La contrattazione integrativa d'istituto alla luce del d.lgs. 27/10/2009, n. 150

due logiche e due culture a confronto

- la contrattazione integrativa ha la finalità di integrare la retribuzione di base dei lavoratori dipendenti; distribuisce quindi un salario accessorio a cui tutti hanno diritto
- la contrattazione integrativa ha la finalità di decentrare a livello di unità amministrativa scelte relative all'incremento della produttività e della qualità del servizio; deve quindi premiare i più meritevoli
- la mediazione non è possibile: se do qualcosa a tutti non restano risorse per premiare i più meritevoli

una storia contraddittoria

- la contrattazione integrativa nasce con l'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993 (politica dei redditi), con una precisa finalità:
  - *"3. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri dei CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa."*
- ben presto la contrattazione integrativa viene usata per incrementare i livelli retributivi complessivi indipendentemente dall'andamento della produttività
- il d.lgs. 150/2009 esprime la volontà di tornare alle origini

oggi parliamo di …

- *le fonti*
- *i principi*
- *i tempi della contrattazione*
- *le materie*
- *le procedure e la documentazione*
- *liquidazione dei compensi*
- *la questione RSU*

1.

le fonti

le fonti unilaterali

- Costituzione art. 39
- codice civile – libro V, titolo II, capo I
- legge 20 maggio 1970, n. 300
- legge 29 marzo 1983, n. 93
- legge 23 ottobre 1992, n. 421
- d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
  - *in particolare: articoli da 40 a 50*
- legge 4 marzo 2009, n. 15
- d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
  - *introduce "norme imperative"*
- d.lgs. 1° agosto 2011, n. 141
  - *Integra e interpreta il d.lgs. 150/2009*

circolari applicative

- circolare DFP 13 maggio 2010, n. 7
  - *precisa varie questioni applicative*
- circolare DFP 5 aprile 2011, n. 7
  - *Precisa che il 150 si applica a tutte le istituzioni scolastiche*

le fonti pattizie

- adesso:
  - CCNQ — accordo collettivo nazionale quadro
  - CCNL — contratto collettivo nazionale
  - CCNI — contratto collettivo integrativo nazionale
  - CCIR — contratto collettivo integrativo regionale
  - CCII — contratto collettivo integrativo di istituto
- in futuro (quando?):
  - CCNQ
  - CCNL
  - CCII
- *siamo in una difficile fase di transizione*

(in)derogabilità della legge

- prima della legge 15/09:

  "… Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di esse, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario."

  [d.lgs. 165/01, art. 2, c. 2, formulazione superata]

(in)derogabilità della legge

- dopo la legge 15/09 (art. 1 comma 1)

  "Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge."

  [d.lgs. 165/01, art. 2, c. 2, testo vigente]

in sintesi

- fino al 1993:
  - *rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti regolato unicamente per legge (regime pubblicistico)*
- a partire dal 1993:
  - *regolazione mista: tutto per contratto meno le materie riservate alla legge (regime privatistico)*
- fino al 2008:
  - *progressiva espansione dell'area regolata dai contratti (anche a scapito della riserva di legge) esempio: docente tutor*
- a partire dal 2008:
  - *inversione di tendenza e recupero all'interno della riserva di legge delle materie impropriamente "occupate" attraverso i contratti collettivi*

principali riferimenti

- legge 4 marzo 2009, n. 15
  - *inderogabilità delle previsioni di legge*
- d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
  - *carattere imperativo delle nuove norme*
    - d.lgs. 165/2001, art. 2, c. 2
  - *applicabilità artt. 1339 e 1419.2 c.c.*
    - d.lgs. 165/2001, art. 2, c. 3-bis
  - *materie escluse dalla contrattazione*
    - d.lgs. 165/2001, art. 40, c. 1
  - *inapplicabilità automatica dal 1° gennaio 2011 dei contratti collettivi integrativi non adeguati*
    - d.lgs. 150/2009, art. 65, c. 2

“Dove sta scritto che…”

Alcuni suggerimenti per la ricerca on line della normativa

2.

