

## **RELAZIONI SINDACALI**

NORMATIVA. Art. 39 Cost.; Statuto dei lavoratori (L. 300/1970); D. Lgs. 165/2001: lo Statuto dei lavoratori si applica anche alle PA; Riforma Brunetta (2009); riforma Madia, D. Lgs. 74 e 75/2017 (modifiche al D. Lgs 150/2009 e al D. Lgs 165/2001); CCNL 2007/2009 e 2016-2018. In tema di RSU: Intesa quadro sulle rappresentanze sindacali unitarie dell'1/3/1991; Accordo Interconfederale per la costituzione delle RSU del 20/12/1993; Accordo Collettivo Quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni del 7/8/1998; Ipotesi di Contratto Collettivo Quadro e le modifiche all'Accordo Collettivo Quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni del 28/11/2014.

LE RELAZIONI SINDACALI SECONDO IL CCNL 2016/2018. I PRINCIPI. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nei primi 30 giorni del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e fanno ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

LE SCADENZE DELLA CONTRATTAZIONE DI ISTITUTO.

- Si deve iniziare la contrattazione entro il 15 settembre e si deve chiudere entro il 30 novembre, altrimenti le questioni controverse sono risolte dall'UST. In realtà non si ricorre mai all'UST;
- definizione dell'articolato del contratto e firma – sottoscrizione di eventuali intese a seguito del confronto;
- entro 10 giorni dalla sottoscrizione: trasmissione dell'ipotesi di contratto (corredata da relazione illustrativa e da relazione tecnica) ai revisori dei conti che nei 15 giorni successivi verificano la compatibilità finanziaria
- trascorsi 15 giorni dall'invio senza che siano pervenuti rilievi il contratto viene definitivamente stipulato e produce i suoi effetti
- in caso di rilievi si riapre entro 5 giorni la contrattazione per una ridefinizione delle materie interessate
- entro 5 giorni dalla firma definitiva il contratto va inviato all'ARAN e al CNEL per via telematica con apposita relazione

ALTRI PASSAGGI NECESSARI E VINCOLI DA CONSIDERARE

- Approvazione Piano delle attività da parte del Collegio docenti
- Adozione Piano delle attività ATA (predisposto dal DSGA)
- Attribuzione degli incarichi (per iscritto) docenti su Organigramma votato dal Collegio docenti
- Attribuzione degli incarichi ATA a seguito proposta del DSGA dopo l'assemblea del personale
- Nomine tempestive e scritte (individuali o collegiali)
- Individuazione delle somme necessarie a retribuire i nominati
- Definizione dei modelli di rendicontazione (ad ore?) (accordo tra DS e DSGA)
- Definizione dei tempi di realizzazione delle attività e dei progetti
- Comunicare modalità relative ai progetti PON o PNSD retribuiti in base a tabelle ministeriali

Tutte le decisioni devono essere collegate al PTOF. E' necessario considerare i seguenti vincoli:

- PTOF (tutti i progetti es. PON, tutte le attività ordinarie e straordinarie, tutte le funzioni, tutti gli incarichi)
- Contrattazione entro il 30 novembre
- PA entro il 31 dicembre
- PTOF e progetti – Opportuno che tutti i progetti siano approvati entro il 30 giugno, ma comunque non spingersi mai oltre il 30 ottobre.
- progettare sempre da un anno scolastico all'altro (spesso difficile)
- modificare la progettualità della scuola solo in presenza di risorse certe (ad esempio PON, Piano nazionale scuola digitale).

## CONSIGLI

- Aprire la contrattazione nei primi giorni di settembre anche su FIS ed EXTRA FIS, convocando un incontro di contrattazione ed esponendo la propria visione dell'a. s. (e richiamando contratti in vigore o aggiornando quelli già approvati)
- Convogliare nel Contratto tutte le risorse disponibili chiarendone la derivazione (meglio personale interno che collaboratori esterni)
- Distinguere chiaramente le materie da contrattare dalle materie in cui è possibile siglare un'intesa
- Individuare i resti solo dopo aver dato ai sindacati l'informazione successiva
- Dare alla parte sindacale tutto il tempo che gli serve per svolgere la sua attività al fine di giungere alla firma dell'ipotesi
- Aderire ai rilievi dei Revisori dei conti se non vi sono «invasioni di campo».

L'INDEROGABILITA' DEL CCNL E IL RICHIAMO NEI CONTRATTI INDIVIDUALI. Il contratto individuale (si pensi ad una supplenza) non può contenere disposizioni difformi rispetto a quelle contenute nel CCNL, salvo che le disposizioni del contratto individuale siano più favorevoli per il lavoratore (in melius). In caso di violazioni, non si ha come conseguenza la nullità dell'intero contratto, ma si procede all'integrazione automatica delle clausole previste dal CC. Vi è l'obbligo di assicurare ai dipendenti il trattamento minimo garantito dai CC. E' necessario richiamare i CCNL nei contratti individuali. Il rinvio consente ai CC di spiegare effetti anche nei confronti dei lavoratori non legati alle organizzazioni sindacali firmatarie.

LE PARTI CONTRAENTI (CCNL art. 7). L'amministrazione è rappresentata dal DS. E' l'unico titolare di parte pubblica delle relazioni sindacali. Segue personalmente la trattativa e non può delegare nessuno a rappresentarlo. Il DS può essere coadiuvato dal DSGA. I lavoratori sono rappresentati dalla delegazione sindacale, composta da: RSU, che esprime un solo voto decidendo a maggioranza; i rappresentanti provinciali dei sindacati firmatari del Contratto nazionale (CGIL, CISL, UIL Scuola, SNALS e GILDA) che partecipano alla trattativa con identici poteri e la stessa dignità delle RSU, assumendo ciascuno autonome decisioni.

LA RAPPRESENTANZA UNITARIA SINDACALE – RSU. Il 20 dicembre 1993, con l'Accordo Interconfederale per la costituzione delle RSU, Confindustria Intersind e Cgil, Cisl, Uil hanno convenuto sulla disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra governo e parti sociali il 23 luglio 1993 (Rappresentanze sindacali) stabilendo che:

- le rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive con più di 15 dipendenti;

- la costituzione delle RSU avviene mediante elezione a suffragio universale, con il metodo proporzionale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti;
- il numero dei componenti le RSU, salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, sarà pari almeno a:
  - o 3 componenti per la RSU nelle unità produttive fino a 200 dipendenti;
  - o 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive fino a 3000 dipendenti;
  - o 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni;
- il diritto a indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex articolo 20, Legge n. 300/1970;
- la possibilità di stipulare il contratto integrativo nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale.

Il 7 agosto 1998, con l'Accordo Collettivo Quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle PA, l'ARAN e i rappresentanti delle Confederazioni sindacali hanno dato attuazione all'art. 47 del D. Lgs. n. 29/1993, recante le norme sulla elezione e il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale, confermando che:

- le associazioni sindacali possono promuovere la costituzione di RSU nelle amministrazioni con più di 15 dipendenti, anche prevedendo la costituzione di un'unica rappresentanza per i dipendenti di diverse unità lavorative nel caso di amministrazioni sino a 15 dipendenti;
- la costituzione delle RSU con elezione a suffragio universale e a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti;
- il numero dei componenti le RSU non potrà essere inferiore a:
  - o 3 componenti nelle PA che occupano fino a 200 dipendenti;
  - o 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle PA che occupano un n° di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000 in aggiunta al numero precedente, calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200;
  - o 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero precedente, calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000;
- i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto;
- i componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità;
- le dimissioni di uno dei componenti comportano la sostituzione con il primo dei non eletti appartenente alla medesima lista (le dimissioni sono formulate per iscritto alla RSU, comunicate all'amministrazione di appartenenza con il nominativo del subentrante e pubblicate all'albo);
- le decisioni della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti;

- la carica di componente della RSU è incompatibile con qualsiasi carica in organismi istituzionali, in partiti e/o movimenti politici e ne determina la decadenza.

La RSU, come anche le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto scuola, ha diritto di disporre in ogni edificio scolastico (e quindi in ogni sede di scuola, plesso, sezione staccata) dell'uso gratuito di appositi spazi per l'affissione di giornali murali, notiziari, circolari, ed altri scritti o stampati ovvero utilizzando ausili informatici che siano conformi alle disposizioni generali sulla stampa e che contengano notizie di carattere esclusivamente sindacale.

L'art. 3 parte II dell'Accordo quadro 7 agosto 1998, rinnovato dall'art. 1 del CCNQ 9 febbraio 2015, prevede che per poter essere eletto quale componente della RSU è necessario che il lavoratore sia in servizio. Trattandosi di requisito per l'eleggibilità, la condizione citata deve permanere anche dopo l'elezione, pena la decadenza dalla carica. Pertanto, qualora il lavoratore eletto nella RSU non presti più servizio nell'Amministrazione (pensionamento, trasferimento, assegnazione provvisoria, comando presso un'altra Amministrazione, contratto a tempo determinato, ecc.), si verifica un caso di decadenza "automatica".

In tale ipotesi la RSU deve verificare se in base alla regola generale di cui all'art. 7, c. 3 dell'ACQ – ovvero che "La RSU decade qualora il numero dei componenti scenda al di sotto del 50% del numero previsto all'art. 4, Parte Prima, ACQ del 7 agosto 1998, con il conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo" – la RSU possa ancora considerarsi validamente costituita.

Il 28 novembre 2014, con l'ipotesi di Contratto Collettivo Quadro e le modifiche all'Accordo Collettivo Quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle PA, l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto la possibilità per il personale a tempo determinato di far parte dell'elettorato attivo e passivo.

Da verificare. Le ore a disposizione della RSU sono calcolate secondo il seguente criterio: 25 minuti e 30 secondi per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**DECADENZA DEL RLS IN CASO DI DIMISSIONI/DECADENZA DELLA RSU.** Una RSU appena eletta ha titolo a nominare un nuovo RLS anche quando uno dei propri componenti era stato designato quale RLS dalla precedente rappresentanza e quest'ultimo ritiene di non essere decaduto da tale carica essendo passati solo due anni dall'inizio del mandato. Il punto V lett. b) del CCNQ 10 luglio 1996 chiarisce che nel caso di dimissioni (o di decadenza) della RSU, il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre sessanta giorni dalla decadenza della RSU. Pertanto, nell'ipotesi in questione l'RLS è, di fatto, decaduto. La circostanza che lo stesso sia stato rieletto come componente della nuova RSU non comporta l'automatica estensione della carica di RLS ma, sempre ai sensi del punto V lett. b) del CCNQ 10 luglio 1996, i componenti eletti nell'ultima RSU dovranno procedere a designare al loro interno un nuovo RLS (anche eventualmente riconfermando l'RLS precedente). Tale designazione dovrà essere, poi, ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

**COME SI INDIVIDUANO GLI RLS.** L'ARAN così risponde. Per l'individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, occorre fare riferimento al CCNQ del 10 luglio 1996, il quale, al punto V, lett. b) precisa che gli RLS devono essere

designati dai componenti della RSU al loro interno e tale designazione dovrà essere ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori. Nel caso di mancata ratifica da parte dell'assemblea, si procederà a una nuova designazione, sempre all'interno della RSU. Pertanto, i dipendenti che scelgano di candidarsi alla carica di componente della RSU dovrebbero essere messi a conoscenza del fatto che, qualora eletti, potrebbero essere chiamati a ricoprire anche la carica di RLS.

Diverso è il caso in cui nella amministrazione o unità lavorativa vi sia compresenza di RSU e RSA (per il solo personale dirigenziale). In tale ipotesi, la successiva lett. d) del citato punto V prevede che l'individuazione degli RLS dovrà avvenire per tramite di una elezione con liste separate e concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto, nella quale l'elettorato passivo sarà riservato solo ai componenti della RSU e delle RSA.

In merito si osserva che la scelta contrattuale trae origine dal disposto dell'art. 18, comma 3, della Legge 626/1994 (il cui contenuto, identico, è oggi rinvenibile nell'articolo 47, comma 4 del D. Lgs. 81/2008), il quale prevede che nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori "il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda", che nel caso di specie è la RSU o, qualora siano state nominate RSA della dirigenza, RSU e RSA.

**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI NON POSSONO INTERVENIRE SUL FUNZIONAMENTO DELLA RSU. LA RSU NON PUO' ESSERE SFIDUCIATA.** Le organizzazioni sindacali hanno solo titolo a presentare le liste con i candidati alle elezioni delle RSU. La RSU una volta eletta agisce autonomamente e assume le proprie decisioni a maggioranza dei suoi componenti.

L'ACQ del 7 agosto 1998 non prevede che la RSU una volta eletta possa essere "sfiduciata" dai dipendenti che l'hanno eletta al fine di provocarne la decadenza.

**UN COMPONENTE DECADUTO, CESSATA LA CAUSA DI DECADENZA, NON PUÒ RIPRENDERE L'INCARICO.** L'Accordo quadro 1998 non prevede che un componente della RSU decaduto possa riprendere l'incarico, neanche nell'ipotesi in cui sia cessata la causa di decadenza. Peraltro, una tale ipotesi potrebbe risultare in contrasto con l'art. 7 dell'ACQ 7.8.1998 come sostituito dall'art. 3 del CCNQ 9.2.2015, il quale al c. 2 prevede che "in tutti i casi di dimissioni o decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista".

**CHI PRENDE ATTO DELLE DIMISSIONI DI UN COMPONENTE RSU.** Prendere atto delle dimissioni dei propri componenti e procedere alle relative sostituzioni è di stretta competenza della RSU. Tuttavia, qualora entro 45 giorni la RSU non abbia adempiuto a tali obblighi, la decadenza automatica del singolo componente o dell'intera RSU può essere rilevata anche dall'amministrazione, la quale, nel primo caso, informa i componenti della RSU rimasti in carica invitandoli a provvedere alla sostituzione, mentre nel secondo caso invita le organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni (art. 7 c. 4 e 5 del ACQ 7 agosto 1998 come sostituito dall'art. 3 del CCNQ 9).

**NON ESISTE INCOMPATIBILITÀ TRA LE FUNZIONI DI MEMBRO DEL CONSIGLIO D'ISTITUTO E QUELLE DI COMPONENTE RSU.** Non paiano ravvisarsi sovrapposizioni tra le competenze del Consiglio di istituto ai sensi dell'art. 10 del TU 297/1994 e le materie oggetto di contrattazione integrativa a livello di singola Istituzione previste dal CCNL, circostanza che induce a ritenere non sussistano incompatibilità tra le due cariche.

**IL COMPONENTE DELLA RSU NON PUÒ DELEGARE LA SUA FUNZIONE.**

LA RSU NON PUÒ UTILIZZARE, PER LE SUE COMUNICAZIONI AL PERSONALE, LA CARTA INTESTATA DELL'AMMINISTRAZIONE. La RSU deve utilizzare, per qualsiasi tipo di comunicazione, diretta e non ai dipendenti dell'Ente, carta intestata propria o semplicemente un foglio bianco con un timbro che permetta ai dipendenti stessi di accertare la provenienza della comunicazione stessa. Non è, invece, possibile utilizzare la carta intestata dell'Ente in quanto la comunicazione proviene da un soggetto differente, ovvero la RSU.

RSU, SOTTOSCRITTO L'ACNQ SU DISCIPLINA ELEZIONI E REGOLAMENTO ELETTORALE. Il 12 aprile 2022 è stato sottoscritto l'ACNQ in materia di costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle PA e per la definizione del regolamento elettorale. L'accordo, in continuità con l'ACQ 7 agosto 1998 e successive modificazioni, dà attuazione all'art. 42 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – recante norme sulla elezione ed il funzionamento delle RSU del personale – è strutturato in 2 Sezioni:

- la prima diretta a regolare le modalità di costituzione e funzionamento dei predetti organismi;
- la seconda recante il regolamento elettorale.

La RSU dovrà essere così composta:

- a) nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti: 3 componenti;
- b) nelle amministrazioni che occupano da 201 a 3.000 dipendenti: 3 componenti per i primi 200 dipendenti più 3 componenti ogni ulteriori 300 dipendenti o frazione di 300;
- c) nelle amministrazioni che occupano più di 3.000 dipendenti, al numero di componenti previsto per le amministrazioni con 3.000 dipendenti (pari a 33) si sommano tre componenti ogni ulteriori 500 dipendenti o frazione di 500.

PROCEDURA SCUOLA PER ATTIVAZIONE ELEZIONI RSU - 2022.

L'indizione della procedura. L'indizione delle elezioni spetta esclusivamente alle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Scuola, in forma congiunta o disgiunta, come risulta dall'art. 2 c. 1 della parte I dell'Accordo Quadro del 7 agosto 1998 e dall'art. 1 della parte II. Non è di pertinenza dell'Amministrazione scolastica. L'indizione avviene con cadenza triennale, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU in carica. La data delle elezioni va concordata con l'ARAN, elaborando un apposito calendario elettorale. Le associazioni sindacali citate ne danno comunicazione al personale interessato mediante affissione nell'apposito albo dell'Amministrazione, cui viene parimenti inviata comunicazione.

Le liste elettorali. Possono presentare liste elettorali:

- le associazioni sindacali rappresentative del comparto Istruzione, che abbiano sottoscritto o aderito formalmente all'AQ del 7 agosto 1998;
- altre associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, purché abbiano aderito all'Accordo Quadro del 7 agosto 1998 ed applichino le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146;

Per la presentazione delle liste è richiesto un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'amministrazione non inferiore al 2% del totale dei dipendenti nelle amministrazioni fino a 2.000 dipendenti e dell' 1% o comunque non superiore a 200 in quelle di maggiore dimensione . Ogni lavoratore, può firmare una sola lista a pena di nullità della firma apposta

I termini per la presentazione delle liste e per la istituzione della Commissione elettorale sono fissati dal calendario stabilito tra le associazioni sindacali e l'ARAN. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista, né i membri della commissione elettorale, per ragioni di incompatibilità.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere. Ricordiamo che la composizione interna è di:

- 3 componenti nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle amministrazioni che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000 in aggiunta al numero minimo di 3 membri, calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000.

