

BONUS MERITO E VALUTAZIONE DOCENTI E ATA – PROCEDURA

NORMATIVA. L. 107/2015, Legge 160/2019, CCNL 2016/2018, CCNI 2019, legge di Bilancio 2020 (L. n. 160 del 27.12.2019). Il bonus per la valorizzazione del merito del personale docente o, come comunemente chiamato “Bonus docenti” o “Bonus merito”, è stato istituito dalla L. 107/2015 (cd. Buona Scuola. Art. 1 c. 126, 127, 128, 129). Il c. 126 ha istituito il fondo che è diventato operativo dal 2016, ripartito a livello territoriale e tra le istituzioni in proporzione alla dotazione organica dei docenti, considerando altresì i fattori di complessità delle istituzioni e delle aree soggette a maggiore rischio. Il c. 127 stabiliva come doveva essere distribuito: il DS, sulla base dei criteri individuati dal comitato per la valutazione dei docenti, assegna annualmente al personale docente una somma in base ad una motivata valutazione. Il c. 128 assegna il fondo agli istituti di ogni ordine e grado e lo definisce accessorio. Il CCNL “Istruzione e Ricerca” 2016-2018 del 19/04/2018 all’art. 40, ha previsto, tra l’altro, che le risorse iscritte nel fondo di cui all’art. 1, c. 126, L. 107/2015 confluiscono nel fondo per il miglioramento dell’offerta formativa del personale docente ed ATA, ma ne viene preservata la consistenza e finalità.

La L. 160/2019 all’art. 1 c. 249 ha previsto che le risorse iscritte nel fondo di cui all’art. 1, c. 126, della L. 107/2015, già confluite nel fondo per il miglioramento dell’offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione. L’art. 2 del CCNI 2020 prevede che le risorse provenienti dall’art. 40, c. 4, lettera g sono utilizzate dalla contrattazione integrativa per retribuire e valorizzare le attività e gli impegni svolti dal personale scolastico, secondo quanto previsto dall’art. 88 CCNL 29/11/2007.

COMITATO DI VALUTAZIONE. Il c. 129 della L. 107/2015 ha modificato le regole di istituzione del Comitato di valutazione e in particolare la composizione:

- a) 3 docenti dell’istituzione, di cui 2 scelti dal CD e uno dal CI;
- b) 2 rappresentanti dei genitori, per la scuola dell’infanzia e per il I ciclo di istruzione; un rappresentante degli studenti e un rappresentante dei genitori, per il II ciclo di istruzione, scelti dal CI;
- c) un componente esterno individuato dall’USR tra docenti, DS e dirigenti tecnici. La funzione del membro esterno è quella di monitorare le modalità di formazione della tabella di valutazione, aiutare la commissione a trovare una soluzione in caso di contrasti interni e relazionare gli USR riguardo alle soluzioni adottate. Tale monitoraggio è destinato all’elaborazione di linee guida nazionali (c. 130) che, nei fatti, non sono mai state create. Tuttavia i membri esterni, in alcune scuole non sono mai stati presenti, in altre hanno avuto un ruolo di osservatori, in altre sono stati ingerenti.

Variate anche le mansioni del Comitato che, oltre all’espressione del proprio parere sul superamento del periodo di formazione e di prova per il personale docente ed educativo, prevedono anche l’individuazione dei criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base di tre aree di valutazione:

1. della qualità dell’insegnamento e del contributo al miglioramento dell’istituzione, nonché del successo formativo e scolastico;
2. dei risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell’innovazione

didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche;

3. delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

Al Comitato, quindi, spettava declinare operativamente gli indicatori per la valutazione di queste tre aree. Al DS il compito di applicare i criteri e assegnare il bonus al singolo docente. Gli indicatori oggetto di valutazione in molti casi corrispondono con le figure già previste dal FIS e quindi è capitato spesso che per la stessa mansione il docente venisse remunerato due volte: dal FIS e dal bonus.

CCNL 2016-2018. Il CCNL 2016-2018 ha aggiunto all'art. 22, c. 4 lettera c), nuovi oggetti di contrattazione integrativa, tra cui la lettera 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, c. 127, della L. n. 107/2015. L'inserimento del bonus in contrattazione con il CCNL 2016-2018 ha creato un imbarazzante conflitto di competenze tra le RSU e il Comitato di valutazione. Si sono viste varie casistiche: alcuni DS hanno esteso la condivisione a entrambi gli organi, altri hanno ridotto quasi a zero la condivisione con la parte sindacale, altri in contrattazione hanno discusso solo le modalità di accesso (come indicato dai direttivi sindacali alle RSU). Tale situazione di incertezza è terminata con la legge di bilancio 2020.