i principi

principi generali

- subordinazione ai vincoli generali di legge e disponibilità della materia
- separazione delle responsabilità
  - *il dirigente è responsabile (anche di eventuale danno erariale), la parte sindacale al massimo risponde solo ai lavoratori*
- rispetto delle competenze e delle prerogative
- parità giuridica dei soggetti
  - *al tavolo contrattuale non esiste subordinazione gerarchica*
- natura privatistica dei rapporti
- natura "delegata" della contrattazione d'istituto
  - *è il CCNL che ne determina contenuti e poteri*
  - *la legge può stabilire ulteriori limitazioni*

obiettivi delle relazioni sindacali

"il sistema delle relazioni sindacali (…) persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale con l'esigenza di aumentare l'efficienza e l'efficacia dei servizi prestati alla collettività."

(art. 3 CCNL)

obiettivi della contrattazione integrativa

"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa,(…). La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato"

(art. 40, c. 3-bis, d.lgs. 165/2001)

3.

I tempi della contrattazione

apertura della contrattazione integrativa

- l'articolo 6 del CCNL scuola prevede che il dirigente debba formalizzare la propria proposta contrattuale entro termini congrui con l'inizio dell'anno scolastico e, in ogni caso, entro i dieci giorni successivi dall'inizio delle trattative
- le trattative devono comunque iniziare non oltre il 15 settembre
- il termine deve essere considerato ordinatorio e non perentorio (rischio di condotta antisindacale)
- il dirigente può indire, con comunicazione datata 15 settembre, la prima riunione di contrattazione in data successiva

chiusura della contrattazione integrativa

- viene spesso indicato impropriamente come data di chiusura della trattativa il 30 novembre (art. 6, c. 2)
- tale data è definita all'unico scopo di consentire alle parti, in mancanza di accordo, di rivolgersi alla commissione bilaterale regionale incaricata di fornire assistenza
  - *la forzatura del CCNL è sempre stata di dubbia legittimità*
  - *all'interno del nuovo quadro normativo ne risulta svuotato il ruolo*
  - *è inopportuno che il dirigente scolastico, unico titolare per legge delle relazioni sindacali d'istituto, vi si rivolga*
- vige invece il comma 5 dell'art. 6, secondo il quale *"…decorsi venti giorni dall'inizio effettivo delle trattative le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà d'iniziativa"*

chiusura della contrattazione integrativa

- dal combinato disposto dell'art. 6, c. 5 del CCNL con l'art. 40, comma 3-*ter*, del d.lgs. 165/01, si evince che, in caso di mancato accordo, il dirigente, scaduto il termine di venti giorni dall'effettivo inizio della trattativa (consegna della proposta), può procedere con atto unilaterale all'adozione della disposizioni di natura contrattuale (si veda la bozza di atto unilaterale)
- tutto questo costituisce un'opportunità per il dirigente, che dovrebbe comunque privilegiare, nel limite del corretto svolgimento del servizio, la soluzione negoziale
- va esclusa l'ipotesi di trattativa "trascinata" per tutto l'anno scolastico (è già successo)

4.

le materie di contrattazione

che cosa si contratta

- quello che non rientra nella riserva di legge …
  - ad esempio, non si contrattano:
    - *organici*
    - *procedure di reclutamento*
    - *libertà di insegnamento*
    - *competenze degli organi collegiali*
    - *competenze del dirigente*
    - *organizzazione degli uffici*
    - *gestione dei rapporti di lavoro*
- … e che è indicato dal contratto nazionale
- *devono ricorrere entrambe le condizioni*

riferimento normativo

- d.lgs. 165/2001, art. 5, c. 2:
  "nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero di esame congiunto per le misure riguardanti i rapporti di lavoro, ove previste nei contratti di cui all'articolo 9.
  Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici."
- *è la cosiddetta* ***"micro-organizzazione"****, che comprende l'intero modello organizzativo-gestionale dell'istituto scolastico*