Il diritto di voto. Hanno diritto a votare tutti i lavoratori dipendenti (docenti e ATA) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato con incarico annuale, in servizio nell'istituzione, alla data delle elezioni. Sono esclusi i supplenti brevi e saltuari (al cui interno rientra il personale dell'organico Covid). Non è rilevante invece, ai fini del riconoscimento del diritto di voto, l'orario di servizio full time o part time del dipendente. Inoltre, il diritto di voto è riconosciuto a tutti i lavoratori con le caratteristiche sopra indicate, indipendentemente dalla loro affiliazione sindacale. Sono legittimati al voto coloro che:

- sono iscritti a sindacati firmatari del CCNL Comparto Istruzione;
- sono iscritti a sindacati non firmatari del CCNL;
- non sono iscritti ad alcun sindacato e/o associazione sindacale.

La votazione. La votazione avviene a suffragio universale e a voto segreto e diretto. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più del 50% dei lavoratori aventi diritto al voto. In caso di mancato raggiungimento del quorum richiesto, le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. Qualora non si raggiunga il quorum anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura sarà attivabile nei successivi 90 giorni. L'obiettivo è dunque quello di ripetere le procedure elettorali per agevolare la nascita della RSU. Sono eleggibili i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia a tempo pieno che part time (verificare elettorato passivo per personale a tempo determinato).

La commissione elettorale. In ogni istituzione, va costituita una commissione elettorale entro 10 giorni dall'indizione della procedura elettorale, di numero non inferiore a 3 membri. Per la composizione della stessa, le associazioni sindacali presentatrici di lista potranno designare un lavoratore dipendente dell'amministrazione che all'atto dell'accettazione dichiarerà di non volersi candidare. I compiti della commissione sono indicati nell'art. 6 dell'Accordo Quadro del 1998, per come di seguito indicati:

- elezione del presidente;
- acquisizione dalla struttura amministrativa interessata dell'elenco generale degli elettori;
- ricevimento delle liste elettorali;

- verifica delle liste e delle candidature presentate e decisione circa l'ammissibilità delle stesse;
- esame dei ricorsi in materia di ammissibilità di liste e candidature;
- definizione dei seggi con l'attribuzione dei relativi elettori;
- distribuzione del materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
- predisposizione degli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;
- nomina dei presidenti di seggio e degli scrutatori;
- organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio;
- raccolta dei dati elettorali parziali dei singoli seggi e riepilogo dei risultati;
- compilazione dei verbali;
- comunicazione dei risultati ai lavoratori, all'associazione datoriale e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
- esame degli eventuali ricorsi e proclamazione degli eletti;
- trasmissione dei verbali e degli atti all'amministrazione per la debita conservazione e la trasmissione all'ARAN.

**RINNOVO RSU 2022-24 E DELEGHE.** In prossimità dell'accertamento della rappresentatività sindacale relativa al triennio 2022-2024, ai fini contrattuali da parte dell'Aran ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 165 del 30 marzo 2001, la Direzione procederà alla trasmissione, in formato telematico, direttamente all'Aran, delle deleghe per le ritenute del contributo sindacale di tutte le amministrazioni gestite in NoiPA. Tali dati si riferiscono alle deleghe sindacali sottoscritte entro il 31 dicembre 2021 e attivate sul cedolino di gennaio 2022. Onde evitare possibili disguidi e contestazioni da parte delle OO.SS., si richiede a codesti uffici di prestare attenzione nel procedere alla segnalazione in banca dati di tutte le deleghe sindacali sottoscritte nei termini di legge. Qualora la delega dovesse pervenire nei tempi corretti ma non utili per la messa in quota sul cedolino di gennaio 2022, si dovrà procedere all'inserimento della ritenuta sindacale su rata febbraio 2022 retrodatando la data di inizio decorrenza al 1° gennaio 2022 e applicando una doppia ritenuta su rata febbraio 2022. Di seguito si fornisce un esempio di segnalazione in base alla decorrenza "giuridica" dell'adesione:

- delega sottoscritta il 28 dicembre 2021;
- pervenuta il 4 gennaio 2022;
- inserimento in NoiPA effettuato i primi giorni di gennaio su rata di sistema febbraio 2022;
- la segnalazione corretta è la seguente: decorrenza scadenza codice ritenuta sindacale 1/1/2022 1/1/9999 SX (ritenuta continuativa) 1/2/2022 28/2/2022 SX (recupero quota di gennaio 2022).

**ELEZIONI RSU 2022.** La RSU svolge il suo ruolo a tempo determinato. Infatti, rimane in carica tre anni, alla scadenza dei quali decade automaticamente e si devono fare nuove elezioni. Dopo il rinvio, causa emergenza Covid, nel 2022 si è votato per il rinnovo delle rappresentanze sindacali nelle scuole. La RSU esiste in ogni luogo di lavoro pubblico e privato ed è costituito da non meno di tre persone elette da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti al sindacato. La rappresentativa sindacale si forma tramite le elezioni ed è necessaria la partecipazione al voto di almeno il 50% +1 degli elettori. In caso contrario la RSU non si costituisce e occorre indire nuove elezioni.



Chi è eletto nella RSU non è un funzionario del sindacato, ma un lavoratore che rappresenta le esigenze dei lavoratori senza con ciò diventare un sindacalista di professione. La RSU ha diritto di:

- indire l'assemblea sindacale della propria istituzione scolastica;
- usare un proprio albo sindacale, distinto da quello dei sindacati;
- utilizzare i sistemi informatici della scuola;
- utilizzare per lo svolgimento della propria attività di un locale richiedendone la disponibilità al dirigente scolastico;
- utilizzare permessi sindacali.

Nel mese di dicembre 2021 l'ARAN ha calendarizzato tutte le tempistiche delle procedure elettorali. Questo è il calendario completo con le tempistiche dettagliate:

- 31 gennaio 2022 lunedì annuncio delle elezioni da parte delle associazioni sindacali e contestuale inizio della procedura elettorale
- 1 febbraio 2022 martedì: messa a disposizione, da parte delle Amministrazioni, dell'elenco generale alfabetico degli elettori e consegna della relativa copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta; contestuale inizio da parte delle organizzazioni sindacali della raccolta delle firme per la sottoscrizione delle liste e relativa presentazione
- 10 febbraio 2022 giovedì: primo termine per l'insediamento della Commissione elettorale
- 16 febbraio 2022 mercoledì: termine conclusivo per la costituzione formale della Commissione elettorale
- 25 febbraio 2022 venerdì: termine per la presentazione delle liste elettorali
- 24 marzo 2022: affissione delle liste elettorali da parte della Commissione
- 5-6-7 aprile 2022 martedì, mercoledì e giovedì: votazioni
- 8 aprile 2022 venerdì: scrutinio
- 8-14 aprile 2022 da venerdì a giovedì: affissione dei risultati elettorali da parte della Commissione
- 19-27 aprile 2022 da martedì a mercoledì: invio, da parte delle Amministrazioni, del verbale elettorale finale all'ARAN per il tramite dell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia.

L'ARAN ha mantenuto lo schema di calendario diramato nel 2018.

**ELEZIONI RSU, QUALI SONO I COMPITI DELL'AMMINISTRAZIONE SCOLASTICA.**

RSU, cosa sono? La rappresentanza sindacale unitaria all'interno dell'istituzione è un organo sindacale che funge, in rappresentanza di tutti i lavoratori della scuola, da interlocutore con la parte datoriale, nella persona del Dirigente scolastico, per le materie oggetto di:

- Informazione sindacale;
- Confronto sindacale;
- Contrattazione integrativa d'istituto.

Si occupa di importanti funzioni di consultazione di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro affiliazione sindacale, fungendo da collettore delle loro istanze, dialogando con la parte datoriale.

L'elezione delle RSU e l'indicazione di dettaglio dei compiti di sua spettanza sono indicati nell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle

rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo comparto elettorale.

Composizione interna. La composizione delle RSU non può essere inferiore a:

- tre componenti nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
- tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle amministrazioni che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3.000, che si aggiunge alla componente iniziale di 3 membri, calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200.

I membri eletti durano in carica per un triennio, alla scadenza si procederà a nuove elezioni. Non è possibile “sfiduciare” i membri, neanche a maggioranza dei lavoratori: il mandato perdura fino alla scadenza del triennio.

Le decisioni devono essere assunte a maggioranza dei componenti, secondo le ordinarie regole previste per gli organi collegiali e nel rispetto dell’eventuale regolamento interno che la RSU ha facoltà di adottare.

Elezioni delle RSU. L’indizione delle elezioni spetta esclusivamente alle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Scuola, in forma congiunta o disgiunta, come risulta dall’art. 2 c. 1 della parte I dell’Accordo Quadro del 7 agosto 1998 e dall’art.1 della parte II. Non è di pertinenza dell’Amministrazione scolastica.

Hanno diritto a votare tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato con incarico annuale, in servizio nell’istituzione, alla data delle elezioni. Non è rilevante l’orario di servizio part time.

Dimissioni o decadenza: come procedere? Anzitutto, analizziamo il caso in cui un membro delle RSU intenda dimettersi. Le dimissioni formali dovranno essere presentate alla stessa RSU, successivamente la RSU dovrà comunicarle al DS e a tutti i lavoratori, mediante affissione all’albo delle notizie sindacali.

La decadenza si verifica in presenza di determinate condizioni, incompatibili con la carica di membro delle RSU. Si pensi ad esempio ai casi di:

- dimissioni dall’amministrazione;
- licenziamento;

A seguito delle dimissioni o della decadenza, la RSU procede entro 45 giorni all’individuazione del nuovo membro, in sostituzione del precedente, partendo dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Qualora però, a seguito delle dimissioni, non rimanesse in carica la maggioranza dei membri (ad es. dimissione di 2 membri su 3), l’intera RSU andrebbe incontro a decadenza.

Compiti dell’amministrazione scolastica. In proposito si segnala l’art. 7 c. 4 e 5, dell’ACQ del 1998, come sostituito dall’art. 3 del CCNQ 9.2.2015: “Prendere atto delle dimissioni dei propri componenti e procedere alle relative sostituzioni è di stretta competenza della RSU. Tuttavia, qualora entro 45 giorni la RSU non abbia adempiuto a tali obblighi, la decadenza automatica del singolo componente o della intera RSU può essere rilevata anche dall’amministrazione, la quale, nel primo caso, informa i componenti della RSU rimasti in carica invitandoli a provvedere alla sostituzione, mentre nel secondo invita le organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni”.

Relazioni sindacali durante le elezioni. In caso di decadenza dell’intera RSU, le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto di riferimento – singolarmente o congiuntamente – dovranno provvedere ad indire nuove elezioni.

In proposito, l'Accordo del 13 febbraio 2001 precisa che la rielezione dei membri deve avvenire entro massimo 50 giorni e che durante tale arco temporale le relazioni sindacali proseguono con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica, e comunque con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Compatibilità con le cariche interne alla scuola. Il ruolo di membro della RSU non presenta profili di incompatibilità con le cariche interne dell'istituzione. Pertanto, potranno essere eletti all'interno della RSU, anche il DSGA, il docente vicario del Dirigente scolastico, il personale scolastico eletto in Consiglio di istituto, il docente segretario del collegio docenti.

Orientamenti ARAN. Le delle pronunce dell'ARAN sulle RSU è stato sistematizzato nella "Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi in tema di RSU".

**ELEZIONI RSU, COMMISSIONE ELETTORALE: COMPONENTI, INSEDIAMENTO E COSTITUZIONE. COMPITI DELLA SCUOLA.** Il calendario delle operazioni elettorali è stato definito nel Protocollo stipulato tra ARAN e Organizzazioni sindacali il 7 dicembre 2021 (art. 3). Indicazioni e chiarimenti in merito alle operazioni elettorali sono state fornite dall'ARAN con la circolare n. 1/2022, richiamando il suddetto protocollo e l'Accordo quadro del 7 agosto 1998. La Commissione elettorale, nelle istituzioni, è formata da 3 componenti, designati esclusivamente dalle organizzazioni sindacali. Possono essere designati:

- tutti lavoratori in servizio presso l'istituzione, compresi quelli a tempo determinato o in posizione di comando o fuori ruolo, indipendentemente dal plesso/sede di servizio (possono, ad esempio, essere indicati lavoratori in servizio in un Comune/plesso diversi da quello sede di organico).

Non possono essere designati:

- il dirigente scolastico;
- i candidati.

La Commissione deve essere insediata entro il 10 febbraio 2022 e formalmente costituita entro il 16 febbraio 2022. La commissione si considera insediata, su comunicazione dell'Amministrazione, non appena siano giunte almeno tre designazioni. Pertanto, l'insediamento è possibile soltanto a seguito della designazione, da parte delle OOSS, dei tre componenti.

Considerato che i componenti la Commissione possono essere indicati contestualmente alla presentazione delle liste e che queste si possono presentare dal 1° febbraio, è possibile che la Commissione si insedi e operi prima del 16 febbraio 2022 (se le OOSS presentatrici di lista abbiano indicato i tre componenti), salvo sua successiva formale costituzione entro il predetto termine (16 febbraio).

Tra l'insediamento e la costituzione formale la Commissione può essere integrata da ulteriori componenti indicati contestualmente alla presentazione di altre liste. Nel momento in cui si insedia (su comunicazione dell'Istituzione), alla Commissione viene indicato il locale ove opera e vengono trasmesse le liste e tutti i documenti nel frattempo giunti a scuola.

Cosa succede qualora non siano designati tutti e tre i componenti della Commissione elettorale? In tal caso, l'istituzione deve chiedere alle organizzazioni sindacali, che hanno presentato le liste, di integrare la Commissione almeno sino al raggiungimento dei tre componenti necessari al suo insediamento. Nel caso in cui siano state presentate due liste ed indicati due soli componenti la Commissione, entrambi i sindacati presentatori di lista possono nominare un componente

aggiuntivo. Considerato che i componenti della Commissione possono essere indicati contestualmente alla presentazione delle liste e che queste si possono presentare sino al 25 febbraio 2022, nel caso in cui non siano state presentate liste entro le date previste per l'insediamento e la costituzione formale della medesima Commissione, questa può costituirsi successivamente al 16 febbraio 2022 (data ultima di costituzione formale della commissione) ed entro il predetto termine del 25 febbraio 2022. Nel caso in cui non venga presentata alcuna lista (entro il 25/02/2022), se ne dovrà dare immediata comunicazione all'ARAN, inviando una email all'indirizzo protocollo@pec.aranagenzia.it.

I componenti la Commissione (così come i componenti del seggio) svolgono il loro compito in orario di servizio, come indicato anche dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel parere del 28 ottobre 1998, prot. 33576/98.7.515.

COMPITI DELLA SCUOLA. Relativamente all'insediamento e alla costituzione della Commissione elettorale, l'istituzione scolastica si limita a:

- chiedere l'eventuale integrazione dei componenti, al fine di raggiungere il numero di tre, necessario all'insediamento;
- comunicare ai componenti designati l'insediamento;
- comunicare i locali dove opera la Commissione;
- trasmettere le liste e tutti i documenti pervenuti.

ELEZIONI RSU, COMPITI DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE. COSA NON POSSONO FARE. Questi sono i compiti delle Istituzioni scolastiche:

- favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali, informandoli tempestivamente dell'importanza delle elezioni;
- favorire l'affluenza al voto mediante una adeguata organizzazione del lavoro;
- dare supporto logistico, affinché le votazioni si svolgano regolarmente;
- garantire la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori, con particolare riferimento ai componenti la Commissione elettorale, scrutatori ed altro personale coinvolto, considerata anche la situazione epidemiologica in atto e il vigente stato di emergenza;
- consegnare alle OO.SS., che ne facciano richiesta, gli elenchi alfabetici generali degli aventi diritto al voto (elettorato attivo) distinti per sesso e, se possibile, corredati dagli indirizzi personali di posta elettronica istituzionale;
- a richiesta delle OO.SS., consegnare sottoelenchi, suddivisi con le stesse modalità degli elenchi generali, distinti in relazione ai luoghi di lavoro, che possono essere possibili seggi elettorali distaccati;
- consegnare alla Commissione elettorale gli elenchi di cui ai punti precedenti;

mettere a disposizione:

- i locali per la Commissione Elettorale;
- i locali per il voto;
- il materiale cartaceo o strumentale (anche informatico) per lo scrutinio (penne, urne ...);
- la stampa del "modello" della scheda predisposta dalla Commissione Elettorale;
- la stampa delle liste dei candidati da affiggere all'ingresso dei seggi;
- curare la sicurezza e sorveglianza dei locali dove si vota, soprattutto dopo la chiusura;

- curare l'integrità delle urne sigillate fino allo scrutinio, utilizzando ogni mezzo utile a disposizione.

Cosa non possono fare le istituzioni. Le istituzioni non possono entrare nel merito delle questioni riguardanti le operazioni elettorali, in quanto si tratta di un "fatto endosindacale", per cui le stesse (scuole) non hanno al riguardo compiti di natura consultiva, di verifica e controllo sulla legittimità dell'operato della Commissione e sui relativi adempimenti elettorali.

**ELEZIONI RSU, LISTE E CANDIDATURE AMMISSIBILI: COSA ESAMINA LA COMMISSIONE ELETTORALE.** La Commissione elettorale gestisce le operazioni relative al rinnovo della Rappresentanza sindacale unitaria (RSU). I compiti della Commissione, come leggiamo nell'Accordo Collettivo Quadro del 7 agosto del 1998 e come illustrato nella circolare dell'ARAN n. 1/2020, sono i seguenti:

- elezione del Presidente;
- acquisizione dall'istituzione interessata dell'elenco generale degli elettori;
- ricevimento delle liste elettorali; al riguardo, ricordiamo che la commissione comunica (tramite affissione all'Albo ovvero pubblicazione sul sito della scuola) l'orario di chiusura per la presentazione delle liste nell'ultimo giorno di scadenza – 25 febbraio 2022 – orario che coincide con quello di chiusura degli uffici abilitati a riceverle;
- verifica delle liste e delle candidature presentate e decisione circa l'ammissibilità delle stesse;
- esame dei ricorsi in materia di ammissibilità di liste e candidature;
- predisposizione del "modello" di scheda elettorale;
- definizione dei seggi con l'attribuzione dei relativi elettori;
- distribuzione del materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
- predisposizione degli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;
- nomina dei Presidenti di seggio e degli scrutatori;
- organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio;
- raccolta dei dati elettorali parziali dei singoli seggi e riepilogo dei risultati;
- compilazione dei verbali;
- comunicazione dei risultati ai lavoratori, all'associazione datoriale e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
- esame degli eventuali ricorsi e proclamazione degli eletti;
- trasmissione dei verbali e degli atti all'amministrazione per la debita conservazione e la trasmissione all'ARAN.