LEGGE DI BILANCIO 2020. Con un emendamento è stato inserito nella legge di Bilancio 2020 (L. n. 160 del 27.12.2019) il seguente comma (art. 1 c. 249): “Le risorse iscritte nel fondo di cui all'art. 1 c. 126 della L. 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione”. Significa che dall'a.s. 2020-2021 il fondo di valorizzazione non viene più distribuito secondo le modalità fin qui applicate, ma semplicemente diventa un'ulteriore assegnazione al FMOF che verrà contrattato da DS e parti sindacali e senza vincoli di destinazione.

IL FONDO DALL'ANNO SCOLASTICO 2020-21. L'emendamento ha rivoluzionato il bonus docenti snaturandolo completamente. Passando nella dotazione del FMOF, il bonus verrà contrattato dal DS e dalla parte sindacale e quindi il baricentro decisionale relativo alla sua distribuzione si allontana decisamente dal DS.

Sebbene ci siano i presupposti per ridestinare il fondo interamente ai docenti, anche assunti a tempo determinato, è molto più probabile che tale somma venga distribuita anche sul personale ATA secondo una percentuale contrattata, come previsto per tutti i fondi non vincolati. Si tratta di una percentuale che dipende dalle caratteristiche di ogni singola istituzione e che viene fissata, di solito, al 25-30% (ma ci sono realtà che prevedono percentuali anche più alte).

NOTA ARAN. Nota ARAN 7235 del 1°/12/2020 con la quale sono state fornite alcune delucidazioni in ordine all'utilizzo del FMOF. La modifica introdotta dalla legge 160/19 ha fatto venir meno l'univoca finalizzazione dei compensi per la valorizzazione al personale docente: le risorse iscritte nel FMOF sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione. In ogni caso si può sempre contrattare autonomamente con le risorse a disposizione la valorizzazione del personale: il venir meno della finalizzazione imposta dal legislatore non significa di per sé che le parti della

contrattazione integrativa non possano riconoscere automaticamente in tutto o in parte risorse per valorizzare e premiare l'attività. Tale finalizzazione deve essere definita nel contratto integrativo che dovrà risultare coerente con quello nazionale.

PARERE DELLA CORTE DEI CONTI. In sede di certificazione del CCNL 2016/18 la Corte dei Conti ha precisato che nell'ambito delle materie oggetto di trattazione integrativa a livello di istituzione scolastica ... si rinvengono, accanto ai criteri per la ripartizione del Fondo d'Istituto (FIS) e dei compensi accessori, anche i criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente dalla L. n. 107 del 2015; ha preso atto che la possibilità di contrattualizzare la disciplina dettata dalla legge n. 107/2015 conferma sia pure parzialmente gli ambiti della trattazione integrativa definiti nella presente ipotesi contrattuale.

TEMPISTICHE DI EROGAZIONE DEL BONUS. L'entità del fondo viene di solito comunicato a inizio anno scolastico, ma l'effettiva disponibilità viene data a fine anno scolastico (luglio). L'attribuzione dovrebbe avvenire entro la fine di agosto.

QUANTIFICAZIONE DEL BONUS E BENEFICIARI. Il 31 agosto 2019 è stata sottoscritta tra MI e sindacati l'ipotesi di CCNI sull'utilizzo delle risorse per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (MOF) per l'anno scolastico 2020/2021. La somma, ripartita tra le scuole, servirà a finanziare i diversi istituti contrattuali previsti dall'art. 40 del CCNL 2016/2018. Si è stabilito definitivamente che le risorse dell'ex "bonus" docenti sono parte integrante del fondo di scuola e dovranno essere ripartite, in sede di trattazione integrativa, tra il personale docente, educativo ed Ata per compensare i rispettivi impegni aggiuntivi così come individuati nel contratto di scuola. Tutto questo in applicazione del c. 249 della L. 160/2019, che ha disposto che le risorse del "bonus" docenti siano utilizzate "dalla trattazione integrativa in favore del personale scolastico senza ulteriore vincolo di destinazione". Il bonus merito è esteso anche ai docenti precari al termine delle attività didattiche (30 giugno) o fino al termine dell'anno scolastico (31 agosto). La somma ha natura di retribuzione accessoria. Le suddette risorse non sono più finalizzate alla "premieria" dei docenti, e di conseguenza al Comitato di valutazione non compete più indicare i criteri per la valorizzazione del merito. Le eventuali risorse non utilizzate negli anni precedenti possono essere impiegate senza vincoli di destinazione e quindi anche con finalità diverse da quelle di origine. Le risorse non utilizzate potranno essere impegnate nel medesimo anno a seguito di nuova trattazione.