la micro-organizzazione

- nella micro-organizzazione rientrano tutte le decisioni di carattere gestionale che riguardano le risorse umane e l'organizzazione del lavoro
- anche quelle che il CCNL attribuisce alla contrattazione o anche alla deliberazione degli organi collegiali:
  - *assegnazione dei docenti alle classi*
  - *assegnazione del personale ATA a sedi e plessi*
  - *piano annuale delle attività del personale docente*
  - *nomina dei collaboratori del dirigente e dello Staff*
  - *pano annuale delle attività di servizio del personale ATA*
  - *attribuzione delle funzioni strumentali al POF (sulla base delle aree d'intervento e dei criteri di selezione individuati dal collegio docenti)*
  - *attribuzione degli incarichi specifici al personale ATA*
  - *attribuzione di tutti gli incarichi (da inquadrare opportunamente in un funzionigramma d'istituto)*
- su queste materie il dirigente deve:
  - *fornire informazione preventiva alla parte sindacale sui criteri adottati*
  - *adottare provvedimenti gestionali in forma scritta e renderli pubblici*

nullità automatica

- d.lgs. 165/2001, art. 40, c. 3-*quinquies*

  "… Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile."

- *Viene meno il principio, sostenuto in passato dalla parte sindacale, che vale tutto e solo ciò che è oggetto di accordo tra le parti*

clausole di legge

- **art. 1339** *Inserzione automatica di clausole*
  Le clausole, i prezzi di beni o di servizi, imposti dalla legge sono di diritto inseriti nel contratto, anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti

- **art. 1419** *Nullità parziale*
  …….
  La nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative

fino ad oggi si contrattava su:

- *art. 6, comma 2 CCNL :*

  h) modalità di utilizzazione del personale docente in relazione al piano dell'offerta formativa e piano annuale e modalità di utilizzazione del personale ATA in relazione al piano delle attività formulato dal DSGA

  i) criteri di assegnazione del personale alle sedi e plessi; flessibilità dell'orario di lavoro; ritorni pomeridiani

  j) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali e contingenti di personale ex legge 146/90

  k) attuazione normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

  l) criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto

  m) criteri e modalità relativi a organizzazione del lavoro e articolazione dell'orario nonché criteri per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto

che cosa rimane da contrattare?

j) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali e contingenti di personale ex lege 146/90

k) attuazione normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

l) criteri per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto

- *le altre materie passano ad informativa, se prevista nel CCNL (d.lgs. 165/01, art. 5, c. 2)*
- *è opportuno comunque fornire una corretta informazione preventiva, esplicitando i criteri che ispirano il provvedimento gestionale che il dirigente si appresta ad adottare*

considerazioni di fattibilità

- è prevedibile che la parte sindacale insista ancora per contrattare su tutte le materie di cui al *vecchio* art. 6 CCNL
- a favore della posizione sostenuta dall'ANP vanno citati:
  - *i numerosi Decreti di rigetto adottati dai giudici del lavoro in merito ai ricorsi per comportamento anti-sindacale presentati da tutte e 5 le OO.SS. di comparto*
  - *i numerosi rilievi dei Revisori dei conti su contratti difformi*
  - *il tentativo di adottare un CCNI sulle utilizzazioni e le assegnazioni provvisorie per l'a.s. 2011/12, che è stato bloccato dal DFP per violazione di norma imperativa e trasformato in Ordinanza del Ministro, cioè atto unilaterale e non negoziale, con esclusione delle materie di esclusiva competenza del dirigente scolastico*
  - *il d.lgs. 1° agosto 2011, n. 141, il quale dispone che ai contratti sottoscritti successivamente all'emanazione della norma si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal decreto*

come comportarsi?

- il dirigente risponde dell'osservanza della norma imperativa di legge
- è quindi doveroso che apra il tavolo illustrando la proposta di contratto integrativo d'istituto, da lui predisposta sulla base delle norme di riferimento
- se la controparte non accetta la proposta di parte pubblica:
  - *se le obiezioni riguardano le materie che rientrano nell'ambito contrattuale, il dirigente gestisce la trattativa fino a trovare una mediazione che comunque non sacrifichi l'interesse generale a favore di quelli particolari*
  - *se le obiezioni riguardano le materie sottratte alla contrattazione integrativa, il dirigente ribadisce il carattere imperativo della legge e comunica che, in mancanza di accordo, procederà con l'adozione unilaterale della proposta di contratto, ai sensi dell'art. 40, c. 3-ter del d.lgs. 165/01*
- va comunque tenuto presente il termine di 20 giorni