Prima seduta. Nel corso della prima seduta, leggiamo nella circolare dell'ARAN, la Commissione procede all'elezione, tra i suoi componenti, del Presidente. Eletto il Presidente, la Commissione procede alla definizione dell'orario di apertura e chiusura giornaliera del seggio/i ed in particolare l'orario di chiusura dell'ultimo giorno, dandone comunicazione a tutti i dipendenti elettori, tramite affissione all'albo dell'istituzione. La definizione dei suddetti orari deve essere effettuata:

- tenendo conto dell'esigenze organizzative dell'istituzione scolastica, previo accordo con il DS;
- in modo da favorire la massima partecipazione al voto, anche alla luce di eventuali articolazioni dell'orario di lavoro su più turni (come nel caso del personale ATA) ovvero di docenti che svolgono la loro attività nelle ore

pomeridiane (ad esempio i docenti di strumento musicale nelle scuole secondarie di primo grado ad indirizzo musicale);

- non gravare, senza ragione, sulla funzionalità del servizio se non nei limiti suddetti (ad esempio: qualora nella prima o nella seconda giornata di votazione tutti gli elettori abbiano espresso il proprio voto, il seggio potrà rimanere chiuso sino al giorno dello scrutinio).

Ferma restando la competenza della Commissione sulla definizione dell'orario di apertura e chiusura dei seggi, secondo i criteri indicati sopra, la stessa non può modificare le date di votazione e di scrutinio.

Verifica delle liste e delle candidature. Tra i compiti della Commissione elettorale vi è quello riguardante la verifica delle liste e delle candidature presentate, ai fini della loro ammissibilità. Riguardo all'ammissibilità delle liste, la Commissione verifica la loro regolarità in riferimento agli elementi di seguito riportati:

- le organizzazioni sindacali che possono presentare le liste:
  - o tutte le OO.SS. di categoria rappresentative nei comparti di contrattazione per il triennio 2019-2021;
  - o tutte le OO.SS., rappresentative e non, formalmente aderenti alle confederazioni sottoscrittrici del Protocollo del 7 dicembre 2021 e alle confederazioni firmatarie dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998. Nel caso di organizzazioni non rappresentative, le confederazioni firmatarie devono attestarne l'adesione, tramite dichiarazione da allegare alla lista elettorale;
  - o le OO.SS. di categoria che vi abbiano già provveduto (ad aderire all'Accordo del 7 agosto 1998) in occasione di precedenti elezioni;
  - o le OO.SS., che non rientrano nei punti precedenti, devono presentare alla Commissione elettorale (entro il 25 febbraio 2022) lo statuto, l'atto costitutivo, la dichiarazione di adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e quella relativa all'applicazione delle norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge n. 146/1990 e s.m.i.; al posto della predetta documentazione le OO.SS. interessate possono presentare alla Commissione elettorale due attestati rilasciati dall'ARAN (in copia autenticata o, in alternativa, dichiarazione sostitutiva dell'avvenuto rilascio dell'attestato), in cui la predetta Agenzia (ARAN) in uno attesta la presentazione dello statuto e dell'atto costitutivo e in un altro (attestato) attesta la presentazione della dichiarazione di formale adesione all'Accordo quadro del '98 e di quella relativa all'applicazione delle norme sui servizi pubblici essenziali, da parte dell'O.S. interessata presso la medesima Agenzia (la documentazione predetta ovvero gli attestati rilasciati dall'ARAN vanno presentati congiuntamente alle liste);
- le organizzazioni che non possono presentare le liste:
  - o le OO.SS. aggregate tra loro di fatto, a meno che non abbiano costituito un nuovo soggetto sindacale rilevabile dallo statuto;

- le OO.SS. che hanno ceduto le proprie deleghe ad un nuovo soggetto e, conseguentemente, hanno cessato ogni attività sindacale nel comparto;
  - le OO.SS. congiuntamente tra loro;
  - le organizzazioni e le associazioni che non sono formalmente costituite con proprio statuto e atto costitutivo;
  - i dipendenti attraverso proprie liste, nonché le associazioni che non abbiano finalità sindacali;
- i lavoratori firmatari (sottoscrittori) delle liste possono firmare per una sola lista (pena la nullità della firma apposta);
  - il numero di sottoscrittori di lista deve essere non inferiore al 2% del totale dei dipendenti nelle amministrazioni sino a 2.000 dipendenti e dell'1% – o comunque non superiore a 200 – in quelle di maggiore dimensione;
  - ogni lista può avere un solo presentatore, che può essere un dirigente sindacale dell'O.S. interessata o un dipendente della scuola delegato dalla stessa O.S. (la delega deve essere allegata alla lista); il dipendente delegato a presentare la lista può essere anche tra i firmatari della lista medesima;
  - la firma del presentatore va autenticata dal DS o da un suo delegato; in caso di mancata autenticazione della firma, la Commissione, rilevata tale inadempienza, assegna in forma scritta un termine congruo all'O.S. interessata affinché provveda alla formale regolarizzazione (in caso di invio della lista tramite PEC, la firma del sottoscrittore può essere apposta in modalità digitale, che ne certifica senza ulteriori adempimenti l'autenticità);
  - ogni organizzazione sindacale può presentare una sola lista;
  - il numero dei candidati di ogni lista deve essere uguale al numero dei componenti la RSU da eleggere più un terzo del predetto numero [esempio: nel caso in cui la RSU da eleggere sia di 3 componenti, il numero di candidati della lista non può essere superiore a 4: 3 componenti + 1 (un terzo di 3) = 4].

Riguardo all'ammissibilità dei candidati, la Commissione decide in riferimento all'analisi degli elementi di seguito riportati:

- il personale cui è riconosciuto l'elettorato passivo (ossia la possibilità di candidarsi):
  - tutto il personale in servizio a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che a tempo parziale);
  - dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato con incarico annuale (al 31/08) o sino al termine delle attività didattiche (30/06);
- il personale cui non è riconosciuto l'elettorato passivo:
  - i presentatori della lista;
  - i membri della Commissione Elettorale (che all'atto della designazione devono dichiarare espressamente di non candidarsi);
  - i dipendenti a tempo determinato che non abbiano i requisiti indicati (quindi non possono candidarsi i supplenti temporanei);
  - i dipendenti con qualifica dirigenziale;

- i dipendenti in servizio in posizione di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea da altre pubbliche Amministrazioni, in quanto conservano l'elettorato passivo nell'Amministrazione di provenienza.
- la candidatura è possibile in una sola lista (qualora un dipendente si candidi in più liste, la Commissione, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di renderle pubbliche tramite affissione, lo invita con atto scritto, entro un termine assegnato, ad optare per una delle liste in cui si è candidato; in caso di inadempienza il candidato viene escluso dalla competizione elettorale);
- i sottoscrittori della lista possono essere candidati;
- non è motivo di esclusione della candidatura la mancanza di una espressa accettazione formale della medesima candidatura;
- non è previsto alcun obbligo per il candidato di essere iscritto o di iscriversi all'organizzazione sindacale nelle cui liste è presentato.

Errori formali. Nella presentazione delle liste è possibile riscontrare difetti meramente formali, che non comportano l'esclusione della lista dalla competizione. In tal caso, la Commissione consente alle OO.SS. la regolarizzazione o meglio la correzione di quanto riscontrato, assegnando, a tal fine, un termine congruo per provvedervi. La richiesta di regolarizzazione e il termine assegnato vanno comunicati in forma scritta. Tra i casi di regolarizzazioni formali ammissibili rientrano anche quelli relativi a liste presentate con denominazioni non perfettamente conformi alla denominazione risultante dallo statuto dell'O.S. a cui la lista si riferisce.

Comunicazione alle OOSS. Una volta terminata la verifica di ammissibilità delle liste e delle candidature ed esaminati gli eventuali ricorsi in merito, la Commissione elettorale comunica alle organizzazioni sindacali se la lista presentata è considerata idonea o meno. Le liste presentate ed i relativi candidati, inoltre, devono essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante affissione all'apposito albo della scuola, almeno otto giorni prima della data fissata per le votazioni.

**ELEZIONI RSU, SI PROCEDE ALLO SCRUTINO SOLO SE SI RAGGIUNGE IL QUORUM. COME SI CALCOLA.** Per il 2022 lo scrutinio si è svolto l'8 aprile 2022 e non può essere anticipato, in quanto va svolto nel medesimo giorno in tutte le Amministrazioni. Prima di procedere allo scrutinio, la Commissione elettorale deve verificare se sia stato raggiunto il quoziente per la validità delle elezioni:

- se il quoziente è stato raggiunto, si può dar luogo alle operazioni di scrutinio;
- se il quoziente non è stato raggiunto, non si può procedere allo scrutinio e le elezioni si ripeteranno entro 30 giorni (non sono ammesse nuove liste); qualora non si raggiunga il quoziente richiesto anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura è attivabile nei successivi 90 giorni.

Quoziente validità elezioni. Come si calcola il quoziente per la validità delle elezioni (quorum)? Tale calcolo va effettuato in riferimento al numero di aventi diritto al voto nell'istituzione interessata. Il quoziente è raggiunto, per cui le elezioni sono valide, quando ha votato almeno la metà più uno degli aventi diritto.

Esempio 1: dipendenti della scuola 125; quoziente=  $[(125:2) + 1] = 63$

Esempio 2: dipendenti della scuola 124; quoziente  $[(128:2) + 1] = 65$



**ELEZIONI RSU, RICORSI AMMISSIBILITÀ LISTE E PREDISPOSIZIONE SCHEDA ELETTORALE.** La Commissione elettorale per il rinnovo della Rappresentanza sindacale unitarie (RSU) ha il compito, tra gli altri, di esaminare eventuali ricorsi sulle sue decisioni in merito all'ammissibilità delle liste e dei candidati e quello di predisporre il "modello" di scheda elettorale. La Commissione:

- decide autonomamente e motivatamente sull'ammissibilità delle liste e dei candidati, naturalmente secondo le regole dettate dall'Accordo quadro del 7 agosto 1998;
- decide, inoltre, quali siano gli aspetti formali che possono essere regolarizzati (riguardanti, ad esempio, autocertificazioni, candidature, ecc..). Nemmeno l'ARAN, leggiamo nella circolare n. 1/2022 della medesima Agenzia, può intervenire e assumere orientamenti in proposito.

In caso di difetti meramente formali nella presentazione delle liste, la commissione consente alle OO.SS. la regolarizzazione di quanto riscontrato, assegnando, a tal fine, un termine congruo per provvedervi. La richiesta di regolarizzazione e il termine assegnato al riguardo vanno comunicati in forma scritta.

Le decisioni della Commissione sulle controversie instauratesi prima della data delle elezioni sono adottate in tempi idonei a consentire alle OO.SS. interessate di concludere tutti gli adempimenti necessari per la partecipazione alle elezioni. Relativamente ai tempi di adozione delle predette decisioni della Commissione, la circolare dell'ARAN rinvia all'articolo 18 dell'ACQ del 7 agosto del 1998, che dispone un termine di 48 ore per l'esame dei ricorsi relativi agli esiti elettorali.

Scheda elettorale. Una volta esaminate e ammesse le liste e i relativi candidati, la Commissione elettorale ne mette a conoscenza tutti i lavoratori, mediante affissione all'apposito albo della scuola, almeno 8 giorni prima della data fissata per le votazioni (ossia lunedì 28 marzo 2022). Fatto quanto detto sopra, la Commissione può predisporre il modello di scheda elettorale e procedere poi alla stampa.

Nella predisposizione della scheda elettorale (unica), ove vanno riportate tutte le liste delle sigle sindacali partecipanti alla tornata elettorale, la Commissione deve prestare attenzione affinché:

- le denominazioni delle OO.SS. siano esatte;
- sia rispettato l'ordine di presentazione delle liste elettorali (in caso di presentazione contemporanea di due o più liste, l'ordine sarà estratto a sorte).

Al momento della votazione poi:

- le schede devono essere firmate da almeno tre componenti del seggio;
- la scheda deve essere consegnata a ciascun elettore dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale;
- il voto di lista è espresso con crocetta tracciata sulla intestazione della lista;
- il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

**RELAZIONI SINDACALI.** Gli istituti previsti dall'ultimo CCNL 2016-2018 sono articolati in:

a) Partecipazione

- informazione (art. 5)
- confronto (art. 6)
- organismi paritetici (art. 9)

b) Contrattazione integrativa

## I DIVERSI MODELLI DI PARTECIPAZIONE

Informazione. L'informazione consiste nella trasmissione ai sindacati, da parte dell'Amministrazione, di dati e contenuti relativi alle materie oggetto di confronto e contrattazione integrativa, di cui costituisce il presupposto. L'informazione può essere preventiva e successiva. L'informazione offre ai sindacati la possibilità di valutare le misure da adottare e il loro potenziale impatto. A tal fine, l'informazione deve essere fornita in tempi congrui. L'informazione preventiva all'inizio dell'anno scolastico deve essere garantita entro il 15 settembre. Le OO.SS., a richiesta, possono richiedere informazioni sugli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante il periodo in cui il CCNL è in vigore.

Confronto. E' una novità del contratto: il confronto viene definito un "dialogo approfondito" sulle materie oggetto di informazione, al fine di consentire alle OO.SS. di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. L'amministrazione scolastica avvia il confronto, contestualmente con l'informazione. Il confronto si svolge nel corso di incontri che possono richiedere, anche singolarmente, i soggetti sindacali entro 5 giorni dall'informazione o che può proporre l'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Sulle materie di "Confronto", per il DS non è necessario arrivare ad un accordo e concludere un contratto. Il confronto consiste in un dialogo costruttivo tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali e permette ai sindacati di:

- partecipare alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare;
- esprimere apposite e approfondite valutazioni in merito.

Il confronto:

- inizia con l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione;
- prosegue con l'incontro tra amministrazione e sindacati, entro 5 giorni dall'informazione, se richiesto dalle OO.SS., anche singolarmente;
- termina con la redazione di una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse (non è previsto nessun vincolo rispetto alle posizioni espresse);
- ha una durata massima di 15 giorni, per cui gli incontri tra amministrazione e sindacati devono svolgersi in tale arco temporale (di 15 giorni).

Contrattazione integrativa. L'amministrazione convoca il tavolo della contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione del contratto di Istituto che obbliga reciprocamente le parti e ha una durata triennale nella parte normativa, mentre i criteri di ripartizione delle risorse economiche possono essere negoziati con cadenza annuale. Le clausole possono essere oggetto di interpretazione autentica (richiesta anche da una parte, si avvia entro 7 giorni e non può superare i 30 giorni).

LE MATERIE OGGETTO DI INFORMAZIONE PREVENTIVA E SUCCESSIVA, DI CONFRONTO E DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.

1) Informazione preventiva (art. 6 del CCNL 2006-2009):

- proposte di formazione delle classi;
- determinazione degli organici della scuola;
- piano delle risorse complessive per il salario accessorio;
- criteri di attuazione dei progetti nazionali (PCTO), europei e territoriali (PON e POR);

- 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 o dall'Amministrazione con altri enti;
- esiti contrattazione integrativa precedente;
- tutte le materie oggetto di contrattazione;

## 2) Informazione successiva:

- nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il FIS;
- verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse;

## 3) Confronto:

- l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente ed ATA;
- l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il FIS;
- i criteri riguardanti le assegnazioni alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione scolastica del personale ed ATA;
- i criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- la promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo;
- l'individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.

L'assegnazione alle sedi situate in Comuni diversi da quello della sede principale è materia di contrattazione integrativa (come indicato nel CCNI sulla mobilità).

## 4) Contrattazione integrativa

- modalità di utilizzazione del personale docente in rapporto al PTOF e al Piano delle attività;
- modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al relativo Piano delle attività formulato dal DSGA, sentito il personale medesimo;
- criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente ed ATA alle sezioni staccate e ai plessi e ritorni pomeridiani;
- l'assegnazione alle sedi in Comuni diversi da quello della sede principale;
- criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali e determinazione dei contingenti di personale previsti in occasione di scioperi previsti dall'accordo sull'attuazione della L. 146/1990 e dalla L. 83/2000;
- attuazione della normativa in materia di sicurezza;
- criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori al personale docente ed ATA;
- criteri e modalità relativi alla organizzazione del lavoro e dell'orario del personale docente, educativo ed ATA;
- la quota delle risorse dell'alternanza scuola-lavoro (ridenominata dalla Legge n. 145/2018 in Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento);
- le risorse dei progetti nazionali e comunitari (PON, POR, ecc.) destinate al personale;
- i criteri generali per la determinazione dei compensi della valorizzazione del personale docente;

- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA per la conciliazione tra vita lavorativa e familiare;
- i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale;
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

LE RELAZIONI SINDACALI NELLA PARTE COMUNE DEL CCNL 2016-2018. COSA CAMBIA CON IL NUOVO CONTRATTO. Gli articoli:

1-3 Disposizioni generali (parte comune)

4- 9 Relazioni sindacali (parte comune)

22-23. Relazioni sindacali a livello di scuola

sostituiscono integralmente gli artt. 3-8 del CCNL 2006/2009.

