personale educativo ed ATA dei convitti e delle scuole speciali | | | | |
| Indennità di lavoro notturno o festivo | Personale educativo 19,00 | Personale ATA 15,50 | | |
| Indennità di lavoro notturno e festivo | Personale educativo 37,50 | Personale ATA 31,50 | | |
| Altre attività retribuibili al personale Docente e ATA | | | | |
| per le quali sono previsti appositi finanziamenti e che rientrano tra le materie soggette a contrattazione decentrata d'istituto | | | | |
| Personale | Attività | | Compenso | |
| DOCENTI | Funzioni strumentali al POF | | Misura forfetaria | |
| ATA | Incarichi specifici che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori e/o compiti di particolare responsabilità, rischio o disagio. | | Misura forfetaria | |
| DOCENTI E ATA | Progetti attivati nelle scuole situate nelle zone a rischio, a forte processo migratorio, progetti contro l'emarginazione scolastica | | Misura forfetaria | |
| DOCENTI E ATA | Attività connesse ai progetti finanziati dalla legge 440/97, da Enti locali, privati, U.E., ecc. | | Variabile | |
| ATA | Servizi di competenza dell'ente locale da retribuire mediante apposite convenzioni stipulate dalla scuola (funzioni miste) | | Variabile | |
| DSGA | Quota variabile dell'indennità di amministrazione | | Tabella 9 | |
| N.B.: Gli importi indicati sono "lordo dipendente" | | | | |

ALCUNI CHIARIMENTI

Come già detto le risorse che arrivano alle scuole sono di diversa natura:

- ✓ la maggior parte di esse sono di fonte contrattuale e sono disponibili alla contrattazione senza vincoli di destinazione
- ✓ altre affluiscono nel budget del fondo con finalizzazione definita e debbono essere ricomprese nel contratto di istituto in modo tale che vi sia la massima trasparenza e condivisione nel loro utilizzo



Funzioni strumentali al POF



Le risorse arrivano finalizzate e se non utilizzate tutte rimangono per l'anno successivo.

Compete al Collegio dei Docenti, sulla base degli obiettivi del POF, individuare i risultati da raggiungere, le competenze, il numero e le tipologie dei docenti coinvolti.

La RSU dopo la delibera del Collegio dei docenti, contratta i compensi

Incarichi specifici al personale ATA



Il numero e la tipologia degli incarichi sono individuati nel piano delle attività predisposto dal DSGA.

La RSU contratta i criteri di attribuzione e i compensi.

Zone a rischio alunni stranieri emarginazione scolastica



Le risorse assegnate sono individuate dalla contrattazione regionale sulla base dei progetti presentate dalle scuole.

La RSU contratta i criteri di attribuzione e i compensi.

Enti e soggetti vari Fondi U.E. Fondi CIPE Fondi IFTS



Le risorse assegnate sono destinate a retribuire le attività svolte dal personale docente e ATA finalizzate allo scopo.

Se i compensi sono già definiti nei progetti finanziati la RSU va informata dal Dirigente scolastico. Se non sono definiti la RSU contratta l'entità dei compensi

Legge 440/97



Le risorse sono assegnate alle scuole sulla base dei parametri definiti dalla legge.

Se il progetto prevede anche la retribuzione aggiuntiva per il personale, la RSU contratta l'entità dei compensi.

Legge 448/2001 Finanziaria 2002 Art. 22 co. 6



Per la sola scuola secondaria la legge prevede la confluenza nel FIS delle eventuali economie derivanti dalla sostituzione del personale assente fino ad un massimo di 15 giorni utilizzando, in coerenza con il POF, il personale docente interno. La RSU contratta quanto e come utilizzare la somma disponibile nel FIS.

L'INDENNITA' DI DIREZIONE DEL D.S.G.A.



- Il CCNL e la relativa sequenza contrattuale sottoscritta il 25 luglio 2008 ridefiniscono l'indennità di direzione del DSGA che diviene onnicomprensiva ed assorbe il compenso per le prestazioni aggiuntive a carico del Fondo di Istituto (art. 51, comma 4, del CCNL 29.11.2007).
- A partire dal 1 settembre 2008, a riconoscimento del profilo professionale di tale personale, la **misura fissa** dell'indennità corrisposta con la retribuzione è stata incrementata e definita in € 1.750,00. Analogamente sono stati incrementati i valori unitari della parte variabile legati alla complessità.
- Pertanto il DSGA non accede al fondo, tranne che per i compensi derivanti da finanziamenti di attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti UE, di enti pubblici e di soggetti privati.