lettera j): i contingenti di personale

- riferimenti:
  - legge 146/1990
  - protocollo attuativo allegato ai CCNL
- sono oggetto di contrattazione:
  - il numero di unità di personale che devono assicurare le prestazioni indispensabili
  - i criteri con cui individuare i soggetti in caso di mancata disponibilità
- conviene seguire strettamente gli ambiti indicati dal protocollo attuativo

lettera k): attuazione normativa sicurezza

- la sicurezza è responsabilità esclusiva del dirigente in veste di datore di lavoro
- quel che si contratta riguarda i criteri per la scelta delle figure sensibili (i preposti ai vari tipi di emergenza) e la loro formazione
- i loro obblighi sono definiti per legge e per disposizioni del dirigente
- il RSPP ed il RLS non sono oggetto di contrattazione
  - *il primo è un consulente fiduciario del dirigente*
  - *il secondo è figura sindacale designata dalla RSU in rappresentanza dei lavoratori della scuola*

lettera l): il fondo d'istituto

- le norme su valutazione e riconoscimento del merito al momento non sono state disciplinate
- va comunque evitata ogni forma di distribuzione *a pioggia* o su attività che non siano suscettibili di verifica
  - *per es. la mera disponibilità per supplenze, la formazione in servizio, l'accompagnamento degli alunni in visite e viaggi, l'impegno su modelli orari a tempo pieno o prolungato,…*
- va invece orientata l'utilizzazione del FIS (sia in forma forfetaria, che come compenso orario) verso attività ed incarichi che contribuiscano concretamente ad incrementare la produttività e la qualità del servizio
- di tale impostazione il dirigente dovrà dare conto in sede di relazione illustrativa accompagnatoria del contratto

la gestione del FIS (1)

- nell'impostazione della bozza di contratto che si riferisce ai criteri per l'utilizzazione delle risorse del FIS è opportuno fare riferimento all'art. 88 del CCNL
- in esso si prevede:
  - *che le attività da retribuire siano quelle relative alle diverse esigenze didattiche, organizzative, di ricerca e di valutazione*
  - *che le risorse vadano prioritariamente orientate agli impegni didattici in termini di flessibilità, ore aggiuntive di insegnamento, di recupero e di potenziamento*

la gestione del FIS (2)

- il comma 2 dell'art. 88 prevede specifiche destinazioni:
  - *impegno professionale in aula connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica*
  - *attività aggiuntive d'insegnamento fino a 6 ore*
  - *ore aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni con debito formativo*
  - *progettazione e produzione di materiali per la didattica*
  - *prestazioni aggiuntive del personale ata*
  - *i collaboratori del dirigente*
  - *…..*
  - *particolari impegni connessi alla valutazione degli alunni*

la gestione del FIS (3)

- l'art. 88 prevede anche una procedura che va utilizzata a vantaggio della posizione contrattuale del dirigente:
  - ***primo passaggio***: *il collegio docenti, su proposta del dirigente, individua le attività e le funzioni da retribuire*
  - ***secondo passaggio***: *il dsga, sulla base della direttiva del dirigente, elabora il Piano annuale di servizio del personale ATA , comprensivo anche delle attività aggiuntive*
  - ***terzo passaggio***: *il consiglio d'istituto acquisisce la delibera del collegio e le proposte provenienti dal personale ATA e a sua volta ne fa oggetto di delibera valutandone la correlazione con il POF*
  - ***quarto passaggio***: *la contrattazione d'istituto definisce i criteri per la ripartizione delle risorse e per l'attribuzione dei compensi*

FIS: che cosa si intende per *criteri*

- *esempio per il personale docente*
- *suddivisione percentuale del budget riservato, con margini di flessibilità (minimo/massimo) fra attività di:*
  - *compensi ai collaboratori del dirigente (adeguatamente maggiorato per quello che svolge funzioni vicarie, soprattutto in caso di reggenza)*
  - *supporto all'organizzazione (fiduciari di plesso, referenti d'area, commissione orario, commissione formazione classi, ecc.)*
  - *supporto alla didattica (coordinatori di classe, coordinatori di dipartimento, docenti tutor, responsabili di laboratori, responsabili di ricerca e sviluppo, gruppi di lavoro del collegio, ecc.)*
  - *supporto all'organizzazione della didattica (responsabili di progetto, presenza a scuola alla prima ora per eventuali supplenze, responsabile dei viaggi di istruzione, ecc.)*
  - *progetti ed attività di arricchimento dell'offerta formativa non curricolare*
  - *attività di insegnamento (corsi di recupero, alfabetizzazione ecc.)*