BONUS E TRATTAZIONE D'ISTITUTO. L'ammontare del bonus per la valorizzazione del merito docenti (L. 107/15), grazie alla sottoscrizione del CCNL 2016-2018, è stabilita in sede di trattazione integrativa di istituto. Il bonus è stato definalizzato per cui la trattazione di Istituto definisce i criteri di ripartizione delle risorse senza alcun vincolo di destinazione, per cui le risorse possono essere utilizzate sia per docenti che per il personale ATA. L'art. 20 c. 4 del CCNL esclude la possibilità che al personale possa essere applicata alcuna differenziazione premiale (richiamando quanto disposto dall'art. 74 c. 4 del D. Lgs. 150/2009 che rinviava ad un apposito DPCM, di concerto con MIUR e MEF, per la definizione dei limiti e delle modalità di applicazione).

L'art. 20 del CCNL, in merito alla differenziazione dei premi individuali, stabilisce che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei

premi individuali. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, ai sensi del comma 1.3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita. *Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento, le risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti.*

CRITERI GENERALI CHE POSSONO ESSERE INTEGRATI IN SEDE DI CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO.

- Qualità dell'insegnamento e del miglioramento apportato alla scuola, anche in base al successo formativo degli studenti
- Risultati ottenuti dai docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica
- Responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo.

ATTRIBUZIONE DEL BONUS DA PARTE DEL DS AI DOCENTI E AL PERSONALE ATA. Il DS, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione integrativa per stabilire l'entità dei compensi, assegna annualmente al personale docente e al personale ATA una somma del fondo destinato alla valorizzazione del merito del personale istituito presso il MIUR, sulla base di una valutazione motivata (c. 127 L. 107/2015).

IL BONUS PER IL MERITO DELLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE SCOLASTICO NON PUÒ ESSERE ATTRIBUITO AL DSGA. Il CCNL 29/11/2007 all'art. 77 prevede la corresponsione in favore dei DSGA della sola indennità di direzione ed eventuali compensi retribuiti con il FIS; l'art. 88 c. 2 lett. J prevede che il FIS sia utilizzato per retribuire la quota variabile dell'indennità di direzione in favore del DSGA. Inoltre, l'art. 89 del medesimo contratto, come modificato dalla sequenza contrattuale sottoscritta all'ARAN il 25/6/2008, stabilisce che: "Al personale DSGA possono essere corrisposti, fatto salvo quanto disposto dall'art. 88, comma 2, lett. j), esclusivamente compensi per attività e prestazioni aggiuntive connesse a progetti finanziati dalla UE, da Enti o istituzioni pubblici e privati da non porre a carico delle risorse contrattuali destinate al fondo di istituto".

Alla luce di quanto sopra rappresentato, le risorse assegnate per retribuire la valorizzazione del personale scolastico non sono destinate ai DSGA.

Il DSGA potrà eventualmente beneficiare delle risorse di cui all'art. 3 del D.I. 109/2020, che dispone: "Le risorse di cui all'art. 32 c. 3 lett. a) e b) del D.L. 104/2020 sono destinate: "[...] c) all'incremento del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa di cui all'art. 40 del CCNL comparto istruzione e ricerca del 19/04/2018, per remunerare lo svolgimento di prestazioni aggiuntive rese nei mesi di agosto e settembre 2020 dal personale delle istituzioni, appositamente delegate ai sensi dell'art. 2 c. 4-ter del D. L. 22/2020 [...], per attività di supporto agli uffici scolastici territoriali per le procedure di reclutamento, a tempo indeterminato e determinato, del personale scolastico, nonché nella valutazione delle istanze per la costituzione delle graduatorie di cui al c. 6-bis dell'art. 4 della L. 124/99".