PARTE FISSA CORRISPOSTA CON LA RETRIBUZIONE

Parametro base in misura fissa a decorrere dall'1/1/2006

€ 1.750,00







PARTE VARIABILE A CARICO DEL FONDO DI ISTITUTO

| | | |
|--|-------------------|---|
| a) azienda agraria | € 1.220,00 | da moltiplicare per il numero delle aziende funzionanti presso l'istituto |
| b) convitti ed educandati annessi | € 820,00 | da moltiplicare per il numero dei convitti e degli educandati funzionanti presso l'istituto |
| c) istituti verticalizzati ed istituti con almeno due punti di erogazione del servizio scolastico, istituti di secondo grado aggregati ed istituti tecnici, professionali e d'arte con laboratori e/o reparti di lavorazione | € 750,00 | spettante in misura unica, indipendentemente dall'esistenza di più situazioni ricomprese nella lettera c) |
| d) istituzioni non rientranti nelle tipologie di cui alla lettera c) | € 650,00 | |
| e) Complessità organizzativa | € 30,00 | valore unitario da moltiplicare per il numero del personale docente e ATA in organico di diritto |

N.B.: Gli importi sono al lordo delle ritenute INPDAP (8,75%) e Fondo Credito (0,35%) a carico del dipendente

IL FOGLIO DI CALCOLO DEL FIS



-  Nella pagina seguente riportiamo il **"foglio di calcolo"** del fondo di istituto che consente, utilizzando il relativo file excel disponibile presso le strutture provinciali della CISL Scuola, di determinare il finanziamento spettante alla singola istituzione scolastica e che sarà oggetto di contrattazione di istituto. Non sono comprese, invece, le somme che ciascuna istituzione scolastica potrà ricevere in modo differenziato, con destinazione finalizzata.
-  Il foglio di calcolo, quindi, individua la quota di finanziamento del fondo senza vincolo di destinazione, con la quale possono essere compensate:
 - ✓ le diverse attività aggiuntive svolte dal personale docente, educativo ed ATA "autonomamente" individuate da ciascuna scuola sulla base del POF
 - ✓ la quota variabile dell'indennità di direzione, da corrispondere al DSGA sulla base dei parametri previsti nella Tabella 9 allegata al CCNL
-  Sono, pertanto, presenti nel foglio di calcolo:
 - ✓ i **parametri** previsti dal contratto che vanno individuati sulla base della situazione della scuola riferita all'anno scolastico **2007/2008**
 - il personale docente, educativo ed ATA presente nell'organico di diritto 2007/2008
 - il personale docente in organico di diritto 2007/2008 nelle scuole secondarie di secondo grado
 - i punti di erogazione del servizio riferiti all' A.S. 2007/2008
 - ✓ le **economie del fondo** degli anni precedenti
 - ✓ la **quota non utilizzata del budget per le supplenze brevi** (art. 22, co. 6 Finanziaria 2002)
-  Come evidenziato nelle schede precedenti le singole somme indicate sono **"lordo stato"**, comprensive cioè della quota di **contributi** previdenziali e assistenziali posti a carico del "datore di lavoro" al cui versamento provvedono le scuole. Tali contributi, corrispondenti globalmente al 32,70%, nel foglio di calcolo sono evidenziati e detratti dal finanziamento del FIS al fine di determinare l'importo **"lordo dipendente"** che sarà **oggetto di contrattazione**
-  Ricordiamo che l'importo corrispondente al "Totale lordo Stato" deve essere **scorporato dal "capitolone"**, cioè dal finanziamento onnicomprensivo che le scuole ricevono direttamente dal Ministero
-  Altrettanto devono essere **scorporate dal capitolone le risorse finalizzate** assegnate alle scuole per retribuire attività specifiche del personale (funzioni strumentali, incarichi specifici, aree a rischio, progetti finanziati dalla legge 440/97, da Enti locali, da privati, dall'Unione Europea, attività complementari di educazione fisica, ecc.). Tali somme, di importo variabile e nella maggior parte dei casi oggetto di contrattazione con riferimento all'entità dei compensi, **non sono comprese nel foglio di calcolo**