FIS: che cosa si intende per *criteri*

- *esempio per il personale ATA :*
- *suddivisione percentuale del budget riservato, con margini di flessibilità (minimo/massimo) fra attività di:*
  - *assegnazione a settori di particolare complessità (scuola dell'infanzia, istituti con intensa attività laboratoriale, ecc.)*
  - *attribuzione di compiti di supporto personale ad alunni con specifici bisogni*
  - *ricorso alla flessibilità oraria e alla turnazione per coprire tutte le esigenze di servizio*
  - *svolgimento di attività amministrativa decentrata presso i plessi*
  - *sostituzione del personale ausiliario assente con spostamento del personale da altro plesso*
  - *intensificazioni del carico orario connesse allo svolgimento delle attività esercitate nei plessi*
  - *criteri per i rientri pomeridiani*
  - *attribuzione di compiti particolari, anche di supporto all'ufficio di segreteria*

non dimenticare di:

- *inserire una clausola di salvaguardia relativa ai criteri di riduzione dei compensi in caso di incapienza del budget (obbligatoria ai sensi dell'art. 48, c. 3 del d.lgs. 165/01)*
- *prevedere – in tutti i casi in cui sia possibile – clausole di verifica oggettive circa l'effettivo svolgimento dell'attività ed il raggiungimento dei risultati previsti (ai sensi dell'art. 17, c. 1, lett. e-bis del d.lgs. 165/01 – responsabilità dirigenziale)*
- *far votare dal Consiglio di istituto (a livello di criteri generali per il POF) l'obbligo di inserire in tutti i progetti da finanziare con il FIS l'indicazione di obiettivi verificabili e di indicatori misurabili (o almeno osservabili)*
- *far adottare – se possibile e opportuno – dal Consiglio d'istituto (sempre fra i criteri generali per il POF) alcune "priorità" d'istituto*

un possibile indice del contratto

- titolo I: *disposizioni generali*
- titolo II: *relazioni e diritti sindacali*
- titolo III: *prestazioni aggiuntive docenti/ATA*
- titolo IV: *trattamento economico accessorio*
  - entità delle risorse, ripartizione fra docenti ed ATA, finalità da perseguire, suddivisione delle risorse fra le aree di attività previste
- titolo V: *attuazione normativa sicurezza luoghi di lavoro*
- titolo VI: *norme transitorie e finali*
  - durata contrattuale, clausole di salvaguardia, clausole di verifica attività, altro

Una bozza di contratto integrativo di istituto coerente con le innovazioni ex d.lgs. n. 150/2009

informazione preventiva

- si svolge sulle materie previste dall'art. 6 del CCNL
  - *comma 2 lettere da a) a g)*
- ed inoltre sulle materie prima oggetto di contrattazione e oggi ricondotte alla esclusiva competenza dirigenziale
  - *comma 2, lettere h), i), m)*
- attenzione a non ometterla prima di assumere eventuali determinazioni unilaterali del dirigente
  - *quindi anche su assegnazioni del personale a plessi, sezioni staccate, piano annuale delle attività, ecc.*
  - *per evitare contenzioso ex art. 28 legge 300/1970 (condotta antisindacale)*

informazione successiva

- si svolge sulle materie previste dall'art. 6 del CCNL
  - *n) nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il FIS*
  - *o) verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse*
- ed inoltre sulle materie prima oggetto di contrattazione e oggi ricondotte alla esclusiva competenza dirigenziale
  - *comma 2, lettere h), i), m)*

5.