Al riguardo, corre l'obbligo di precisare che, in allegato al CCNL a.s. 2020-21, è stata sottoscritta una dichiarazione congiunta in cui le parti concordano che le risorse stanziare dal D. L. 104/2020 siano utilizzate per remunerare le prestazioni aggiuntive del personale, ivi compresi i DSGA, delle scuole delegate per attività di supporto agli uffici per le procedure relative alla validazione delle GPS e per gli altri adempimenti previsti dal citato decreto e dalle relative disposizioni applicative".

COMUNICAZIONE DEI NOMINATIVI E GIURISPRUDENZA CONTRADDITTORIA: NEGATO ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI IL DIRITTO DI ACCESSO AI NOMINATIVI DEI BENEFICIARI DEL BONUS? Le più recenti sentenze dei giudici amministrativi negano il diritto di accesso delle RSU e delle organizzazioni sindacali ai nominativi dei beneficiari del bonus, questo per tutelare il diritto alla riservatezza (TAR Veneto sentenza 28/10/2019 N. 01144/2019). Si consulti anche il parere del 7 ottobre 2014 emesso dal Garante per la protezione dei dati personali.

In senso opposto va, invece, il decreto emesso dal Tribunale del Lavoro di Cagliari (n°862/2020). Sul diritto all'informativa, il giudice del lavoro osserva che "il diritto di informazione, il cui corretto e completo adempimento, a norma dell'art. 5 CCNL 2016/2018, costituisce il "presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali", si configura come uno dei presupposti necessari perché alle organizzazioni sindacali sia consentito di "poter svolgere pienamente il proprio mandato sindacale", deve affermarsi che, anche nella materia in esame, a fronte dell'interesse partecipativo e non meramente conoscitivo vantato dalle organizzazioni sindacali nel procedimento di formazione, ripartizione e distribuzione delle risorse del Fondo di Istituto, non operi il limite dell'anonimato dei dati e sussista, invece, un interesse tutelato dei soggetti sindacali "a conoscere ogni particolare della procedura" e, quindi, i "nominativi dei singoli", "la natura degli incarichi e progetti svolti", "la individuazione puntuale ed analitica delle somme".

Non si condivide il parere del Garante della Privacy. Non risulta condivisibile il parere di segno contrario, invocato dalla parte convenuta a sostegno della propria posizione, reso il 7 ottobre 2014 dal Garante per la protezione dei dati personali, dal momento che in esso si trascura di considerare la particolare posizione "interna," rivestita dalle organizzazioni sindacali nel procedimento di formazione, ripartizione e distribuzione delle risorse del Fondo di Istituto, e la conseguente funzione partecipativa, e non, invece, di garanzia di trasparenza dell'operato della PA nei confronti dei soggetti esterni al procedimento, che il diritto di informazione sindacale riveste nelle fattispecie analoghe a quella in esame. Né, d'altra parte, può dubitarsi del fatto che le modalità di informazione pretese dalle organizzazioni sindacali ricorrenti, risultino altresì proporzionate rispetto alla indicata finalità partecipativa cui il diritto di informazione è funzionale, dal momento che la reale possibilità di verificare pienamente e compiutamente il rispetto dei criteri sopra indicati non può prescindere dalla completezza dell'informazione ottenuta e dalla possibilità di conoscere i concreti destinatari delle risorse impiegate. Quindi secondo il Tribunale va riconosciuto il diritto di ottenere i dati analitici dei lavoratori pagati con il FIS. "Alla stregua delle considerazioni svolte, ritenuta, quindi, la natura antisindacale della prima delle condotte denunciate dalle parti ricorrenti, deve ordinarsi alla parte convenuta di fornire alle parti ricorrenti l'elenco analitico dei compensi gravanti sul FIS assegnati in relazione all'anno scolastico 2017/2018, comprensivo dei

nominativi dei lavoratori interessati, dell'indicazione degli importi ricevuti da ciascuno dei medesimi e del titolo della relativa attribuzione patrimoniale”.