Gli istituti previsti, che sostituiscono integralmente tutte le disposizioni presenti nei precedenti CCNL, sono articolati, per ciascun livello, in:

A) PARTECIPAZIONE:

a. informazione (art.5)

b. confronto (art.6)

c. organismi paritetici (art. 9)

B) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

A) I DIVERSI MODELLI DI PARTECIPAZIONE. INFORMAZIONE. Consiste nella trasmissione alle OO.SS. di dati ed elementi conoscitivi relativi a tutte le materie di confronto e contrattazione integrativa. Nelle istituzioni l'informazione viene data dal DS in tempi congrui rispetto alle operazioni di avvio dell'anno scolastico. Sono oggetto di informazione a livello di istituzione scolastica (art. 22 c.9):

- la proposta di formazione delle classi e degli organici;
- i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei.

B) CONFRONTO E MATERIE. Gli incontri devono svolgersi in un periodo non superiore ai 15 giorni e si concludono con una sintesi contenente le posizioni emerse. Sono oggetto di confronto a livello di istituzione scolastica (art. 22 c.8):

- articolazione dell'orario di lavoro del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del medesimo personale da utilizzare nelle attività retribuite con il Fondo d'Istituto;
- criteri riguardanti l'assegnazione alle sedi di servizio all'interno dell'istituzione del personale docente ed ATA (l'assegnazione alle sedi situate in Comuni diversi da quello della sede principale è materia di contrattazione integrativa come indicato nel CCNI sulla mobilità);
- criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo e individuazione delle misure di prevenzione dello stress lavoro correlato e dei fenomeni del burn-out.

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA. Sulle materie oggetto di contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica il CCNL prevede che, qualora non si raggiunga l'accordo

decorsi 30 giorni dall'inizio della trattativa, su alcune materie le parti riassumano le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Queste materie sono:

- attuazione della normativa in materia di sicurezza;
- criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
- criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

Il CCNL prevede invece che su altre materie, per le quali il mancato accordo o il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'amministrazione possa provvedere in via provvisoria, ma prosegua comunque le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo delle sessioni è fissato a 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45. Queste materie sono:

- criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo di Istituto;
- criteri per l'attribuzione di compensi accessori ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d. lgs. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative alle attività di PCTO e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari destinate al personale;
- criteri generali per la determinazione di compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge 107/2015.

## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO NAZIONALE E A LIVELLO REGIONALE

### TITOLO I RELAZIONI SINDACALI

Art. 22 Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali per la Sezione Scuola

2. La contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge:

- a) a livello nazionale;
- b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell'ambito dell'ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
- c) a livello di istituzione scolastica, tra il DS e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

3. E' esclusa la sovrapposizione, duplicazione e ripetibilità di materie trattate ai diversi livelli di cui al c. 1, ferma restando la possibilità per i contratti di cui al c. 2, lettere a) e b) di demandare ai livelli inferiori la regolazione delle materie di loro

pertinenza individuate nel successivo c. 4, o di loro parti specifiche, nel rispetto della legge e del CCNL.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) a livello nazionale: a1) mobilità professionale e territoriale fatte salve le disposizioni di legge; al fine di perseguire il principio della continuità didattica, i docenti possono presentare istanza volontaria non prima di 3 anni dalla precedente, qualora abbiano ottenuto l'istituzione scolastica richiesta volontariamente; la contrattazione dovrà tener conto del vincolo dei posti vacanti e disponibili nell'ambito della dotazione organica dell'autonomia e dei posti da rendere disponibili alle graduatorie ad esaurimento (docenti), a quelle permanenti (ATA) nonché dei concorsi e delle autorizzazioni ad assumere; a2) i criteri generali per le assegnazioni provvisorie ed utilizzazioni annuali del personale docente, educativo ed ATA  
c7) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto del Piano nazionale di formazione;  
c8) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);  
c9) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica;

8. Sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6:

a) a livello nazionale e regionale:

- a1) gli obiettivi e le finalità della formazione del personale;  
a2) la valutazione della qualità del sistema scolastico;  
a3) sugli organici e sul reclutamento del personale scolastico;

9. Sono oggetto di informazione, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:

a) a livello nazionale e regionale:

- a1) gli esiti dei monitoraggi effettuati con gli strumenti di cui al comma 8, punto a2);  
a2) le risorse finanziarie assegnate alle istituzioni scolastiche ai sensi del comma 5, punti a3) e b2);  
a3) le risorse finanziarie erogate a livello di istituzione scolastica a valere sui fondi comunitari;  
a4) operatività di nuovi sistemi informatici

**MODIFICHE DELLE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.**

La riforma Brunetta del 2009 e la riforma Madia (D. Lgs. 75/2017) hanno innovato il quadro appena esposto. In un primo momento il D. Lgs. 150/2009 ha limitato gli ambiti contrattazione collettiva, circoscrivendola ai "diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali", ed eliminando le materie invece dell'organizzazione degli uffici e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la gestione delle risorse umane, nonché la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici. Pertanto, al DS sarebbe spettato stabilire: le modalità di utilizzo del personale in attuazione del PTOF; i criteri per le assegnazioni del personale alle sezioni staccate e ai plessi; ricadute

sull'organizzazione del lavoro derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica e ritorni pomeridiani; criteri e modalità relativi all'organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario di lavoro del personale, nonché i criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto. Si tratta degli ambiti di cui alle lettere h), i) ed m) dell'art. 6 CCNL 2006-2009, rientranti per tanto nelle dirette prerogative del DS. Le ulteriori materie sarebbero rimaste nell'alveo della contrattazione. La contrattazione, quindi, avrebbe rivestito carattere di residualità. Con l'attuazione della riforma Madia, muta ancora una volta l'assetto delle fonti del pubblico impiego e l'equilibrio tra legge e contrattazione collettiva. A quest'ultima, infatti, in base al riformulato art. 40 D. Lgs. 165/2001, spetta la disciplina del rapporto di lavoro e delle relazioni sindacali (con esclusione delle materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali), mentre, ai sensi del novellato art. 2 D. Lgs. 165/2001, "eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione ai sensi dell'art. 40, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili".

D. Lgs. n° 150 del 27 ottobre 2009 – (Decreto Brunetta):

- tutta l'organizzazione del lavoro (micro e macro) è di competenza del DS
- la legge non deroga il Contratto (in contraddizione con il d. lgs. 165/2001)
- il Decreto ha reso inefficaci alcune parti del CCNL del 29 settembre 2007, senza che queste parti fossero abrogate ufficialmente.

I PON E LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA. Una delle acquisizioni che il Contratto ha realizzato è quella di aver riportato nell'alveo delle relazioni sindacali la tematica delle risorse dei PON destinate alla remunerazione del personale. Il testo contrattuale dispone che siano oggetto di contrattazione integrativa "i criteri per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art 45 c. 1 del D. Lgs. 165/2001, al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative.....ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale" (art. 22, comma 4 lettera c3). Lo stesso Contratto dispone altresì che, al fine di individuare il personale che è destinatario di compensi accessori – e i compensi derivanti dai PON e destinati al personale sono inclusi (art. 45) fra i compensi accessori – si attiva l'istituto del confronto (art 22 comma 8, lettera b1). Il CCNL, infine, prevede che siano oggetto di informazione preventiva, a livello di istituzione, i criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei (art. 22 c. 9 b2) e di informazione successiva gli esiti del confronto e della contrattazione (art. 5, comma 5 richiamato ancora dall'art 22 c. 9). Da ciò derivano le conseguenti azioni che le parti contrattuali (RSU e organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, da una parte, e Dirigente Scolastico, dall'altra) devono mettere in campo:

- effettuare l'informazione preventiva, una volta che si sia avviata la procedura di partecipazione al bando;
- attivare l'istituto del confronto al fine di discutere i criteri di individuazione del personale che, da una parte, elaborerà il progetto (al fine della eventuale retribuzione con il FIS qualora l'avviso PON non preveda la figura del progettista) e, dall'altra, parteciperà allo stesso progetto;

- acquisire l'informazione preventiva immediatamente dopo che sia pervenuta alla scuola la comunicazione dell'accettazione del progetto (e relativo finanziamento) da parte del MIUR al fine di valutare l'ammontare delle risorse destinate al personale;
- contrattare l'ammontare delle remunerazioni destinato alle singole attività e alle figure previste dal progetto diverse da quelle riconosciute a costi standard.

Questa procedura dovrebbe essere definita in apposite clausole contrattuali che facciano da guida sia alla parte datoriale che alla parte sindacale.

**PCTO E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.** Un'altra importante acquisizione realizzata dal CCNL 2016-2018 è relativa ai PCTO. La questione della ripartizione delle risorse è oggetto di contrattazione integrativa: "Sono oggetto di contrattazione integrativa... a livello di istituzione .... i criteri per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art 45 c. 1 del D. Lgs. 165/2001, al personale docente e ATA, inclusa la quota delle risorse relative all'alternanza scuola-lavoro ... eventualmente destinate alla remunerazione del personale". Lo stesso Contratto dispone altresì che, al fine di individuare il personale che è destinatario di compensi accessori – e i compensi derivanti dai PCTO e destinati al personale sono inclusi (vedi art. 45 sopra citato) fra i compensi accessori – si attiva l'istituto del confronto (art. 22 c. 8, lettera b1). Il CCNL, infine, prevede che siano oggetto di informazione preventiva, a livello di istituzione, i criteri di attuazione dei progetti nazionali (come i PCTO) ed europei (art 22 c. 9 b2) e di informazione successiva gli esiti del confronto e della contrattazione (art 5 c. 5 richiamato ancora dall'art 22 c. 9). Da ciò derivano le conseguenti azioni che le parti contrattuali (RSU e organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e DS) devono mettere in campo:

- effettuare l'informazione preventiva, una volta che sia pervenuta la comunicazione dell'ammontare delle risorse destinate ai PCTO (di solito questa comunicazione è inserita nella nota che assegnava alle scuole i fondi di dotazione ordinaria per l'elaborazione del Programma Annuale);
- attivare l'istituto del confronto al fine di discutere i criteri di individuazione del personale che elaborerà e parteciperà al progetto;
- contrattare l'ammontare delle remunerazioni destinato alle singole attività e alle figure previste dal progetto.

E' opportuno che tutta la procedura sopra esposta venga definita in apposite clausole contrattuali che facciano da guida sia alla parte datoriale che alla parte sindacale. E' consigliabile altresì attivare, naturalmente, tali azioni contestualmente a quelle relative alle varie attività che accedono ai compensi accessori, anche al fine di economizzare i tempi di lavoro dedicati alle relazioni sindacali (informazione, confronto, contrattazione).

**CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA.** La contrattazione collettiva integrativa di istituto non può prevedere impegni di spesa superiori ai fondi a disposizione dell'istituzione. Le previsioni contrattuali discordanti non sono efficaci e danno luogo all'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 48 c. 3 del d.lgs. 165/2001. Nel caso in cui si verificano le condizioni di cui all'art. 48 c. 3 del D.lgs. 165/2001, il DS può sospendere, parzialmente o totalmente, l'esecuzione delle clausole del presente contratto dalle quali derivino oneri di spesa. Nel caso in cui l'accertamento dell'incapienza del FIS intervenga quando le attività previste sono state già svolte, il DS dispone, previa contrattazione con la parte sindacale, la riduzione dei compensi



complessivamente spettanti a ciascun dipendente nella misura percentuale necessaria a garantire il ripristino della compatibilità finanziaria. Nel caso in cui le attività dei docenti e degli ATA non esaurissero le disponibilità di cui allo specifico finanziamento del Fondo d'Istituto, quelle residuali confluiranno nella parte generale ed indifferenziata del Fondo e verranno utilizzate secondo criteri stabiliti successivamente con la RSU.

**INCONTRO CON IL PERSONALE ATA (PRIMA SETTIMANA DI SETTEMBRE, PRIMA DEL PRIMO INCONTRO CON LA PARTE SINDACALE** - Convocazione dell'incontro con il personale ATA previsto dal c. 3 dell'art. 41 CCNL 2016/18 che modifica l'art. 53 c. 1 CCNL 2007). All'inizio dell'anno scolastico, il DSGA formula una proposta di Piano delle attività inerente alla materia del presente articolo, in uno specifico incontro con il personale ATA. Il personale ATA, individuato dal DS anche sulla base delle proposte formulate nel suddetto incontro, partecipa ai lavori delle commissioni o dei comitati per le visite ed i viaggi di istruzione, per l'assistenza agli alunni con disabilità, per la sicurezza, nonché all'elaborazione del PEI ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D. Lgs. n. 66 del 2017.

**SESSIONE NEGOZIALE.** La sessione negoziale di contrattazione integrativa è avviata entro il 15 settembre e non può protrarsi oltre il 30 novembre.

**PRIMO INCONTRO CON LA PARTE SINDACALE ENTRO IL 15 SETTEMBRE. AVVIO DELLE RELAZIONI SINDACALI.** Il DS deve formalizzare la propria proposta contrattuale entro termini congrui con l'inizio dell'anno scolastico, e, in ogni caso, entro i successivi 10 giorni lavorativi decorrenti dall'inizio delle trattative. Queste devono iniziare non oltre il 15 settembre. Tale contrattazione si svolge con cadenza annuale, sebbene le parti possono prorogare, anche tacitamente, l'accordo già sottoscritto. Si può mandare una lettera di invito prima del 15 settembre e convocare per una data successiva al 15. E' necessario rispettare 5 giorni di preavviso, tenendo conto del termine del 30 novembre. Il primo incontro deve avere il seguente ordine del giorno:

- a) programmazione degli incontri successivi, tenendo conto dell'applicazione del contratto precedente (conferma?) e dello sviluppo delle relazioni sindacali
- b) informazione preventiva da parte del DS
- c) avvio del confronto
- d) avvio della contrattazione integrativa.

**L'INFORMAZIONE PREVENTIVA DI INIZIO ANNO SCOLASTICO.** Il CCNL 2006-2009 prevede che, in fase di informazione preventiva di inizio anno, il DS fornisca tempestivamente alle parti sindacali una proposta di contratto ("Il DS ... deve formalizzare la propria proposta contrattuale ... entro i successivi 10 giorni ...dall'inizio delle trattative. Queste devono comunque iniziare non oltre il 15 settembre") e specifica documentazione in materia di:

- i compensi erogati a ciascun lavoratore utilizzando MOF, bonus, alternanza, PON /POR o altri finanziamenti destinati alla retribuzione del personale
- informazione sulle risorse disponibili per l'a.s.
- informazione su formazione delle classi e organico
- criteri di attuazione progetti nazionali e europei
- piano delle risorse complessive per il salario accessorio, ivi comprese quelle di fonte non contrattuale;
- proposta di formazione delle classi e degli organici;

- 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;
- Piano delle attività del personale ATA elaborato dal DSGA e adottato dal DS;
- tutte le materie oggetto di contrattazione.

**SECONDO INCONTRO E SUCCESSIVI (SECONDO LA PROGRAMMAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE/CONFRONTO).** Il MI deve comunicare le risorse entro il mese di settembre. Intanto è possibile definire la parte normativa. Il DS deve formalizzare la propria proposta sulle materie oggetto di contrattazione attraverso l'illustrazione e la consegna di un testo per la discussione. La proposta deve essere finalizzata a definire subito alcune parti del contratto per avviare i percorsi di assegnazione di alcune funzioni (ad esempio i compensi spettanti alle funzioni strumentali o agli incarichi specifici, le modalità per l'individuazione del sostituto del DSGA in caso di assenza ecc.). In caso di non raggiungimento dell'accordo e di stasi negoziale, il CCNL 2016/18 dell'accordo prevede diverse conseguenze in relazione alle materie oggetto di contrattazione integrativa.

**SUCCESSIVI INCONTRI DEL NEGOZIATO CHE SI DEVE COMUNQUE CONCLUDERE ENTRO IL 30 NOVEMBRE.** In caso di raggiungimento dell'accordo, si procede alla definizione e alla firma dell'ipotesi di contratto. Se le Parti non giungono alla sottoscrizione del contratto entro il successivo 30 novembre, le questioni controverse saranno dalle Parti medesime sottoposte alla commissione di cui all'art.4 c. 4 lett. d), che fornirà la propria assistenza: «Presso ciascuna direzione scolastica regionale la contrattazione integrativa si svolge con cadenza quadriennale sulle seguenti materie: (...) modalità per la costituzione di una commissione bilaterale incaricata dell'assistenza, supporto e monitoraggio delle relazioni sindacali sul territorio regionale).

**RAPPORTO TRA PTOF, CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E PA.**

**PTOF**

- tutti i progetti (se possibile approvati tutti entro il 30 giugno, ma comunque si deve rispettare il termine del 30 ottobre; modificare la progettualità della scuola solo in presenza di risorse certe)
- tutte le attività
- tutte le funzioni
- tutti gli incarichi

Termine della contrattazione – 30 novembre

Approvazione del Programma annuale – 31 dicembre: le risorse necessarie sono chiare e quindi inseribili nel Programma.

**INFORMAZIONE SULLE RISORSE ECONOMICHE.** E' importante che l'informazione sia completa ed esaustiva su tutte le risorse utilizzate come salario accessorio per la retribuzione dei lavoratori della scuola. In particolare è quindi necessario che l'informazione preveda la consegna di documentazione scritta di tutte le risorse disponibili anche su specifiche disposizioni legislative, convenzioni, intese o accordi di programma. Nello specifico, ogni qualvolta la scuola riceve

comunicazione di nuove disponibilità economiche, dovrà essere fornita alle parti sindacali immediata specifica documentazione relativa a:

- Residui fondi M.O.F. anno scolastico precedente;
- MOF anno scolastico corrente (F.I.S., ore eccedenti, Funzioni strumentali; Incarichi specifici; attività Educazione fisica);
- Bonus;
- PCTO - Alternanza scuola-lavoro;
- Piano nazionale digitale;
- Aree a rischio e a forte processo immigratorio;
- Ex Legge n. 440/1997;
- criteri di attuazione dei progetti nazionali e comunitari (PON, ecc.);
- fondi destinati alla formazione del personale docente e ATA;
- contributi provenienti da EE.LL.;
- contributi da privati (contributi "volontari" o versati in modi diversi dai genitori).