CALCOLO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA (F.I.S.) ANNO SCOLASTICO 2008/2009

PARAMETRI FINANZIARI (in base al numero degli addetti - docenti - ata - educatori)

| ADDETTI <input style="width: 50px;" type="text"/> <i>(in organico di diritto a.s. 2007/2008)</i> | QUOTA UNITARIA lordo stato | A.F. 2008 (4/12) lordo stato | A.F. 2009 (8/12) lordo stato | Totale lordo stato | Contributi 32,70% | TOTALE lordo dipendente |
|---|-------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------|
| art. 85 comma 2 CCNL 29/11/2007 e sequenza contrattuale 8/4/2008 | € 802,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |

PARAMETRI FINANZIARI (in base al numero dei docenti delle scuole secondarie superiori)

| DOCENTI N. <input style="width: 50px;" type="text"/> <i>(in organico di diritto a.s. 2007/2008)</i> | QUOTA UNITARIA lordo stato | A.F. 2008 (4/12) lordo stato | A.F. 2009 (8/12) lordo stato | Totale lordo stato | Contributi 32,70% | TOTALE lordo dipendente |
|--|-------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------|
| art. 85 comma 2 CCNL 29/11/2007 e sequenza contrattuale 8/4/2008 | € 857,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |

PARAMETRI FINANZIARI (in base al numero dei punti di erogazione)

| PUNTI DI EROGAZIONE <input style="width: 50px;" type="text"/> <i>(tabelle documento situazione organico di diritto a.s. 2007/2008)</i> | QUOTA UNITARIA lordo stato | A.F. 2008 (4/12) lordo stato | A.F. 2009 (8/12) lordo stato | Totale lordo stato | Contributi 32,70% | TOTALE lordo dipendente |
|---|-------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------|
| art. 85 comma 2 CCNL 29/11/2007 e sequenza contrattuale 8/4/2008 | € 4.157,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |

| | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|

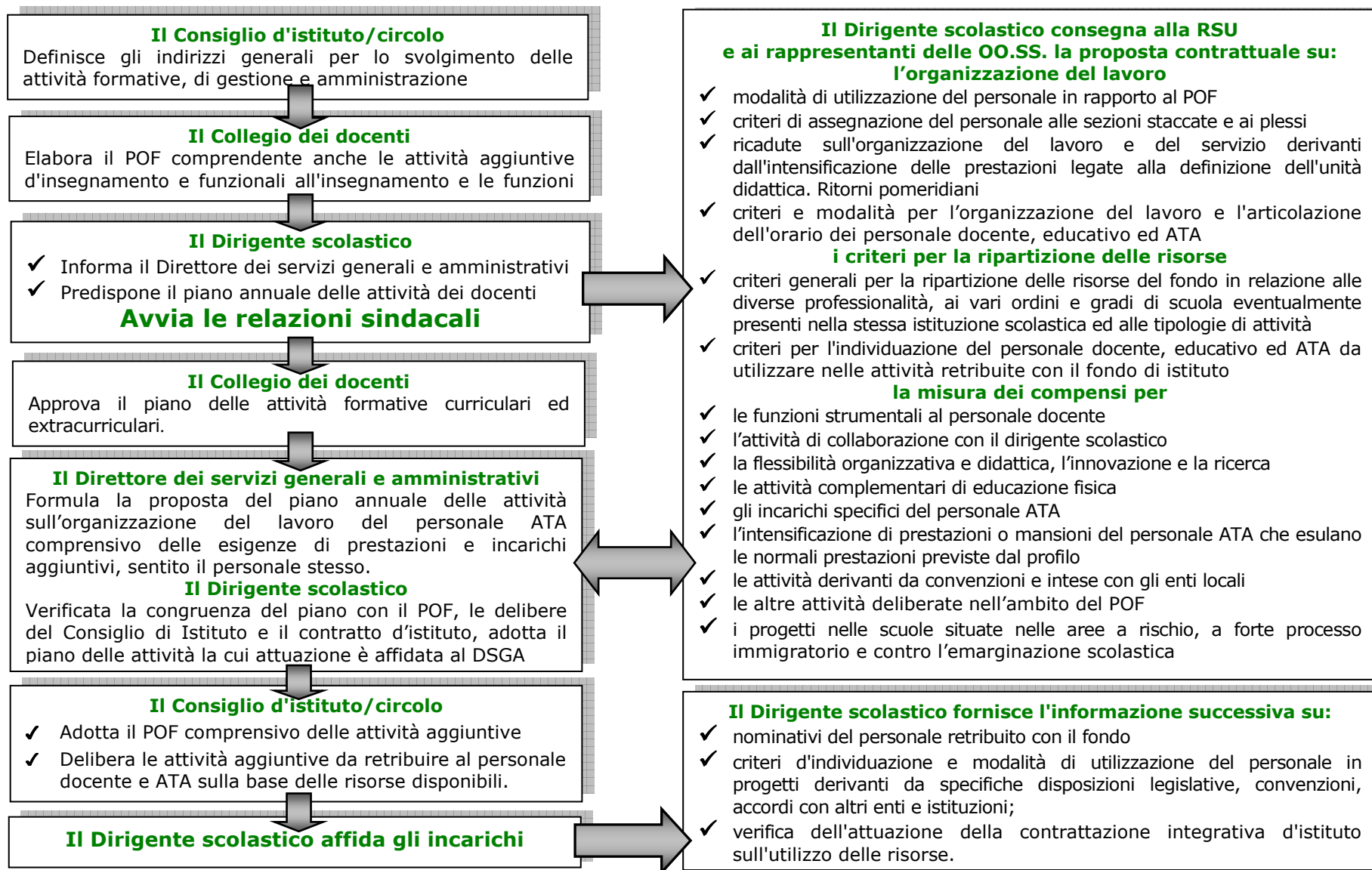
Inserire i dati richiesti nelle celle

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Economie Fondo di istituto anno precedente | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
|--|--------|--------|--------|

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Quota non utilizzata del budget per le supplenze brevi (art. 22 comma 6 legge Finanziaria 2002) | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
|--|--------|--------|--------|

| | | | | | |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| TOTALE COMPLESSIVO | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|

GLI INTRECCI TRA POF E CONTRATTAZIONE



IL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

| Chi è | Dove e da chi viene eletto | I compiti del RLS |
|---|--|---|
| <p>Persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori sugli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.</p> | <p>Il RLS deve essere eletto in tutte le aziende, o unità produttive. Viene eletto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dai lavoratori al loro interno nelle aziende fino a 15 dipendenti; • dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali o, se queste mancano, al loro interno, nelle aziende con più di 15 dipendenti. | <p>Il RLS è fiduciario dei lavoratori: sorveglia la qualità dell'ambiente di lavoro e partecipa a tutte le fasi del processo di prevenzione, dall'individuazione del rischio fino alla progettazione e applicazione delle misure di sicurezza, per cui agisce da punto di riferimento tra datore di lavoro, lavoratori, sindacati ed istituzioni.</p> |

NUMERO MINIMO DI RLS

| | Classi di aziende | Numero minimo |
|--|---|---------------|
| <p>Vengono individuate tre classi di aziende per numero di dipendenti ognuna delle quali necessita di un numero minimo di RLS.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Aziende o unità produttive fino a 200 dipendenti | 1 RLS |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Aziende o unità produttive da 201 a 1000 dipendenti | 3 RLS |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Aziende o unità produttive con più di 1000 dipendenti | 6 RLS |

ATTIVITA' DEL RLS

| | Cosa fa il RLS | Quali azioni |
|---|--|---|
| <p>Il D. Lgs. 626/94 attribuisce al RLS numerose funzioni e attribuzioni per lo svolgimento della sua attività.</p> | <p>Il RLS le esercita attraverso quattro azioni fondamentali.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Azione conoscitiva • Azione consultiva • Azione partecipativa • Azione attiva |
| <p>Cosa prevede il D. Lgs. 626/94 e il CCNL del 24.7.2003 (art. 71)</p> | <p>Attività nel monte ore</p> | <p>Attribuzioni al di fuori del monte ore</p> |
| <p>Il RLS utilizza appositi permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Libero accesso • Informazione e documentazione • Servizi di vigilanza • Promozione delle misure di sicurezza • Attività di prevenzione • Controllo delle condizioni di rischio • Rapporti con i dirigenti • Formulazione di ricorsi | <ul style="list-style-type: none"> • Consultazione preventiva e tempestiva • Formazione • Comunicazione con le autorità competenti • Riunione periodica |