Una importante sentenza del TAR del Friuli Venezia Giulia ribalta i pareri negativi di ARAN e Garante della Privacy che sembravano aver messo una pietra importante sul diritto di accesso agli atti dei nominativi del personale retribuito con il salario accessorio. Una sentenza che si allaccia al precedente autorevole del Consiglio di Stato e che si pone in continuità con quell'orientamento che vuole garantito il diritto alla trasparenza nella PA quando si ha che fare con risorse pubbliche senza che questo significhi esercitare alcun controllo generalizzato verso l'attività della PA. Si pronuncia il TAR del Friuli Venezia Giulia con sentenza del 03/02/2021 N. 00042/2021 accogliendo il ricorso del sindacato proponente. Il diritto all'informazione per i sindacati è riconosciuto dal CCNL. Il CCNL riconosce alle associazioni sindacali un diritto all'informazione, quale “presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti” (art. 5, comma 1, CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018). Esso può avere ad oggetto “tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa” (art. 5, comma 4 CCNL). Tra le materie oggetto di contrattazione integrativa “a livello di istituzione scolastica ed educativa”, vi sono “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 c. 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;” (art. 22 CCNL). Tali elementi hanno trovato puntuale disciplina nel Contratto Collettivo integrativo di Istituto sottoscritto dall'organizzazione sindacale ricorrente e in particolare negli art. 19 e ss. (TITOLO V – Trattamento economico accessorio). Le citate disposizioni permettono quindi di riconoscere la piena legittimazione dell'associazione sindacale ricorrente ad esercitare l'accesso sulla documentazione relativa ai trattamenti economici accessori. Sussistono, infatti, gli elementi richiesti dall'art. 22, comma 1, lett. c) della l. 241 del 1990, ovvero un “interesse diretto, concreto e attuale”, quello alla verifica della congruità tra quanto contrattato e corrisposto, e una “situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso”, costituita dal diritto all'informazione dell'associazione sindacale sulle materie nelle quali si esplica la contrattazione collettiva.

I dati in forma aggregata non sono idonei a garantire il diritto all'informazione. Osservano i giudici, “quanto al profilo relativo all'estensione del diritto d'accesso e all'adeguatezza dei dati forniti, il Tribunale non ritiene sufficiente, ai fini dell'esercizio delle prerogative sindacali di verifica, la documentazione contenente i dati in forma aggregata o parzialmente disaggregata, fornita dalla scuola. Si appalesa quindi l'inidoneità del dato aggregato a soddisfare le esigenze di tutela dei lavoratori”. Fornire i dati in modo imparziale e incompleto non trova giustificazione nella privacy. “Un'ostensione parziale e incompleta dei dati non può trovare giustificazione nel diritto alla riservatezza dei soggetti coinvolti (che peraltro, benché notificati dai ricorrenti, non hanno coltivato alcuna iniziativa processuale nel presente procedimento)”. Continuano i giudici triestini affermando che “La disposizione citata

dalla difesa erariale per escludere l'esercizio del diritto di accesso a "dati personali" quali sono i dati retributivi, cioè l'art. 2-ter, comma 3 del novellato codice della privacy (d.lgs. 196 del 2003) non appare conferente. La disposizione richiede, ai fini del trattamento dei dati, una "base giuridica", costituita "esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento". Nel caso di specie, tuttavia, a giustificare il trattamento sono proprio le disposizioni sul diritto di accesso di cui alla legge 241 del 1990, come dimostra, ad esempio, il loro espresso richiamo quale "base giuridica" del trattamento dei – ben più riservati – dati relativi a condanne penali e reati (art. 2-octies, comma 3, lett. f). Quanto al diritto di accesso a "dati personali", in particolare, il codice della privacy regola solo l'ipotesi – non ricorrente nel caso di specie – in cui esso abbia ad oggetto dati c.d. sensibilissimi (cioè "dati genetici, relativi alla salute, alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona", art. 60), mentre rinvia per il resto (cioè con riguardo a "i presupposti, le modalità, i limiti per l'esercizio del diritto di accesso a documenti amministrativi contenenti dati personali, e la relativa tutela giurisdizionale") alla legge 241 del 1990. Quest'ultima garantisce sempre "l'accesso ai documenti amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici" (art. 24, comma 7). Sotto questo profilo non sussistono dubbi in merito al carattere di necessità dei documenti richiesti, che consentono di verificare il rispetto della contrattazione integrativa, per la cura degli interessi facenti capo all'associazione sindacale".