Un'informazione tempestiva e completa su tutte le risorse può consentire di prendere visione di attività (anche retribuite con fondi non contrattuali) in cui sono impegnate professionalità interne ed esterne. Da questo quadro sarà possibile analizzare se e come sono state preventivamente sollecitate e individuate disponibilità delle professionalità interne alla scuola, come prevedono le norme contrattuali e legislative.

LE FASI DELLA TRATTATIVA. La trattativa con il dirigente si svolge nei tempi stabiliti nell'art. 6 del CCNL:

- inizia non oltre il 15 settembre, con la convocazione della delegazione da parte del DS, che presenta la propria proposta contrattuale entro i successivi 10 giorni lavorativi. Il DS trasmette alla RSU ed ai sindacati dati ed elementi conoscitivi per il confronto e la contrattazione integrativa. Quindi anche la Scheda delle risorse finanziarie disponibili, predisposta dal DSGA. L'informazione è resa in tempi congrui rispetto alle operazioni propedeutiche all'avvio dell'anno scolastico. La scadenza del 15 settembre è semplicemente ordinatoria. Il DSGA predispone per il DS la Scheda delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione integrativa (economie al 31 agosto e finanziamenti per l'anno scolastico. Vanno indicati anche i finanziamenti per i PCTO e per i progetti nazionali e comunitari destinati a remunerare il personale). Il DS può proporre alla RSU ed ai sindacati l'apertura del confronto, contestualmente all'invio dell'informazione (Art. 6). Le materie di confronto sono contenute nell'art. 22 c. 8 lett. b (orario del personale e individuazione dello stesso per le attività da retribuire; assegnazione alle sedi di servizio; fruizione dei permessi per l'aggiornamento; promozione della legalità ecc.);
- RSU e Sindacati a seguito dell'informazione – entro 5 gg – possono chiedere il confronto e di conseguenza il DS deve convocare l'incontro (Art. 6). Il periodo del confronto non può essere superiore a 15 gg (Art. 6) ed al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse (in pratica un verbale). Nel periodo del confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso (Art. 8). Considerato il periodo del confronto ed i tempi congrui alle operazioni di avvio dell'anno scolastico, nonché l'obbligo di non

assumere iniziative unilaterali durante il confronto, è consigliabile che il DS proponga l'apertura del confronto contestualmente all'invio delle informazioni;

- il DS convoca RSU e sindacati per l'avvio del negoziato entro il 15 settembre (Art. 22);
- la sessione negoziale non può protrarsi oltre il 30 novembre (Art. 22);
- se i tempi non vengono rispettati, le parti possono sottoporre le questioni controverse alla Commissione bilaterale incaricata dell'assistenza, del supporto e del monitoraggio delle relazioni sindacali, istituita ai sensi dell'art. 4, c. 4, lettera "d" del CCNL.

DOCUMENTAZIONE A CURA DEL DS E DEL DSGA. Il DS redige la Relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto integrativo (art. 7). Il DSGA redige la Relazione tecnica sull'ipotesi di contratto integrativo (art. 7).

CONSIGLI SUI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO D'ISTITUTO. Evitare, se possibile, di stabilire percentuali (anche se spesso si indicano delle percentuali: docenti e ATA).

Percentuali rispetto a cosa (solo FIS, totale delle entrate, progetti?):

INTENSIFICAZIONE DELLA PRESTAZIONE – PERSONALE ATA (difficile che la prestazione si intensifichi. I sindacati la utilizzano per dirottare risorse agli ATA)

STRAORDINARI

RECUPERI (ore di straordinario recuperate, in accordo con il DS)

ORARIO FLESSIBILE

RETRIBUZIONE DSGA – Quota fissa che viene dedotta dal FIS che spetta al DSGA. No retribuite le ore di straordinario. Ok attività aggiuntive, come progetti o PON. In caso di ferie la quota fissa non deve essere diminuita. In caso di malattia, diminuita solo se viene nominato un reggente.

Intensificazione ATA (retribuzione aggiuntiva su base forfetaria e non su base oraria, altrimenti sarebbe straordinario).

In base alle competenze. Ricordarsi che in base ad incarichi specifici, una parte del personale ATA già riceve somme aggiuntive.

E' possibile spostare una parte dell'intensificazione della prestazione (che non può realmente esistere) sulla retribuzione delle competenze attribuendo compiti aggiuntivi solo ad una parte del personale.

Considerare nel computo dei fondi attribuiti anche quelli derivanti in forma automatica da sequenze contrattuali.

Correlare il Contratto al Piano delle attività del personale ATA, che deve essere redatto in base alla direttiva di massima del Dirigente scolastico.

I criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto (CCNL 19 APRILE 2018): Art. 5 Suddivisione del fondo dell'istituzione scolastica. Ripartizione tra docenti e personale ATA, non in base al loro numero, ma in base alle esigenze dell'istituzione.

CONTROLLO DI COMPATIBILITA' FINANZIARIA DA PARTE DEI REVISORI DEI CONTI. L'ipotesi di contratto integrativo (di durata triennale con cadenza annuale relativamente alla ripartizione delle risorse) definita dalle parti, con la relazione illustrativa e quella tecnica, è inviata ai Revisori dei Conti entro 10 giorni dalla sottoscrizione. I Revisori dei conti controllano la compatibilità dei costi della ipotesi

di contratto con i vincoli derivanti dal bilancio, dal contratto nazionale, dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (vedi anche art. 20 d.lgs. 123/2011). In caso di rilievi dei Revisori dei Conti la trattativa riprende entro 5 gg. Eventuali rilievi ostativi sono portati tempestivamente a conoscenza delle OO.SS. per la riapertura della contrattazione. Trascorsi 15 gg. senza rilievi, il DS procede con RSU e sindacati alla sottoscrizione definitiva del contratto, il cui testo sottoscritto viene inviato all'ARAN ed al CNEL entro 5 gg. dalla sottoscrizione (art. 7). Ipotesi e relazione sono esaminati dai Revisori dei Conti per la certificazione di compatibilità finanziaria, secondo i principi di cui all'art. 48 D. Lgs 165/01. Dall'a.s. 2005/2006 il MEF ha predisposto sull'applicativo Athena un apposito verbale. E' nella potestà dei revisori eccepire eventuali nullità.

**INVIO DEL CONTRATTO AL MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA E AL MEF.** I due Ministeri devono ricevere l'ipotesi di contratto da parte delle strutture con organico superiore a duecento unità; si pronunciano entro 30 trenta giorni dal ricevimento.

**SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DEFINITIVO, ENTRATA IN VIGORE E PUBBLICAZIONE.** Ottenuta la certificazione, le parti sottoscrivono in via definitiva la contrattazione, che decorre da quel momento e viene affissa all'Albo per acquisire la necessaria pubblicità.

**INVIO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DEFINITIVO ALL'ARAN E AL CNEL.** Entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva il contratto integrativo deve essere trasmesso per via telematica all'ARAN e al CNEL.

**EVENTUALE CONTROLLO DA PARTE DELLA CORTE DEI CONTI.** La Corte dei conti (Sezione regionale) può chiedere l'invio del contratto stipulato e della documentazione.

**INFORMAZIONI A CONSUNTIVO** (d. lgs. 165/2001, art. 40-bis, c. 3). Invio di specifiche informazioni:

- sui costi della contrattazione integrativa
- al Ministero dell'Economia e delle Finanze
- su specifica scheda e tabelle aggiornate annualmente
- entro il 31 maggio di ogni anno.

E' possibile che il termine per la scuola venga modificato. Quel che bisogna trasmettere è il costo effettivo e non quello teorico risultante dal contratto. A quel punto, le attività remunerate con la contrattazione integrativa sono completate.

**GLI ADEMPIMENTI CORRELATI. PUBBLICAZIONI SUL SITO WEB DELLA SCUOLA** (d. lgs. 165/2001, art. 40-bis, c. 4). Obbligo di pubblicare permanentemente, in modo facilmente visibile ed accessibile:

- contratto integrativo
- relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa
- dati trasmessi al MEF entro il 31 maggio
- effetti attesi di produttività ed efficienza anche in base alle richieste degli utenti
- modello per la rilevazione della soddisfazione degli utenti
- risultati della rilevazione fatta sul modello

**RIEPILOGO**

Obbligo di trasmettere ai revisori dei conti:

- ipotesi di contratto integrativo
- relazione tecnico-finanziaria
- relazione illustrativa
- entro 5 giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi

Obbligo di trasmettere all'ARAN e al CNEL, per via telematica:

- contratto integrativo stipulato
- relazione tecnico-finanziaria
- relazione illustrativa
- indicazione delle modalità di copertura
- entro 5 giorni dalla stipula definitiva.

Invio del contratto al Ministero della amministrazione – Dipartimento della funzione pubblica e al MEF:

- i due ministeri devono ricevere trasmessa l'ipotesi di contratto da parte delle strutture con organico superiore a duecento unità.

E infine:

- inviare le informazioni sul costo effettivo al MEF entro il 31 Agosto
- pubblicare permanentemente sul sito:
  - o contratto integrativo
  - o relazioni tecnica ed illustrativa
  - o informazioni trasmesse al MEF
  - o esiti di produttività ed efficienza attesi
  - o modello rilevazione soddisfazione utenza
  - o esiti rilevazione soddisfazione utenza.

#### CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E STASI NEGOZIALE.

A – Su alcune materie oggetto di contrattazione integrativa a livello di istituzione il CCNL prevede che, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 8, qualora, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle specifiche sezioni, cioè:

- l'Amministrazione adotta misure e provvedimenti unilaterali;
- il Sindacato proclama azioni di mobilitazione e contrasto.

B - Il CCNL prevede invece che su altre materie, per le quali il mancato accordo o il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'amministrazione possa provvedere in via provvisoria, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, ma prosegua comunque le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo delle sessioni è fissato a 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E STASI NEGOZIALE – MATERIE A - Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa), c. 6, sono quelle di cui ai punti a1, a2, a3, a4, b1, b3, b4, b5, c1, c5, c6, c7, c8, c9. Sono oggetto di contrattazione integrativa a livello di istituzione scolastica (materie A) (art. 22, c. 4):

- attuazione della normativa in materia di sicurezza;
- criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;

- criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E STASI NEGOZIALE - MATERIE B** - Le materie a cui si applica l'art. 7 (contrattazione integrativa) c. 7 sono quelle di cui ai punti a5, b2, c2, c3, c4. Sono oggetto di contrattazione integrativa a livello di istituzione (materie B) (art. 22 c. 4):

- criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo di Istituto;
- criteri per l'attribuzione di compensi accessori ai sensi dell'art. 45 c. 1 del d. lgs. 165/2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai PCTO e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari eventualmente destinate alla remunerazione del personale;
- criteri generali per la determinazione di compensi finalizzati alla valorizzazione del personale, ivi compresi quelli riconosciuti al personale docente ai sensi dell'art. 1, comma 127, della legge 107/2015.

Quindi nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, l'amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. E' istituito presso l'ARAN, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.

**IL RUOLO DEL DSGA NELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.**

**DETERMINAZIONE DEL BUDGET.** La Circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012 chiede che la trattativa si apra sulla base dell'Atto costitutivo del budget disponibile, come risultante della disponibilità sull'esercizio finanziario in corso sommata al residuo dell'esercizio finanziario precedente. L'Atto va istruito dal DSGA e formalizzato dal Dirigente scolastico. Ne va consegnata copia alla parte sindacale.

**LE RISORSE COMPLESSIVE DESTINATE AL PERSONALE**

- risorse assegnate in base alla consistenza organica (art. 85) per retribuire le attività dell'art. 88 (per il calcolo, vedi scheda specifica)
- risorse per le funzioni strumentali (art. 33)
- risorse per incarichi e compiti del personale ATA (art. 47)
- risorse per progetti approvati contro la dispersione (aree a rischio, art. 9)

- risorse provenienti da leggi (es. la 440/1997 per l'arricchimento e l'ampliamento dell'offerta formativa)
- risorse provenienti dall'Unione Europea, Enti pubblici o privati
- risorse per il rimborso delle spese dell'autoaggiornamento (nel caso in cui venga deliberato dal CD nel Piano annuale, ai sensi dell'art. 63, c. 1) Tutte le risorse destinate al salario accessorio del personale, qualunque sia la provenienza, sono attribuite con i criteri stabiliti nel contratto di istituto. Le risorse di provenienza contrattuale sono garantite dal CCNL e sono disponibili sin dall'inizio dell'anno scolastico.
- le risorse per la valorizzazione professionale, il cosiddetto bonus per il merito previsto dalla legge 107 che escludeva la contrattazione di istituto nonché tutti i compensi accessori anche non di fonte contrattuale (come ad esempio quelle dei PCTO, risorse per la formazione ed i fondi comunitari) tali compensi possono essere anche forfettari.
- Sono oggetto di contrattazione tutte le forme di flessibilità oraria nell'organizzazione del lavoro ATA, le intensificazioni della prestazione, le ricadute derivanti dall'uso delle nuove tecnologie, le modalità di utilizzo delle comunicazioni via web (diritto alla disconnessione) e le modalità di esercizio dei diritti sindacali (CCNL 2016/2018).

IL MOF. Il CCNL 19.04.2018 Triennio 2016-2018. (G.U. 20.06.2018, n. 141 - S.O.) all'art. 40 prevede che "A decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, confluiscono in un unico Fondo, denominato Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa", le seguenti risorse, nei loro valori annuali già definiti sulla base dei precedenti CCNL e delle disposizioni di legge:

- a) il Fondo per l'Istituzione Scolastica di cui all'art. 2 c. 2 del CCNL 7/8/2014;
- b) le risorse destinate ai compensi per le ore eccedenti del personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva di cui all'art. 2, comma 2, secondo alinea del CCNL 7/8/2014;
- c) le risorse destinate alle funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa di cui all'art. 2, comma 2, terzo alinea del CCNL 7/8/2014;
- d) le risorse destinate agli incarichi specifici del personale ATA di cui all'art. 2, comma 2, quarto alinea del CCNL 7/8/2014;
- e) le risorse destinate alle misure incentivanti per progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione scolastica di cui all'art. 2, comma 2, quinto alinea del CCNL 7/8/2014;
- f) le risorse destinate alle ore eccedenti per la sostituzione dei colleghi assenti di cui all'art. 30 del CCNL 29/11/2007."

#### IL FONDO D'ISTITUTO.

- serve a retribuire le attività relative all'attuazione del PTOF ed alle esigenze didattiche e organizzative della scuola
- è destinato esclusivamente al personale della scuola e non può essere utilizzato per il pagamento di persone estranee al comparto
- deve essere speso tutto nel corso di ogni anno scolastico per il salario accessorio del personale
- va ripartito finanziando attività che coinvolgano tutto il personale, tenendo conto:
  - o delle consistenze organiche del personale docente e ATA



- dei vari ordini e gradi di scuola presenti nello stesso istituto
- delle diverse attività che si svolgono nell'istituto (educazione degli adulti, attività in carceri e ospedali, corsi serali, convitti, tirocini)
- i compensi sono stabiliti nelle Tabelle 5 e 6 allegate al CCNL e possono essere attribuiti in misura forfettaria (art. 88 c. 1) nel caso in cui non sia possibile quantificare un impegno orario per l'attività.

#### LE ATTIVITA' DA RETRIBUIRE CON IL FONDO DI ISTITUTO (CCNL, ART. 88)

- il particolare impegno professionale "in aula" e la flessibilità organizzativa e didattica (compenso forfettario)
- attività aggiuntive di insegnamento, fino a 6 ore settimanali (euro 35)
- attività aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni con debito formativo (euro 50)
- attività aggiuntive funzionali all'insegnamento, comprese le ore eccedenti le 40 annue per riunioni del collegio dei docenti (euro 17, 50)
- prestazioni aggiuntive del personale ATA oltre l'orario d'obbligo e o per l'intensificazione di prestazioni lavorative (tabella 6)
- attività di due collaboratori del dirigente scolastico (compenso forfettario)
- ogni altra attività deliberata dal consiglio di istituto nell'ambito del PTOF
- particolari impegni connessi alla valutazione degli alunni
- indennità di turno notturno, festivo e bilinguismo, compenso del sostituto del DSGA, quota variabile dell'indennità di direzione del DSGA.

#### LE ATTIVITA' DA RETRIBUIRE CON RISORSE SPECIFICHE

- funzioni strumentali (art. 33): il collegio dei docenti stabilisce il numero, la tipologia delle funzioni e i destinatari; il contratto di istituto stabilisce i compensi in misura forfettaria;
- incarichi e compiti di responsabilità, rischio e disagio del personale ATA (art. 47): il contratto di istituto stabilisce criteri di attribuzione e compensi
- attività in progetti finanziati a livello regionale con le risorse delle "aree a rischio" (art. 9) il contratto di istituto stabilisce i criteri di attribuzione delle attività e l'entità dei compensi
- attività complementari di educazione fisica (art. 87)
- ore eccedenti.

**DETERMINAZIONE DEI PARAMETRI.** Il Miur ha definito la ripartizione alle scuole dei finanziamenti per l'anno scolastico 2018/2019 derivanti dall'applicazione dell'ipotesi di contratto integrativo sottoscritto il 1° agosto 2018. Il Contratto integrativo ha definito i criteri per la ripartizione alle scuole relativi al "Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa" comprensivo delle "Aree a rischio" e della "Valorizzazione del personale docente". I parametri di calcolo del fondo d'istituto sono quelli fissati nell'apposita sequenza contrattuale per l'a.s. 2019-2020; il Miur con comunicazione del 30 settembre 2019 in base all'intesa tra Aran e Sindacati ha fornito il budget del fondo con i seguenti parametri di calcolo:

- € 2.541,87 per ciascun punto di erogazione del servizio;
- € 2.541,87 per ciascun punto di erogazione del servizio;
- € 328,23 per ciascun addetto in organico di diritto e potenziamento del personale docente, educativo e ATA;

- € 339,26 per ciascun docente in organico dell'autonomia destinato alla retribuzione dei docenti che svolgono attività aggiuntive di recupero in favore degli alunni con debiti formativi.