LIBERO ACCESSO

| Cosa fa il RLS | Perché |
|---|--|
| Il RLS ha libero accesso in tutti i luoghi di lavoro. Segnala preventivamente al dirigente scolastico le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro, eventualmente congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un addetto da questi incaricato | <ul style="list-style-type: none">• Attività conoscitiva in merito alla realtà aziendale, alle informazioni ed esperienze dei lavoratori, ai bisogni.• Confronto con i lavoratori sull' idoneità delle misure adottate, l' applicazione della sorveglianza sanitaria e dei contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi. |

INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE

| L'informazione | Cosa contiene |
|---|--|
| Il RLS riceve le informazioni e le documentazioni aziendali | <ul style="list-style-type: none">• Valutazione dei rischi e relative misure di prevenzione• Sostanze e preparati pericolosi• Macchine• Impianti• Organizzazione del lavoro• Ambienti di lavoro• Infortuni e malattie professionali• Risultati provenienti dai Servizi di vigilanza |
| Cosa fa il RLS | Quali azioni |
| Il RLS promuove le attività della sicurezza | Elaborazione, individuazione e attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l' integrità fisica dei lavoratori. |

ATTIVITA' DI PREVENZIONE

| Cosa fa il RLS | Le proposte del RLS |
|-------------------------|--|
| Il RLS formula proposte | Iniziative inerenti all'attività di prevenzione. |

CONTROLLO DELLE CONDIZIONI DI RISCHIO

| Cosa fa il RLS | Provvedimenti |
|---|---|
| Il RLS controlla le condizioni di rischio nell'azienda. | In caso di variazione delle condizioni di rischio, nelle aziende sino a 15 dipendenti, chiede la convocazione di un' apposita riunione. |

FORMULAZIONE DI RICORSI

| Cosa fa il RLS | Quando |
|---|---|
| Il RLS formula ricorsi alle autorità competenti (Dipartimenti di prevenzione, ASL). | Se le misure adottate per la prevenzione e protezione dai rischi ed i mezzi impiegati non siano idonei a garantire sicurezza e salute dei lavoratori. |

CONSULTAZIONE PREVENTIVA E TEMPESTIVA

| Cosa fa il RLS | Le attività del servizio di prevenzione e protezione (SPP) |
|--|---|
| Il RLS deve essere consultato in maniera preventiva e tempestiva sulle attività del servizio di prevenzione e protezione | <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione dei rischi • Individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda • Elaborazione del documento di valutazione dei rischi • Designazione degli addetti al servizio di prevenzione e protezione • Attività di prevenzione incendi • Pronto soccorso • Programmi di evacuazione • Organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, della lotta antincendio e del piano di evacuazione |

FORMAZIONE

| Cosa fa il RLS | Qualità della formazione |
|---|---|
| Il RLS deve ricevere, a carico del datore di lavoro, una formazione adeguata al proprio ruolo di RLS. | La formazione deve essere non inferiore a quella prevista per i lavoratori e deve essere centrata sui rischi esistenti nel settore in cui l'azienda svolge l'attività, al fine di conoscere le tecniche adeguate di controllo e prevenzione dei rischi. |

RAPPORTI CON LE AUTORITA' COMPETENTI

| Cosa fa il RLS | Partecipazione attiva |
|--|-----------------------------------|
| Il RLS partecipa alle visite e verifiche delle autorità competenti | Il RLS può formulare osservazioni |

RAPPORTO TRA IL DATORE DI LAVORO ED IL RLS

| Cosa prevede il D. Lgs. 626/94 | Obblighi del datore di lavoro | Obblighi del RLS |
|---|---|--|
| Sono previsti una serie di obblighi di comportamento tra il datore di lavoro ed il RLS e viceversa per il corretto funzionamento del SPP. | Fornire al RLS i mezzi necessari per l'esercizio dei compiti che gli sono riconosciuti. | Avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nello svolgimento del suo ruolo. |
| | Non arrecare al RLS danno alcuno nello svolgimento del ruolo ricoperto (nei confronti del RLS sono previste per legge le stesse tutele delle rappresentanze sindacali). | |