I pareri ARAN e del Garante della privacy sono superati. Affermano i giudici in modo significativo che "non appare, dirimente, pertanto, la mancata menzione, nei contratti collettivi nazionali o locali, di un obbligo di informazione che abbia ad oggetto specificamente i dati in forma individuale, giacché un siffatto può ricavarsi in via interpretativa, in ragione del nesso di strumentalità che esiste tra "informazione" ed "esercizio delle relazioni sindacali". Né una minore estensione del diritto di accesso può derivare dal fatto che la contrattazione collettiva integrativa abbia ad oggetto i soli "criteri generali" di distribuzione delle risorse aggiuntive. In primo luogo, ciò non è vero per tutte le voci di trattamento economico accessorio: per la ripartizione del fondo d'istituto e per i compensi accessori l'art 22 comma 4 del CCNL parla semplicemente di "criteri", senza menzionare il carattere di generalità. In ogni caso, non è chiaro come secondo l'amministrazione potrebbe operarsi una verifica circa l'applicazione di un criterio di distribuzione di risorse economiche, se non attraverso l'esame del dato specifico riguardante i singoli percettori. Per le ragioni esposte, non può certamente affermarsi che l'istanza di accesso sia preordinata ad un controllo generalizzato dell'azione pubblica, apparendo al contrario sorretta da un interesse specifico e giuridicamente qualificato. Si rileva, infine, l'esistenza di un autorevole precedente conforme del Consiglio di Stato (Cons. St., sez. VI, 20 luglio 2018, n. 4417), citato dall'associazione ricorrente, che verte su questione del tutto sovrapponibile a quella di cui al presente giudizio. Non rileva il fatto che la sentenza sia stata pronunciata con riferimento al precedente CCNL del Comparto Scuola (che disciplinava più nel dettaglio la materia dell'informazione successiva). Ciò non tanto perché lo stesso, come sostenuto dalla ricorrente, continuerebbe comunque a trovare applicazione – a tale proposito e in senso contrario, si evidenzia che l'art. 4 comma 5 del CCNL 2018 afferma: "Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste

dai precedenti CCNL che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento” – quanto piuttosto perché un obbligo informativo di analogia portata è, ad avviso del Tribunale, comunque desumibile in via interpretativa dalle disposizioni del vigente CCNL”.

2021 - SENTENZA DEL CONSIGLIO DI STATO: E' CORRETTO NON FORNIRE AI SINDACATI I NOMINATIVI CON LE SPECIFICHE SOMME LIQUIDATE. Una importante sentenza del CDS conferma l'attuale orientamento sussistente in materia di informativa da fornire ai sindacati, sulla questione dei nominativi e attività retribuite con il FIS, rilevando che siffatta ingerenza potrebbe comportare anche una mera indebita attività di controllo generalizzato verso l'attività della P.A.

Con il ricorso proposto innanzi al TAR un sindacato ha gravato i provvedimenti adottati da un DS con cui veniva negato l'accesso agli atti richiesto dalla medesima associazione anche a seguito di istanza di riesame proposta alla Commissione per l'accesso ex art. 25 L. n. 241 del 1990. La richiesta ostensiva aveva riguardo alla documentazione relativa alla distribuzione delle risorse economiche oggetto di contrattazione integrativa. La Dirigente scolastica opponeva il proprio diniego, ritenendo sufficiente, ai fini delle verifiche sulla destinazione delle risorse, "l'informativa successiva" fornita in sede di confronto con i rappresentanti sindacali, relativa ai dati in forma aggregata e parzialmente disaggregata senza tuttavia entrare nel dettaglio della distribuzione nominativa. Di contro, la parte sindacale lamentava l'incompletezza dei prospetti poiché privi dei dettagli relativi ai compensi percepiti dai singoli dipendenti e quindi inidonei a garantire l'espletamento delle verifiche. Il TAR ha accolto il ricorso ritenendo infondate le eccezioni formulate dall'Amministrazione, sia in rito che in merito. Ma il Cons. Stato Sez. VI, Sent., (ud. 24-06-2021) 30-08-2021, n. 6098 invece accoglie il ricorso dell'amministrazione scolastica.