La determinazione dell'organico delle scuole risulta di fondamentale importanza e, quindi, indispensabile per poter determinare le risorse della scuola.

LE ECONOMIE DI BILANCIO. Per economie di bilancio si intendono le spese previste in bilancio che non sono state impegnate, per cui il primo esame da fare da parte del DSGA è l'esame delle economie di bilancio sui fondi dell'esercizio precedente. Tale dato si evince dal prospetto del piano di riparto sul sito del MEF.

Da SIDI: APPLICAZIONI MEF - APPLICAZIONI SPT – LOGIN - ACCEDI AL PORTALE NOIPA - GESTIONI ACCESSORI - ATTIVITA' UFFICI - COMPENSI ACCESSORI - ACCESSORI CU - CONSULTAZIONE PIANO DI RIPARTO

CONTRATTO INTEGRATIVO E ALLEGATI. Il contratto integrativo deve essere corredato da:

- relazione tecnico-finanziaria (a cura del DSGA)
- relazione illustrativa (a cura del DS), nella quale si esplicita il significato, la ratio e gli effetti attesi da ogni norma contrattuale, con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività.

Le due relazioni dovrebbero essere redatte sulla base di schemi che saranno allestiti dalla Funzione Pubblica; in attesa, la circolare n. 7/2010 precisa che le due relazioni sono comunque obbligatorie (quindi libertà di forma).

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA E CIRCOLARE DEL MEF N. 25 DEL 19/7/2012. Lo schema della relazione tecnico-finanziaria prevista dalla Circolare del Mef n. 25 del 19/7/2012 sull'utilizzo delle risorse è suddiviso in quattro moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

- costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa
- definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
- schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa
- compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Ogni modulo è stato articolato in diverse sezioni. Non tutte le sezioni sono pertinenti con la specifica situazione presente nelle istituzioni. Infatti, lo schema di relazione non è stato pensato specificatamente per le istituzioni, ma rispecchia le situazioni presenti nelle diverse amministrazioni. Di conseguenza, in corrispondenza delle sezioni non pertinenti, anziché eliminare la sezione, si dovrà scrivere "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

ELEMENTI DA INDICARE NELLA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

- finalità e obiettivi;
- destinatari;
- modalità e criteri di attuazione;
- strumenti di controllo (al fine di esaminare le ricadute);
- risorse utilizzate (umane, finanziarie);
- riferimento al programma annuale (pluriennale);
- quantificazione della spesa complessiva;

- autorizzazione alla spesa (delibere OO.CC);
- copertura della spesa (prospetto budget);
- adeguatezza delle risorse finanziarie (coerenza, ammissibilità, compatibilità finanziaria tra obiettivi e destinazione delle risorse).

## COMPENSI

- Compenso orario docenti per attività aggiuntive all'orario d'obbligo
- Docenti di ogni ordine e grado e personale educativo
- Ore aggiuntive per corsi di recupero alunni con debito formativo: euro 50
- Ore aggiuntive di insegnamento: euro 35
- Ore aggiuntive di non insegnamento: euro 17, 50
- Compenso orario ATA per attività aggiuntive all'orario d'obbligo
  - o Collaboratori scolastici e istruttori
  - o Assistenti amministrativi ed equiparati
  - o Coordinatore amministrativo e tecnico
  - o Direttore DSGA

LA LIQUIDAZIONE DEI COMPENSI. Gli incarichi, i compiti e le attività aggiuntive sono attribuiti con provvedimento scritto dal dirigente, sulla base delle modalità e dei criteri stabiliti nel contratto di istituto. I relativi compensi devono essere liquidati entro il 31 agosto (art. 6, c. 4).

## LIMITI E DIVIETI IN MERITO AI COMPENSI:

- il compenso per la collaborazione con il dirigente non può essere cumulato con quello per la funzione strumentale (art. 88 lettera "f")
- il personale docente può svolgere non più di 6 ore settimanali di attività aggiuntive di insegnamento (art. 88, lettera "b")
- il personale docente a part-time è escluso dalle attività aggiuntive di insegnamento aventi carattere continuativo (art. 39 e 58, c. 8)
- in base all'art. 89, c.3, il DSGA può percepire:
  - o indennità di direzione quota variabile;
  - o ulteriori compensi per prestazioni ed attività connesse a progetti finanziati dall'Unione Europea, Enti pubblici o privati.

E' possibile stabilire nel contratto di istituto che i compensi individuali non possono complessivamente superare una certa cifra annua.

CALCOLO INDENNITÀ DI DIREZIONE DEL DSGA (ART. 56 COMMA 1 CCNL). Al DSGA delle scuole di ogni ordine e grado è corrisposta un'indennità di direzione come nella misura prevista dalla tabella 9. La stessa indennità è corrisposta, a carico del fondo di cui all'art. 88 c. 2 lett. i), al personale che, in del fondo di cui all'art. 88 c. 2 lett. i), al personale che, in base alla normativa vigente, sostituisce la predetta figura professionale e ne svolge le funzioni.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO E LA RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALE. I trattamenti economici accessori devono essere collegati alla performance individuale, a quella organizzativa, all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute (art. 45 c. 3 d. lgs. 165/2001). Il DS effettua la valutazione del personale, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti (art. 16 c. 1 lett. e. bis). Il DS è responsabile dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori (art. 45 c. 4).

L'INFORMAZIONE SUCCESSIVA AL TERMINE DELL' ANNO SCOLASTICO. A fine a.s., dopo lo svolgimento delle attività e prima dell'effettuazione dei mandati di pagamento, è prevista la verifica dell'attuazione della contrattazione integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse (Art. 6 c. 2 del CCNL: lett. b) dell'informazione successiva), quindi se i compensi da attribuire al personale rispondono a quelli definiti in sede di contrattazione ed eventualmente procedere a modifiche.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO, DAL 28 FEBBRAIO 20220 NUOVE FUNZIONALITÀ. DSGA ESCLUSI DA FONDI VALORIZZAZIONE PROFESSIONALITÀ. Con la nota 7586 del 25 febbraio il MI fornisce indicazioni sulle nuove funzionalità per la gestione della contrattazione integrativa d'istituto, messe a disposizione sul SIDI dal 28 febbraio. Il Dsga è escluso dai fondi inerenti la valorizzazione della professionalità. Le funzionalità, implementate all'interno del BIS, saranno accessibili al seguente percorso: Applicazioni SIDI → Gestione Finanziario-Contabile → Bilancio Integrato Scuole → tab "POS". Il ministero fornisce alcuni esempi sulle materie oggetto di contrattazione integrativa d'istituto:

- i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto;
- 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 ai PCTO e delle risorse relative ai progetti nazionali e comunitari, eventualmente destinate alla remunerazione del personale. Al riguardo, corre l'obbligo di richiamare l'attenzione sulla circostanza che sono oggetto di apposita contrattazione d'istituto tutte le competenze accessorie da corrispondere al personale scolastico, a prescindere dalla fonte di finanziamento (risorse stanziare sui POS ovvero assegnazioni sui conti di tesoreria delle istituzioni scolastiche). Alla luce di quanto rilevato, pertanto, devono essere oggetto di contrattazione anche le risorse che transitano sui bilanci scolastici, destinate a remunerare attività del personale;
- 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 e ss.mm.ii.;
- i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché la determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990;
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per il personale ATA, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definiti a livello nazionale con il Piano nazionale di formazione dei docenti;
- i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti ai servizi amministrativi e a supporto dell'attività scolastica.

Quanto alla possibilità per i DSGA di accedere alle risorse per la valorizzazione, il ministero, scrive: "occorre tener conto di quanto stabilito dalla contrattazione

collettiva nazionale in merito ai compensi al personale DSGA e, nel riportare la normativa utile, si è orientata nel definire che tali risorse non sono destinate al riconoscimento della valorizzazione della professionalità dei DSGA medesimi".

COMPENSI DEL PERSONALE - COMUNICAZIONE DEI NOMINATIVI E RICHIESTA DI ACCESSO AGLI ATTI. MONITORARE L'EVOLUZIONE DELLA GIURISPRUDENZA. Sono materia di informazione successiva, così come evidenziato nell'art.6 del CCNL scuola 2006, i nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto e la verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse. Le informazioni previste dal presente articolo vengono fornite nel corso di appositi incontri, unitamente alla relativa documentazione. In base al provvedimento n. 431/2012 del Garante della Privacy violerebbe il codice dei dati personali, D.L. n. 196/2003. L'ARAN, con la nota prot. n. 0010189/2013 del 30/8/2013, trasmessa in risposta al quesito proposto a riguardo da una istituzione e diffusa dall'USR Campania con la nota prot. 8415 del 30/10/2013, tuttavia, si esprime favorevolmente sulla pubblicazione della tabella con nominativi del personale e relativi compensi, ma in modalità complessiva, per attività retribuite con fondo di istituto, recita infatti: "A parere di questa Agenzia, il DS al fine di fornire un prospetto riassuntivo alle RSU nel rispetto dell'autonomia negoziale e nel quadro delle relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento di correttezza, di collaborazione e di trasparenza, dovrebbe da un lato pubblicare i nominativi ai sensi del citato art.6 c. 2 del CCNL e dall'altro pubblicare l'importo complessivo dei compensi accessori distinti per voce e tipologia". Secondo un diffuso orientamento, il dirigente è tenuto a consegnare alla RSU e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS., legittimate alle relazioni sindacali di istituto, i prospetti concernenti i compensi individuali corrisposti con le risorse del fondo di istituto solo a seguito di motivata richiesta ai sensi dell'art. 22 della L. 241/1990 e successive modificazioni, e non già "motu proprio" o su semplice richiesta della controparte sindacale.

In sede di contrattazione integrativa di istituto è bene inserire un articolo sui tempi e sui contenuti dell'informazione sindacale, precisando che, relativamente ai compensi destinati al personale, essa è analitica e nominativa e che la normativa sulla riservatezza dei dati personali non ne consente la comunicazione a terzi, né la diffusione attraverso la pubblicazione all'albo sindacale.

Il CCNL 2016/2018 all'art. 5 c. 5 prevede l'informazione sugli esiti della contrattazione integrativa, che deve comprendere quindi anche l'informativa sull'utilizzo delle risorse. I soggetti sindacali ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, durante la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro. Tutti i compensi oggetto di contrattazione integrativa di scuola, in quanto salario accessorio, sono oggetto di informativa sindacale. Sono utilizzati per l'erogazione di compensi accessori:

- le risorse del Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, che comprende le risorse del Fis e del Mof, le risorse per la valorizzazione professionale del personale docente di cui all'art.1 del c.127 della L.107/2015 ("bonus"), le risorse di cui all'art. 1 c.592 della L.592/2017 – Finanziaria 2018;
- le risorse per l'alternanza scuola-lavoro (PCTO);
- le risorse per i progetti nazionali e comunitari

- le risorse che nel programma annuale sono comunque destinate alla retribuzione del personale della scuola.

Recentemente una sentenza del Consiglio di Stato (n. 04417/2018 del 20 luglio 2018), riconosce non solo al singolo (o al sindacato per conto del singolo), ma all'organizzazione sindacale in quanto tale il diritto ad una informativa sindacale completa (con indicazione dei nominativi e compensi) perché "parte del complesso procedimento di formazione del Fondo di istituto". Inoltre si aggiunge che "diversamente opinando, si svilirebbe il ruolo di controllore della gestione del Fondo attribuito dal CCNL all'organizzazione sindacale".

Anche il singolo lavoratore può chiedere l'accesso agli atti relativi ai compensi attribuiti ad altri lavoratori per tutelare i propri diritti (Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi presso la Presidenza del Consiglio, decisione del 16 febbraio 2018) e TAR Lazio sentenza 97176/2017. In caso di richiesta di accesso agli atti, la legge 241/90 prevede l'obbligo per l'amministrazione di rispondere entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

E' legittimo fornire i nomi ai sindacati? Diverse sentenze con decisioni opposte (inoltre ARAN: i nomi non si devono dare; Garante 10 dicembre 2020: non comunicare nominativi. Eventualmente fornirli ricordando di non divulgarli per questioni di privacy).

IL «PROBLEMA» DEL «BONUS». Legge 107 del 15 luglio 2015 art. 1 c. 126-129; L. 160/2019 – c. 249.

C. 126. «126. Per la valorizzazione del merito del personale docente è istituito presso il MI un apposito fondo, con lo stanziamento di euro 200 milioni annui (...)».

C. 129. «Il comitato individua i criteri per la valorizzazione dei docenti sulla base»:

- a) della qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti;
- b) 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 didattiche;
- c) delle responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale.

L. 160/2019 – c. 249. Le risorse iscritte nel fondo di cui all'articolo 1, comma 126, della legge 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. E' bene evitare di distribuire il bonus a pioggia (criterio della valorizzazione del merito?).

COMPENSI DEL PERSONALE - PUBBLICAZIONE SUL SITO WEB DELLA SCUOLA: SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE – SOTTOSEZIONE PERFORMANCE (Allegato n.2 - Linee guida ANAC) - "Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi (MOF). Indicare: Numero docenti retribuiti – Percentuale sui docenti di ruolo della scuola - Media – Moda – Mediana – Range (differenza fra minimo e massimo) - Eventuale distribuzione per criteri.

ASSEMBLEE SINDACALI E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale pubblica, per 10 ore

pro capite in ciascun a.s., senza decurtazione della retribuzione (art. 8 CCNL 2006). E' necessario pubblicare con congruo anticipo (almeno 5 giorni) una circolare con cui si informa il personale e con cui si chiede di comunicare l'adesione all'attività. In sede di contrattazione integrativa, è necessario, per il personale ATA, nel caso di partecipazione di tutto il personale, stabilire la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, al centralino e ad altre attività indifferibili. In ogni scuola e per ciascuna categoria di personale (docenti e ATA), la RSU nel suo complesso – non dai singoli componenti – o la RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative, può tenere un'assemblea sulle materie suindicate della durata massima di due ore. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate dai soggetti sindacali promotori ai DS che provvedono ad affiggerla all'albo insieme con l'ordine del giorno e ne inviano circolare interna per gli adempimenti previsti se programmate in orario di servizio.

ASSEMBLEE SINDACALI E CCNL 2016-2018. In riferimento alle assemblee, l'art. 23 del nuovo CCNL ricalca l'art. 8 del precedente CCNL, tranne che per il c. 10.

Art. 23, comma 10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali, nonché per le operazioni che ne costituiscono il prerequisite.

Art. 23 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale, per 10 ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.

2. In ciascuna Istituzione, per ciascuna categoria di personale (ATA e docenti): non si possono tenere più di 2 assemblee al mese.

3. Indette con specifico ordine del giorno:

- a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del CCNQ del 4 dicembre 2017;
- b) dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017;
- c) dalla RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto.

4. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

5. Negli istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto dal comma 4.

6. Ciascuna assemblea deve avere una durata massima di 2 ore, se si svolge a livello di singola Istituzione scolastica. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto degli spostamenti.

7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma, fax o e-mail, ai DS delle scuole o istituzioni educative interessate all'assemblea. La comunicazione deve

essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione interessata, comprese le succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive 48 ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di partecipare (assemblea congiunta o separata). La comunicazione definitiva relativa all'assemblea – o alle assemblee - va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di 48 ore.

8. Contestualmente all'affissione all'albo, il DS emana apposita circolare interna per il personale interessato, al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea, con un preavviso di 48 ore dalla data dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.

9. Il dirigente scolastico:

a) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;

b) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.

10. Non si possono svolgere assemblee in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.

11. Per il personale docente, quanto previsto dai c. 1, 3, e 8 si applica anche nel caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento.

12. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio si applica il comma 3, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con i DS l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo.

13. Per quanto non previsto, si applica il diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.

ASSEMBLEE SINDACALI E COMPITI DEL DS. Il DS ha i seguenti compiti:

per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente, deve:

- sospendere le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea;
- avvertire le famiglie interessate;
- disporre gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio.

per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA:

- se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, al centralino e ad altre attività indifferibili.

Il DS non è responsabile delle modalità di svolgimento dell'assemblea, che sono rimesse alla determinazione del sindacato proponente, mentre è inibito all'amministrazione esercitare ogni forma di controllo su tali modalità.

ARAN. COS'È IL "TERMINALE ASSOCIATIVO" NEL MONDO DELLE RELAZIONI SINDACALI. Quella del terminale associativo è una figura importante anche se



residuale nel mondo delle relazioni sindacali che ha un peso diverso, in base al quadro normativo sussistente, se rispondente ad un sindacato firmataria del CCNL o non rappresentativo. Vediamo ora quali sono gli orientamenti dell'ARAN in materia, ricordando che si tratta di orientamenti applicativi, di note, che non hanno alcun carattere vincolante.

Le organizzazioni sindacali non rappresentative possono nominare il terminale associativo? I terminali di tipo associativo previsti dall'art. 10 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 sulla costituzione delle RSU e dall'art. 3 del CCNQ 4 dicembre 2017 sono delle mere strutture organizzative delle organizzazioni sindacali di categoria. Tutte le organizzazioni sindacali rappresentative, pertanto, possono comunicare all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali dei propri terminali associativi. Pertanto, nel caso in cui una organizzazione sindacale non rappresentativa comunichi il nominativo del proprio terminale di tipo associativo all'amministrazione, questa ultima ne prende atto semplicemente ai fini conoscitivi.

Può essere nominato terminale associativo un ex dipendente in stato di quiescenza? Un lavoratore in quiescenza non può essere nominato componente del terminale associativo (ruolo riservato ai dipendenti), ma può essere accreditato per la contrattazione integrativa qualora dirigente sindacale di un'organizzazione sindacale firmataria del CCNL che si sta applicando.

Nel quadro generale delineato dal vigente CCNQ del 7 agosto 1998 i diritti sindacali nei luoghi di lavoro (distacchi, permessi, ecc.) sono riconosciuti alla RSU e alle Organizzazioni sindacali rappresentative (tutte, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto il CCNL che si sta applicando). Le Organizzazioni sindacali non rappresentative, per il biennio contrattuale corrispondente, non sono titolari di alcuna prerogativa; unica eccezione è la possibilità, per le stesse, di comunicare il nominativo del responsabile del proprio terminale associativo, cui non fa seguito l'utilizzo di prerogative sindacali non avendone, appunto, la titolarità.

Il dirigente del terminale di tipo associativo partecipa alle trattative? I dipendenti che siano componenti dei terminali di tipo associativo nominati dalle organizzazioni sindacali rappresentative sono considerati dirigenti sindacali a tutti gli effetti dall'art. 3 del CCNQ del 4 dicembre 2017. Tuttavia la natura di mera struttura organizzativa non assegna loro un potere contrattuale. Affinché il terminale associativo possa partecipare ai tavoli negoziali della contrattazione integrativa occorre che lo stesso, possedendo i requisiti previsti dal CCNL, sia accreditato quale componente della delegazione trattante da parte della organizzazione sindacale titolata.

**SENTENZA. NON FORNIRE L'INFORMAZIONE SULLA PROPOSTA DEGLI ORGANICI È COMPORTAMENTO ANTISINDACALE.** Una interessante ordinanza della Cassazione Civile Ord. Sez. L Num. 22933/2021 del 16 agosto, tratta il contenzioso in materia di condotta antisindacale avente per oggetto la questione dell'informativa all'interno delle relazioni sindacali dell'istituzione. Con sentenza in data 9 giugno 2015 nr. 4948 la Corte d'appello di Napoli confermava la sentenza del Tribunale della stessa sede, che, accogliendo l'opposizione ex articolo 28 L. nr. 300/1970 proposta da Federazione Gilda UNAMS, avverso il provvedimento della prima fase, aveva dichiarato la antisindacalità della condotta del DS ed ordinato al DS ed all'Ufficio Scolastico regionale di cessare immediatamente la condotta antisindacale, comunicando alla Organizzazione Sindacale ricorrente l'informativa annuale relativa agli organici per l'anno scolastico di riferimento. Tale informativa

per essere effettivamente preventiva avrebbe dovuto essere trasmessa entro la scadenza fissata per la comunicazione delle domande di mobilità e dei posti disponibili al portale dei servizi SIDI, del sito internet del Ministero dell'istruzione. Soltanto in questo modo la organizzazione sindacale poteva conoscere gli organici degli istituti scolastici prima che fossero recepiti dal Ministero ed inseriti nel portale SIDI ed attivare gli strumenti previsti dalla contrattazione collettiva ossia richiedere la apertura di un tavolo di concertazione (art. 5 CCNL di comparto).

Sulla legittimazione attiva del sindacato ed il requisito della nazionalità. Affermano i giudici che il requisito della nazionalità è stato oggetto di numerose pronunce di questa Corte, che hanno puntualizzato che ciò che rileva è lo svolgimento di un'effettiva azione sindacale su gran parte del territorio nazionale, che non necessariamente deve coincidere con la stipula di contratti collettivi di livello nazionale, senza che in proposito sia indispensabile che l'associazione faccia parte di una confederazione, nè che sia maggiormente rappresentativa (Cassazione civile sez. lav., 02/01/2020, n.1; Cass. S.U. 21.12.2005 n. 28269). Per il pubblico impiego contrattualizzato questa Corte ha altresì chiarito (Cass. Sez. lav. 05/06/2018 n. 14402) che il carattere «nazionale» dell'associazione sindacale legittimata all'azione ex art. 28 Stat. Lav. non può essere escluso per quelle organizzazioni sindacali cui l'Aran abbia riconosciuto la rappresentatività a livello nazionale ai sensi del D. Lgs. n. 165 del 2001 art. 43 c. 1. Si è osservato che l'applicazione di tali principi generali al pubblico impiego contrattualizzato comporta che la partecipazione alla contrattazione di comparto, ossia a contratti che trovano applicazione in tutto il territorio nazionale con riferimento al comparto interessato, implica l'avvenuto riconoscimento della diffusione del sindacato a livello nazionale. Ricevere, infatti, la convocazione da parte dell'ARAN implica il riconoscimento della rappresentatività a livello nazionale, di cui al D. Lgs. n. 165 del 2001.

Sull'informativa sulla proposta degli organici e delle classi. Ai sensi dell'art. 6 CCNL 2006 sono materie di informazione preventiva annuale, tra le altre, le «proposte (di formazione delle classi e) di determinazione degli organici della scuola». La comunicazione preventiva riguarda, dunque, la «proposta» di determinazione degli organici e non la avvenuta determinazione. Una informazione successiva a tale data riguardava, dunque, non già la «proposta di determinazione degli organici della scuola» ma la comunicazione di una determinazione degli organici già avvenuta e pubblicata, in assenza della preventiva informazione. L'informativa secondo l'attuale CCNL. L'articolo 22 comma 9 del CCNL 2018 afferma:

“Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 (Informazione), comma 5, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa già previsti dal predetto comma:  
b) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

b1) proposta di formazione delle classi e degli organici;

b2) criteri di attuazione dei progetti nazionali ed europei”.

VEDI TABELLE ALLA FINE DEL FILE PDF – LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

CONTROLLO DI COMPATIBILITA' DEI COSTI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA. L'art. 7 del CCNL 2016-2017 prevede che il controllo di compatibilità finanziaria e la relativa certificazione siano effettuati dagli organi di controllo a cui l'ipotesi va trasmessa entro 10 giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, si può procedere alla sottoscrizione definitiva del contratto. Entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il contratto integrativo deve essere trasmesso per via telematica all'ARAN e al CNEL.

#### PASSAGGI NECESSARI E CONSIGLI

Approvazione Piano delle attività docenti

Nomine tempestive e scritte (individuali o collegiali)

Adozione Piano delle attività ATA (predisposto dal DSGA)

Individuazione delle somme necessarie a retribuire i nominati

Attribuzione degli incarichi docenti in base all'Organigramma votato dal CD

Definizione dei modelli di rendicontazione (accordo tra DS e DSGA)

Attribuzione degli incarichi ATA a seguito proposta del DSGA dopo l'assemblea del personale

Definizione dei tempi di realizzazione delle attività e dei progetti

Comunicare modalità relative ai progetti PON o PNSD retribuiti in base a tabelle ministeriali

#### Consigli

Aprire la contrattazione nei primi giorni di settembre anche su FIS ed EXTRA FIS, convocando un incontro di contrattazione ed esponendo la propria visione dell'anno scolastico (e richiamando contratti in vigore o aggiornando quelli già approvati)

Convogliare nel Contratto tutte le risorse disponibili chiarendone la derivazione

Distinguere chiaramente le materie da contrattare dalle materie in cui è possibile siglare un'intesa

Individuare i resti solo dopo aver dato ai sindacati l'informazione successiva

Dare alla parte sindacale tutto il tempo che gli serve per svolgere la sua attività al fine di giungere alla firma dell'ipotesi

Aderire ai rilievi dei Revisori dei conti se non vi sono particolari «invasioni di campo»

ESEMPIO. FONDI FIS - FONDI EXTRA FIS. SCUOLA SECONDO CICLO 1500 STUDENTI

	LORDO STATO	LORDO DIPENDENTE	
		DOCENTI	ATA
MI_Totale Fondo dell'Istituzione Scolastica A.S.2020/21	83.878,65	63.209,23	
Indennità per DSGA	6.077,66	4.580,00	4.580,00
MI_Fondo dell'Istituzione Scolastica a disposizione per la contrattazione d'Istituto	77.800,99	58.629,23 (di cui 3.500,86 da economie anno precedente)	35.646,42 22.982,81
FUNZIONI STRUMENTALI a.s. 2020/21	5.147,06	3.878,72	3.878,72
INCARICHI SPECIFICI ATA a.s. 2020/21	4.241,72	3.196,47	3.196,47
AREA A RISCHIO a.s. 2020/21	1.200,05	904,33	904,33
ATTIVITA' COMPLEM. ED FISICA a.s. 2020/21	7.931,24	5.976,82 (di cui 2.108,70 da economia anno precedente)	5.976,82
VALORIZZAZIONE DOCENTI a.s. 2020/21	20.322,22	15.314,41	15.314,41
ORE ECCEDENTI economie a.s. 19/20	3.984,38	3.002,55	3.002,55
Economie e competenza Miur_ PCTO a.s. 2020/21	21.135,27	15.927,11 (di cui 4.760,50 da economia anno precedente)	15.927,11 E. F.
Miur_ D.L. 104_2013 art. 8 c. 1 Orientamento 2020/21	2.014,22	1.517,87	1.517,87 E. F.
Miur_ Animatore digitale	1.000,00	753,58	753,58 E. F.
Entrate diverse derivate da avanzo di amministrazione non vincolato	32.540,69	24.522,00	24.522,00 E. F.
Fondi Regione FVG – PTOF	8.653,53	6.521,12	6.521,12 E. F.
Entrate famiglie corsi linguistici	2.786,70	2.100,00	2.100,00 E. F.
<b>TOTALI fondi per contrattazione Istituto a.s. 2020/21</b>	<b>188.758,07</b>	<b>142.244,21</b>	<b>116.064,93</b> <b>26.179,28</b>

ESEMPIO. FONDI FIS - FONDI EXTRA FIS SCUOLA PRIMO CICLO - 550 STUDENTI.

TIPOLOGIA DELLE RISORSE	Risorse a.s. 2019/20	Risorse a.s. 2019/20	Destinazione	
	(lordo dipendente)	(lordo stato)	Docenti - LD	Ata - LD
Miur_Fondo dell'Istituzione Scolastica	33.259,58	/	/	/
Miur_Fondo dell'Istituzione Scolastica - Quota FIS/MIUR per Indennità al D.S.G.A	3.420,00	/	/	3.420,00
Miur_Fondo dell'Istituzione Scolastica	29.839,58	/	19.039,58	10.800,00
Miur_Funzioni strumentali al PTOF	3.468,96	/	3.468,96	/
Economie contratto 2018/19 - ATA	743,31	/	/	743,31
Economie contratto 2018/19 - Docenti	6.829,51	/	6.829,51	/
Miur_ Incarichi specifici al personale ATA	2.062,55	/	/	2.062,55
Miur_ Attività educazione FIS/MIUR	583,68	/	583,68	/
Aree a rischio aa.ss. 2018/19 e 2019/20	3.323,32	/	3.323,32	/
Valorizzazione del merito - Legge 107, art. 1 commi 126/129	10.087,30	/	10.087,30	/
Fondi ROP	280,00	371,68	280,00	/
Fondi Regione Finanziamento PTOF	4.178,69	5.545,12	3.425,12	753,57
Fondi Regione Stranieri	1.365,49	1.812,00	1.365,49	/
Legge 482/99 - Friulano	1.119,82	1.486,00	1.119,82	/
Bando Regione FVG Friulano - Sc. Sec.	1.517,05	2.013,12	1.290,98	226,07
Bando Regione FVG Friulano - Sc. Inf./Pr.	7.247,34	9.617,22	6.493,76	753,58

Bando Regione FVG Comodato - Personale	809,50	1.074,20	280,00	529,50
Bando Programma Annuale Immigrazione Regione FVG in rete	4.388,30	5.823,27	4.086,87	301,43
	81.264,40	//////	61.674,39	19.590,01

GLI APPUNTAMENTI “ELETTORALI” DELL’A.S. 2021/2022. IL RINNOVO DELLE RSU E DEL CSPI. Gli appuntamenti elettorali previsti per l’anno scolastico 2021/2022 rappresentano un passaggio determinante per il protagonismo delle lavoratrici e dei lavoratori: la prossima primavera nei comparti del pubblico impiego verrà rinnovata la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), un organismo che, in ogni istituzione scolastica, rimarrà in carica tre anni e i cui membri sono eletti dalle liste dei sindacati sulla base dei voti conseguiti.

I componenti RSU, tuttavia, non sono funzionari del sindacato, ma lavoratori/trici che svolgono un preciso ruolo di rappresentanza di tutto il personale nella contrattazione di istituto, ne controllano l’applicazione, condividendo con i colleghi proposte, azioni, obiettivi. Le elezioni RSU sono fondamentali per misurare la rappresentatività sindacale.

Nello stesso periodo, si svolgeranno anche le elezioni del Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione (CSPI), organo collegiale a livello nazionale che garantisce “l’unitarietà del sistema nazionale di istruzione e ha funzione di supporto tecnico-scientifico per l’esercizio delle funzioni di governo in materia di istruzione”. Il CSPI è composto per il 50% da rappresentanti di tutto il personale delle scuole statali di ogni ordine e grado, eletti da liste ripartite tra i profili professionali, mentre la parte restante è di nomina ministeriale, dal mondo della cultura, delle istituzioni, del lavoro. Il mandato è quinquennale. È un organo molto importante in quanto assicura la regolarità dei provvedimenti ministeriali, sottoposti al suo parere obbligatorio (ma non vincolante). Esercitano diritto di voto per il CSPI tutti i lavoratori/trici di ruolo e non di ruolo, limitatamente alla designazione dei componenti delle rispettive categorie. In entrambi i casi, le elezioni sono state rinviate a causa dell’emergenza epidemiologica.

RINNOVO RSU TRIENNIO 2022-24, VARRANNO LE DELEGHE STIPULATE ENTRO IL 31 DICEMBRE: LO DICE LA PA. La Direzione dell’Aran si avvia a precedere alla trasmissione, in formato telematico, delle deleghe per le ritenute del contributo sindacale di tutte le amministrazioni gestite in NoiPA: a comunicarlo è stata la stessa amministrazione pubblica centrale, in vista del prossimo accertamento della rappresentatività sindacale relativa al triennio 2022-2024, ai fini contrattuali da parte dell’Aran ai sensi dell’art. 43 del d.lgs. 165 del 30 marzo 2001.

Ad essere censite saranno le deleghe sindacali sottoscritte entro il 31 dicembre 2021 e attivate sul cedolino di gennaio 2022. La comunicazione arriva dopo che il 2 novembre scorso l’Aran e le Confederazioni sindacali aventi titolo hanno stipulato il protocollo per la costituzione del nuovo Comitato paritetico, organismo che avrà il compito di certificare i dati associativi ed elettorali per l’accertamento della rappresentatività sempre del prossimo triennio.

La Pubblica amministrazione chiede agli uffici coinvolti, anche “per evitare possibili disguidi e contestazioni da parte” dei sindacati, “di prestare attenzione nel procedere, con la massima tempestività, alla segnalazione in banca dati di tutte le deleghe sindacali sottoscritte nei termini di legge. Qualora la delega – spiegano da

NoiPa – dovesse pervenire nei tempi corretti ma non utili per la messa in quota sul cedolino di gennaio 2022, si dovrà procedere all’inserimento della ritenuta sindacale su rata febbraio 2022 retrodatando la data di inizio decorrenza al 1° gennaio 2022 e applicando una doppia ritenuta su rata febbraio 2022”.

Le deleghe, assieme alle Rsu “conquistate” dai sindacati all’interno di ogni istituto scolastico, sono determinanti ai fini dell’accertamento della rappresentatività, come indicato nel documento sottoscritto nei giorni scorsi che ha introdotto l’istituzione del Comitato paritetico per la certificazione dei dati elettorali ed associativi delle organizzazioni sindacali: a breve sarà noto il calendario delle operazioni di presentazione delle liste e le modalità organizzative che porteranno al voto solo nella scuola circa un milione di docenti e Ata.

Sono 8.200 le scuole autonome, oltre che tutte le università pubbliche e gli enti di ricerca facenti capo alla PA, interessate al rinnovo Rsu. Il Comitato paritetico viene costituito da rappresentanti delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale per il periodo contrattuale immediatamente precedente a quello oggetto dell’accertamento, integrate da osservatori designati dalle sigle sindacali presenti nel Comitato ma non nel comparto o area. Il Comitato paritetico opererà per comparti, procedendo alla certificazione dei dati relativi ai voti e alle deleghe, sulla base degli atti forniti dalla stessa Aran, e verificando eventuali controversie o inadempienze su deleghe e rilevazione dei voti. Oltre alle varie articolazioni di ogni Comitato, verrà coinvolto, se ve ne fosse bisogno, anche il Cnel.

**DELEGHE SINDACALI ATTIVE AL 31 DICEMBRE CON TRATTENUTA IN BUSTA PAGA A GENNAIO: RILEVAZIONE DATI. CIRCOLARE ARAN.** Pubblicata la circolare n. 2/2021 dell’Aran con oggetto: “Misurazione della rappresentatività sindacale ai sensi dell’art. 43 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 – Rilevazione delle deleghe per le ritenute del contributo sindacale – Richiesta dati al 31 dicembre 2021”. L’art. 43 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 dispone che l’Aran proceda all’accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali in corrispondenza dell’inizio di ciascuna stagione contrattuale, provvedendo alla raccolta dei dati associativi ed elettorali all’uopo necessari. Ai fini dell’accertamento della rappresentatività per il periodo contrattuale 2022- 2024 è necessario acquisire i dati relativi alle deleghe rilasciate dai lavoratori alle organizzazioni sindacali alla data del 31 dicembre 2021. La rilevazione avverrà esclusivamente mediante procedura on-line. Nel sito istituzionale dell’Agenzia, è presente un’Area Riservata alle Pubbliche Amministrazioni attraverso la quale le Amministrazioni dovranno adempiere agli obblighi di trasmissione dei dati all’Agenzia. L’accesso alla procedura sarà possibile a decorrere dal 1° febbraio 2022 in quanto la rilevazione ha ad oggetto le deleghe sindacali attive alla data del 31.12.2021, ovvero quelle per le quali è stata effettuata una trattenuta nella busta paga relativa al mese di gennaio 2022. La procedura dovrà essere conclusa entro il 31 marzo 2022, così come previsto dall’art. 43, comma 7 del D. Lgs. n. 165 del 2001.

**ELEZIONI RSU, CALCOLO QUORUM ATTRIBUZIONE SEGGI. RIPARTIZIONE AI CANDIDATI.** Il calendario delle operazioni elettorali per il rinnovo della RSU è stato definito da ARAN e OO.SS. nel Protocollo del 7 dicembre 2021. Le votazioni si concludono il 7 aprile 2022, a seguire si svolgerà lo scrutinio (8 aprile), a condizione che sia stato raggiunto il quoziente per la validità delle elezioni, ossia che abbia votato almeno la metà più uno degli aventi diritto al voto nell’istituzione interessata.