Affermano i giudici che l'istanza di accesso oggetto di esame, estendendosi alla elencazione nominativa degli emolumenti percepiti, si presenta come preordinata ad un controllo generalizzato dell'azione pubblica, dato che l'interesse specifico e giuridicamente qualificato all'accesso riguarda la verifica della contrattazione collettiva integrativa sull'utilizzo delle risorse, interesse che appare perseguibile sulla base della documentazione fornita dall'istituto scolastico. Sul punto occorre valorizzare quanto disposto dal contratto collettivo di comparto 2016-2018 che, diversamente dal precedente contratto 2006-2009 (su cui correttamente si fondava la sentenza di questa Sezione n. 4417/2018), non prevede l'informativa alle organizzazioni sindacali sui nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto, ma stabilisce che l'informativa sia data nei tempi e modi atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita e al fine di consentire loro "di prendere conoscenza delle questioni inerenti alle materie di confronto e di contrattazione integrativa" e inserisce tra le materie di confronto la determinazione dei criteri per la ripartizione del fondo di istituto e per la individuazione del personale da utilizzare. Non si ritiene, infatti, che l'art. 6, lett. n,) del contratto 2006-2009 sia tuttora applicabile in virtù dell'art. 10, comma 1, del nuovo contratto, dato che la materia delle relazioni sindacali a livello di istituzione scolastica è stata interamente disciplinata dall'art. 22 del contratto 2016-2018, non residuando spazio per integrazioni con norme dei precedenti

accordi contrattuali anche alla luce di quanto disposto dall'art 4, comma 5, che prevede espressamente la sostituzione integrale delle precedenti disposizioni in materia di "obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali...".

Per aver accesso ai nominativi occorre dimostrare in modo convincente l'indispensabilità degli stessi. Le OO.SS. hanno quindi senz'altro diritto, sulla base del contratto collettivo vigente, di conoscere e acquisire i documenti concernenti le procedure di ripartizione e distribuzione del fondo d'istituto per le finalità previste, ma non si può affermare la sussistenza di un interesse concreto e attuale all'accesso anche della documentazione di carattere nominativo, non essendo stato dimostrato in modo convincente che tali dati siano indispensabili per la verifica della attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse.

È quindi corretto non fornire ai sindacati i nominativi con le specifiche somme liquidate con il FIS. L'art 2-ter del codice in materia di protezione di dati personali stabilisce che la comunicazione dei dati è ammessa solo quando è prevista da una norma di legge e, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Il Garante ha chiarito, con la nota n. 49472 del 28 dicembre 2020, che la messa a disposizione dei dati personali alle organizzazioni sindacali comporta una "comunicazione" e che i contratti collettivi possono integrare le previsioni normative per permettere alle organizzazioni sindacali di rappresentare adeguatamente gli interessi dei dipendenti o quando sia necessario per l'adempimento degli obblighi previsti dagli stessi contratti. Con riferimento specifico al comparto scuola, la stessa nota afferma che il "quadro normativo vigente" non consente agli istituti scolastici di comunicare i nominativi dei docenti o di altro personale e le somme liquidate a ciascuno per lo svolgimento di attività finanziate con il fondo di istituto.

Sono condivisibili le considerazioni svolte dal Tar del FVG, afferma il CDS, in ordine alla individuazione delle norme della L. n. 241 del 1990 quale base giuridica necessaria per l'esercizio del diritto di accesso. Tuttavia, l'applicazione di tali disposizioni rinvia alla concreta valutazione della "necessarietà" dei documenti richiesti. Sul punto non è convincente la valutazione del primo giudice secondo cui, in mancanza dei dati specifici sui singoli percettori, il sindacato non potrebbe svolgere il proprio ruolo di controllo. Nel bilanciamento tra la tutela della privacy e quello dell'interesse del sindacato all'accesso occorre, infatti, considerare che i documenti forniti dalla scuola sembrano contenere elementi di informazione sufficienti per l'attività di verifica dei criteri utilizzati per l'individuazione delle attività integrative e per la ripartizione delle risorse. Del resto, per stessa ammissione di parte appellata, essi consentono almeno in parte di conoscere i compensi percepiti individualmente (anche se non in forma nominativa); ciò che porta ragionevolmente ad escludere che i dati forniti siano non idonei rispetto alle esigenze di verifica spettanti alle organizzazioni sindacali che concernono, sulla base del contratto collettivo vigente, come già sottolineato, i criteri di utilizzazione dei fondi e non la loro distribuzione nominativa. In definitiva, la base giuridica su cui fondare la sussistenza dell'interesse all'accesso (art. 22 L. n. 241 del 1990), così come specificata in termini diversi rispetto al passato dal contratto collettivo di comparto, non si estende fino ai dati nominativi che, quindi, non devono essere forniti dall'istituto scolastico.