RSU DA ELEGGERE. Il numero di RSU da eleggere cambia a seconda del personale in organico ed è indicato nell'articolo 4 dell'Accordo Collettivo Quadro del 7 agosto del 1998:

- a) nelle PA che occupano fino a 200 dipendenti: 3 componenti;
- b) nelle Amministrazioni che occupano da 201 a 3.000 dipendenti: 3 componenti per i primi 200 dipendenti più 3 componenti ogni ulteriori 300 dipendenti o frazione di 300;
- c) nelle PA che occupano più di 3000 dipendenti, al numero di componenti previsto per le Amministrazioni con 3000 dipendenti (pari a 33) si sommano 3 componenti ogni ulteriori 500 dipendenti o frazione di 500.

Il numero di componenti da eleggere è uno degli elementi per il calcolo del quorum necessario ai fini della ripartizione e dell'attribuzione dei seggi alle liste.

Quorum, ripartizione e attribuzione dei seggi alle liste. Di seguito le operazioni per la ripartizione e la successiva attribuzione dei seggi alle liste e ai candidati:

- definizione del quorum
- ripartizione dei seggi alle liste
- attribuzione dei seggi ai candidati delle liste che li hanno conseguiti.

Definizione del quorum. Il quorum si calcola dividendo il numero dei votanti (quindi di coloro che effettivamente votano) per il numero di seggi da attribuire.

Ripartizione dei seggi alle liste. Calcolato il quorum, si procede all'attribuzione dei seggi alle liste, in base ai voti validi che le stesse (liste) hanno ottenuto (sono escluse le schede bianche e nulle). A tal fine, si deve tenere conto dei voti ottenuti dalla lista e non della somma delle preferenze ai candidati della stessa.

Esempio calcolo quorum e ripartizione seggi. Esempio di una scuola con n. 124 dipendenti e quindi 3 seggi da attribuire; si recano a votare n. 119 elettori (votanti):  
 $\text{quorum} = 119 (\text{numero votanti}) : 3 (\text{seggi da attribuire}) = 39,666$  (la cifra si utilizza con i suoi decimali, infatti, non sono previsti arrotondamenti).

Esempio n. 1. In questo caso sono ripartiti, in prima battuta, 2 seggi su 3: un seggio alla lista n.1 e un altro alla lista n. 2 (entrambe infatti hanno raggiunto il quorum). Il seggio rimanente va attribuito alla lista n. 3 che ha il resto maggiore (12,000). Il resto si calcola sottraendo il quorum al numero di voti ottenuti se il quorum è stato raggiunto, viceversa il resto è rappresentato dal solo numero dei voti ottenuti.

Si effettua la suddetta modalità di attribuzione, in quanto i seggi sono attribuiti su base proporzionale prima alle liste che hanno ottenuto il quorum e poi in base ai resti migliori (anche se non hanno raggiunto il quorum), fino alla concorrenza del numero totale dei seggi da attribuire.

Esempio n. 2. Anche in questo caso sono ripartiti 2 seggi su 3: un seggio alla lista numero e un altro alla lista numero 2 (entrambe infatti hanno raggiunto il quorum). Il seggio rimanente va attribuito alla lista n. 1 che ha il resto maggiore e avrà 2 seggi.

Evidenziamo che nel caso:

- di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto complessivamente il maggior numero di preferenze;
- di parità di voti alla lista e parità di preferenze ai candidati, la Commissione potrebbe assegnare il seggio alla lista il cui candidato sia più anziano anagraficamente e, nel caso in cui anche l'età coincida, secondo l'ordine dei candidati all'interno della lista (questo è quanto suggerito nella circolare

dell'ARAN n. 1/2022, suggerimento frutto della mancanza di disciplina della fattispecie nel regolamento elettorale);

- nel caso in cui non sia possibile l'attribuzione di tutti i seggi per mancanza di candidati (es. una lista ha presentato un solo candidato ma ha ottenuto 2 seggi), è esclusa la possibilità di assegnazione del seggio rimasto vacante ad un candidato di altra lista.

Attribuzione dei seggi ai candidati. Ripartiti i seggi tra le liste, la Commissione elettorale li attribuisce ai candidati, sulla base dei voti di preferenza ottenuti da ciascuno dei candidati delle liste che hanno conseguito i seggi.

In caso di parità di preferenza dei candidati vale l'ordine interno della lista.

ELEZIONI RSU, LA SCUOLA TRASMETTE ALL'ARAN IL VERBALE FINALE. COME PROCEDERE (Circolare ARAN n. 1/20200). Al termine delle elezioni per il rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), l'Istituzione scolastica trasmette all'ARAN il verbale finale definitivo delle operazioni elettorali.

Verbale finale. Il verbale finale delle operazioni elettorali è redatto dalla Commissione elettorale che, una volta redatto il predetto verbale, pubblica all'Albo ovvero sul sito internet della Scuola gli esiti elettorali per 5 giorni. Trascorso tale periodo di tempo (i 5 giorni), l'assegnazione dei seggi diventa definitiva e la Commissione ne dà atto nel verbale finale, che diventa così definitivo. In caso di ricorsi, entro i predetti 5 giorni, la Commissione li esamina entro 48 ore, inserendo l'esito nel verbale finale. Fatto quanto detto sopra, la Commissione consegna all'Istituzione scolastica il verbale definitivo (in originale o copia conforme), ai fini della trasmissione all'ARAN, e una copia della scheda predisposta per le votazioni, siglata anch'essa dal Presidente e da tutti i componenti la Commissione.

La trasmissione del verbale finale definitivo all'ARAN, secondo il calendario di cui al Protocollo del 7 dicembre 2021, deve avvenire tra il 19 e il 27 aprile 2022 (il 27 aprile è dunque la data ultima di trasmissione). Il verbale va trasmesso all'ARAN in modalità online, accedendo all'area riserva della scuola sul portale dell'Agenzia, dove è stato predisposto l'applicativo "Verbali RSU".

Operazione propedeutiche. Per accedere all'area riservata suddetta si deve dapprima procedere alla registrazione del Responsabile Legale dell'Ente (RLE), ossia del Dirigente scolastico. Questi, a sua volta, può designare un Responsabile del Procedimento (RP) verbali RSU, che potrà accedere all'omonimo applicativo ("Verbali RSU"). Evidenziamo che, anche nel caso in cui la trasmissione dei dati avvenga con le credenziali di accesso del Responsabile del Procedimento, il DS (RLE) ha sempre la responsabilità di quanto trasmesso, insieme al RP.

Trasmissione verbale. Il DS o il responsabile del procedimento procedono alla trasmissione dei dati contenuti nel verbale elettorale, esclusivamente tramite il succitato applicativo "VERBALI RSU". La data ultima di trasmissione del verbale è il 27 aprile 2022, tuttavia tale data potrebbe slittare qualora lo stesso (verbale) pervenga all'Istituzione scolastica successivamente. In tal caso, la Scuola provvede alla trasmissione del verbale all'ARAN, entro 5 giorni dalla ricezione del medesimo (verbale). Nella circolare ARAN n. 1/2022 si afferma che è opportuno trasmettere il verbale, ossia caricare i dati elettorali, in presenza della Commissione elettorale, per i motivi di seguito indicati:

- nella fase di inserimento dei dati, l'applicativo segnala la presenza di eventuali errori materiali (es. la somma dei votanti non coincide con la somma delle



schede scrutinate). In tal caso, il dirigente scolastico o il responsabile del procedimento non possono correggere autonomamente il dato ma devono comunicare alla Commissione Elettorale le anomalie riscontrate. Solo se la Commissione provvede a correggere le anomalie individuate, redigendo un nuovo verbale finale che sostituisce quello errato, l'Istituzione scolastica (DS e/o responsabile del procedimento) può inserire il dato corretto. Qualora ciò non accada, la scuola (DS e/o responsabile del procedimento) dichiara che, benché informata, la Commissione non ha provveduto alla modifica del verbale e completa la procedura di trasmissione;

- anche eventuali errori materiali, contenuti nel verbale, vanno segnalati alla Commissione, che li corregge redigendo un nuovo verbale finale, che va consegnato alla Scuola e annulla il precedente oppure mediante comunicazione sottoscritta dalla Commissione medesima;
- prima di procedere all'invio dei dati caricati, occorre stampare il documento generato dalla procedura, contenente il riepilogo dei dati inseriti, che va firmato dalla Commissione elettorale.

Il documento firmato, di cui al punto 3, è conservato dalla Scuola, insieme al verbale finale e alla copia della scheda elettorale, per 10 anni. Copia dello stesso documento va consegnata alla Commissione per l'inoltro alle OO.SS. che hanno presentato le liste. Si evidenzia infine che:

- nell'ambito della procedura di caricamento dei dati, è richiesta la dichiarazione del rispetto dell'obbligo di affissione dei risultati elettorali per 5 giorni. Inoltre, è necessario precisare, negli appositi campi, l'esistenza di eventuali ricorsi pendenti presso la Commissione Elettorale. Anche in presenza di ricorsi, il verbale è trasmesso con apposita annotazione; la scuola poi comunicherà l'esito degli stessi, rientrando nella procedura "Verbali RSU", per modificare il verbale oppure per togliere l'annotazione relativa alla presenza di ricorsi;
- il verbale elettorale, generato dalla procedura e trasmesso all'ARAN in via telematica, deve essere una copia conforme all'originale consegnato dalla Commissione Elettorale.

**PERMESSI SINDACALI: CHI PUÒ USUFRUIRNE, MODALITÀ, COME COMUNICARLI.** Con Nota prot. n. 21029/2022, il MI, in attuazione degli artt. 10, 11 e 28 del CCNQ 4.12.2017, così come modificato dal CCNQ 19.11.2019, ha provveduto a determinare e ripartire il monte-ore dei permessi sindacali retribuiti tra le OO.SS. aventi titolo per il periodo intercorrente tra il 01.09.2021 ed il 31/08/2022. Chi sono i dirigenti sindacali. La risposta al quesito viene dall'art. 3 del CCNQ 4.12.2017, per il quale, nelle PA di cui all'art. 1 c. 2 del d. lgs. 165/2001, sono dirigenti sindacali:

- i componenti delle RSU;
- i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
- i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5 c. 3 dell'ACQ 7 agosto 1998;
- i componenti delle RSA delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998;

- i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;
- i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'art.43 c.2 del d.lgs. 165/2001, non collocati in distacco o aspettativa;
- i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa.

Dirigenti non collocati in distacco o aspettativa sindacale. Per i dirigenti delle OO.SS. rappresentative, non collocati in distacco o aspettativa sindacale, è prevista la fruizione di permessi sindacali giornalieri ed orari per:

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

Tali permessi sono fruibili nel limite di 5 giorni lavorativi a bimestre, non potendo, comunque, superare n. 12 giorni lavorativi nel corso di tutto l'anno scolastico. La Nota in commento sottolinea che le OO.SS. avranno cura di "comunicare per iscritto all'Amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari dei permessi", dovendosi previamente informare il dirigente responsabile della struttura prima della fruizione dei permessi medesimi, ciò anche nell'ottica di garantire "la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente". La richiesta per la fruizione del permesso deve riportare "l'esatta imputazione dell'assenza medesima, specificando se trattasi di permesso per espletamento del mandato (art. 10 CCNQ 4.12.2017) o di permesso per la partecipazione a riunioni degli organi statutari (art. 13 CCNQ 4.12.2017) al fine di evitare contestazioni successive dovute ad errate interpretazioni". La Nota evidenzia che i permessi sindacali retribuiti, eventualmente fruiti dal 01.09.2022 ad ora, sono "scomputati dal contingente complessivo spettante fino al 31.8.2022".

Dirigenti sindacali in semi distacco o semi aspettativa. Situazione leggermente diversa per i dirigenti sindacali collocati in posizione di semi distacco o semi aspettativa sindacale. Costoro, invero, come precisato dal c. 7 dell'art. 8 del CCNQ 4.12.2017, non possono usufruire dei permessi previsti ex art. 10, essendo prevista, in caso di urgenza, "la fruizione di permessi per l'espletamento del mandato senza riduzione del debito orario da recuperare nell'arco dello stesso mese".

La Nota prot. n. 21029 sottolinea, inoltre, come previsto dal c. 4 dell'art. 1 del CCNQ 19.11.2019, che a tali dirigenti – nelle istituzioni – "è consentito fruire dei permessi per l'espletamento del mandato di competenza della RSU, ove ne sia componente, esclusivamente per partecipare alle riunioni convocate dall'Amministrazione".

Cumulo dei permessi ex art. 18. L'art. 18 c. 3 del CCNQ 4.12.2017 prevede la possibilità di fruire dei permessi ex art. 10 in forma cumulata. Tuttavia, la Nota in argomento ricorda che tale modalità di fruizione può essere prevista solo per il personale ATA ed i DS, ossia per coloro che non devono garantire la continuità didattica. Inoltre, il medesimo comma dispone che il cumulo dei permessi può essere diversamente modulato nella singola istituzione scolastica, previo accordo tra le parti, durante il periodo in cui si svolge la contrattazione integrativa.

Comunicazioni sul Gedap. La Nota sottolinea le modalità di invio delle comunicazioni riguardanti la fruizione dei permessi sindacali da parte dei propri dipendenti. Le amministrazioni, quindi, così come previsto dall'art. 22 c. 1 del CCNQ 4.12.2017, potranno continuare ad inviare i suddetti dati attraverso il sito web

GEDAP. Le comunicazioni dovranno essere inviate nell'immediato o, comunque, non oltre 2 giorni lavorativi successivi all'adozione dei provvedimenti di autorizzazione. Infine, il Ministero invita i DS, per il tramite delle OO.SS., a determinare il contingente annuo di permessi spettanti alle RSU per l'espletamento del mandato "nella misura pari a 25 minuti e 30 secondi per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e comunicarlo alle RSU stesse". Tale "quota" annua, nonché la possibile ripartizione tra i componenti della RSU, è gestita in autonomia dalle stesse, nel rispetto dei limiti loro attribuiti e delle norme citate.

**PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI 2021/22: PER I DIRIGENTI NON PIÙ DI 12 GIORNI LAVORATIVI IN TUTTO L'ANNO.** Con la nota 21023 del 7 aprile 2022, il ministero dell'Istruzione fornisce indicazioni sulla determinazione e ripartizione del monte-ore dei permessi sindacali retribuiti tra le Organizzazioni Sindacali aventi titolo per il periodo 1° settembre 2021 – 31 agosto 2022.

Permessi sindacali retribuiti. Ai sensi degli artt.10-11-28 del CCNQ 4.12.2017, così come modificato dal CCNQ 19.11.2019, e nel limite del monte ore a ciascuna spettante, i dirigenti delle OO.SS. rappresentative indicate nel prospetto allegato, non collocati in distacco o aspettativa sindacale, possono fruire di permessi sindacali giornalieri ed orari per:

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

I permessi non possono superare bimestralmente, per ciascun dirigente sindacale tenuto ad assicurare la continuità didattica, i cinque giorni lavorativi e, in ogni caso, i dodici giorni nel corso di tutto l'anno scolastico. Nella singola istituzione scolastica, nel periodo in cui si svolge la contrattazione integrativa, il cumulo dei permessi, fermo rimanendo il limite massimo di dodici giorni nel corso dell'anno scolastico, può essere diversamente modulato previo accordo tra le parti.

Cumuli di permessi sindacali retribuiti. Il contratto collettivo nazionale quadro del 4.12.2017, all'art.18, comma 3, prevede che i permessi sindacali, per l'espletamento del mandato possano essere utilizzati in forma cumulata. Tale dispositivo è riferito, per il settore scolastico del comparto Istruzione e Ricerca, al solo personale che non è tenuto ad assicurare la continuità didattica. Le modalità attuative di detta norma, la cui applicazione non dovrà comunque comportare oneri aggiuntivi, anche indiretti, sono state definite con il contratto integrativo nazionale stipulato in data 24 novembre 1999. Permessi sindacali non retribuiti. I dirigenti delle associazioni sindacali hanno diritto anche a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

**ASSEMBLEA SINDACALE E ATTIVITA' DI SERVIZIO** (posizione dell'ARAN). Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Scuola del 29 novembre 2007, le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Inoltre, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo le assemblee possono avere una durata massima di 2 ore. La partecipazione alle stesse è aperta a tutti i lavoratori interessati, rientranti nella tipologia professionale cui l'assemblea è rivolta. Tuttavia, occorre distinguere tra i docenti che nell'orario in cui si svolge l'assemblea sono tenuti a rendere una prestazione lavorativa, da quelli che, invece, nella medesima fascia oraria non sono in servizio. A titolo esemplificativo, si ipotizzi che l'assemblea sia fissata dalle 8.00

alle 10.00 e che alcuni docenti debbano rendere la prestazione lavorativa dalle 8:00 alle 13:00 mentre altri dalle 11:00 alle 16:00. In tal caso: i docenti che lavorano dalle 8.00 alle 13.00 per partecipare all'assemblea dovranno fruire dei permessi previsti al citato art. 8 del CCNL del 29 novembre 2007. In particolare, ai fini della corretta decurtazione del monte ore del singolo lavoratore, occorre fare riferimento alle ore di lavoro del docente che coincidano con le due ore in cui si svolge l'assemblea. Sotto tale profilo si ricorda che l'impegno del docente non è limitato alle sole ore di insegnamento effettivo ma comprende anche le attività funzionali alla prestazione di insegnamento (cfr. art. 28 del CCNL 29 novembre 2007); per quanto attiene, invece, ai docenti che lavorano dalle 11.00 alle 16.00, gli stessi potranno liberamente partecipare all'assemblea senza alcuna decurtazione di ore di permesso dal proprio monte ore ma, allo stesso tempo, saranno tenuti a rendere l'intera prestazione lavorativa prevista per la giornata, atteso che la stessa è programmata in un orario non coincidente con quello dell'assemblea.