ACCESSO AL BONUS PREMIALE PER DOCENTI E ATA: LA DOMANDA PER LA RICHIESTA DI ATTRIBUZIONE. La l. di bilancio per il 2020 (L. 30 dicembre 2019, n. 160) che al c. 249 dell'art. 1 prevede che "Le risorse iscritte nel fondo di cui all'art. 1 c. 126 della l. 13 luglio 2015, n. 107, già confluite nel fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, sono utilizzate dalla contrattazione integrativa in favore del personale scolastico, senza ulteriore vincolo di destinazione". Il D.L. 126/2019, convertito poi dalla legge n. 159/2019, stabiliva che può accedere al bonus "anche il personale non di ruolo con supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche". Questa è l'unica modifica apportata al testo della l. 13 luglio 2015 n. 107. La normativa. L'art. 1 c. 126-129 della l. 13 luglio 2015 n. 107. La limitata modifica del c. 128 della L. 107/2015. Il CCNL 2016/18 intervenuto sulla materia con l'art. 40 c. 2 il quale recita: "Nel nuovo Fondo di cui al c. 1, confluiscono altresì, con la medesima decorrenza ivi indicata, le seguenti ulteriori risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base di disposizioni di legge: a) le risorse indicate nell'articolo 1, comma 126, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ferma restando la relativa finalizzazione a favore della valorizzazione del personale docente sulla base dei criteri indicati all'articolo 22, comma 4, lettera c), punto c4) del presente CCNL;". Fatta salva, quindi, la finalizzazione a favore della valorizzazione dei docenti.

Il CCNL 2016/18 all'art. 22 c. 4 lett. c che tra le materie devolute alla contrattazione integrativa d'istituto inserisce il punto 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 c. 127 della l. n. 107/2015".

L'intesa sindacale del 25 giugno 2018 sul MOF che estende i benefici di legge al personale docente precario.

Il bonus premiale e il FIS. Il budget bonus confluisce nel FIS, ma mantiene la sua quantificazione (nel rispetto dell'art. 1, comma 249 della legge 160/2019). Dal budget del bonus viene defalcata la quota parte da destinare al personale ATA, secondo la stessa percentuale che sarà applicata al FIS. Questa quota parte non è attribuibile al personale ATA in quanto bonus perché la legge originaria riserva il premio al personale docente e perché il DS in questo caso non dispone di criteri di attribuzione come per i docenti. La quota-parte del fondo bonus va semplicemente ad integrare la quota del FIS che sarà destinata a riconoscere le attività aggiuntive svolte dal personale ATA (nel rispetto dell'art. 1 c. 249 della l. 160/2019, dove si parla di "personale scolastico"). La parte rimanente del fondo bonus (detratta la quota destinata al personale ATA) viene contrattata ai sensi dell'art. 22 c. 4 lett. c4 del CCNL di comparto 2016/18, e cioè per la parte relativa alla determinazione dei compensi spettanti al personale docente di ruolo e supplente annuale (massimo/minimo, fasce di merito e loro differenziale, nel rispetto del CCNL e della legge n. 159/2019). La parte sindacale può contrattare i criteri relativi alla quantificazione dei premi, all'adozione di fasce di merito e al differenziale tra le stesse e che, invece, non ha titolo ad entrare nell'ambito dei criteri di valutazione dei meriti professionali dei docenti che restano, per legge, nella competenza esclusiva del Comitato di valutazione d'istituto.

Chi assegnerà il bonus. Al termine dell'anno scolastico è il DS che assegna i premi ai docenti, e al personale ATA, risultati più meritevoli in applicazione dei criteri valutativi adottati dal Comitato di valutazione d'istituto e dei criteri per la

quantificazione dei premi definiti nel contratto integrativo d'istituto (nel rispetto dell'art. 1 c. 128 e 129 della l. 107/2015 e dell'art. 22 c. 4 del CCNL).

Cosa deve ricordare il DS. Il DS deve ricordare che:

- i criteri per l'assegnazione dei compensi al personale ATA (percentuale di FIS + percentuale di bonus) sono di tipo quantitativo, nel senso che vanno a riconoscere attività aggiuntive svolte oltre il normale orario di servizio, oppure particolari situazioni di intensificazione del carico di lavoro;
- i criteri sono stati concordati in sede di contratto integrativo d'istituto;
- è opportuno che la percentuale spettante al personale ATA (da calcolare in proporzione all'organico) sia la stessa per il FIS e per il fondo bonus;
- senza nulla togliere al lavoro aggiuntivo del personale scolastico, il bonus integra le risorse disponibili per le attività del personale ATA e tutela uno spazio normativo per riconoscere la "qualità" e la "professionalità" dei docenti.