le procedure e la documentazione

quel che rimane valido

- gli interlocutori da convocare per tutti i tipi di relazioni sindacali:
  - *RSU*
  - *5 sindacati territoriali firmatari del CCNL*
- la fissazione dell'ordine del giorno degli incontri:
  - *da parte del dirigente*
  - *ma con ragionevole apertura*
- il non obbligo di verbalizzare gli incontri
  - *resistere alle eventuali pressioni*
- le condizioni per chiudere in presenza di contrasti insanabili
  - *ipotizzando, se necessario, il ricorso al provvedimento unilaterale*

quel che è nuovo

- obbligo di due relazioni:
  - *la tradizionale relazione tecnico-finanziaria, a cura del DSGA*
  - *la nuova relazione illustrativa, a cura del DS, che illustra il significato, la ratio e gli effetti attesi in termini di incremento della produttività e dell'efficienza del servizio*
- le due relazioni dovrebbero essere redatte sulla base di appositi schemi, non ancora resi disponibili dal MEF
  - *nelle more, la circolare n. 7/10 del DPF ribadisce che la relazione è necessaria, a schema libero, ma nel rispetto dei principi di legge*

Consigli per una possibile stesura della relazione illustrativa

la relazione illustrativa

DFP Circolare 13 maggio 2010 n. 7 – punto A

"La relazione illustrativa, infatti, secondo la legge dovrà fra l'altro evidenziare gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini (art. 40-bis, comma 4, nuovo testo).

La relazione illustrativa dovrà distintamente illustrare il rispetto dei principi di legge e di contratto, anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa.

Inoltre, nei casi previsti dall'art. 65, comma 1, d.lgs. n. 150 del 2009, la relazione illustrativa dovrà evidenziare il rispetto dell'applicazione dei principi e criteri necessari per l'adeguamento dei contratti integrativi vigenti (ambiti riservati, rispettivamente, a legge e contratto collettivo e verifica dell'avvenuta osservanza dell'espressa devoluzione di materie alla competenza del contratto integrativo da parte del contratto nazionale)."

i controlli dei revisori

DFP Circolare 13 maggio 2010 n. 7 – punto 3 B

"il controllo avrà ad oggetto la verifica del rispetto da parte del contratto integrativo:

a) dei vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, che devono essere espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata;

b) dei vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili da tutti i livelli contrattuali;

c) delle disposizioni sul trattamento accessorio, secondo i già descritti criteri in relazione alla finalizzazione "teleologica" della contrattazione integrativa a merito e produttività (con la necessaria selettività delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali);

d) della compatibilità economico-finanziaria;

e) dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione."

che cosa prevede la norma

DFP Circolare 13 maggio 2010 n. 7 – *punto 4:*

"a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali;

b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali."

comunicazione dati

- 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 (non attuato)*
    - *entro 5 giorni dalla stipula definitiva*

informazioni a consuntivo

- d.lgs. 165/2001, art. 40-bis, c. 3
  - invio di specifiche informazioni al MEF:
    - *sui costi della contrattazione integrativa*
    - *su specifica scheda e tabelle aggiornate annualmente*
    - *entro il 31 maggio di ogni anno*
  - la norma, al momento, non ha trovato applicazione
  - è però divenuta attuativa la normativa relativa alla liquidazione dei compensi tramite cedolino unico

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 d'istituto*
    - *relazione illustrativa*
    - *relazione tecnico-finanziaria*
    - *dati trasmessi al MEF entro il 31 maggio (non attuato)*
    - *effetti attesi di produttività ed efficienza (non attuato)*
      - *in relazione anche alle richieste degli utenti*
    - *modello per la rilevazione della soddisfazione utenti (da predisporre da parte del DFP: per ora non vi è obbligo)*
    - *risultati della rilevazione fatta sul modello (non attuato)*

riassumendo

- i principali adempimenti sono:
  - inviare l'ipotesi di contratto integrativo ai revisori dei conti per la prescritta certificazione
    - *entro 5 giorni dalla firma dell'ipotesi*
  - inviare il contratto integrativo stipulato
    - *ad ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla stipula definitiva*
  - inviare le informazioni sul costo effettivo (non attuato)
    - *al MEF entro il 31 maggio*
  - pubblicare permanentemente sul sito
    - *contratto integrativo d'istituto*
    - *relazioni tecnica ed illustrativa*
    - *informazioni trasmesse al MEF*
    - *esiti di produttività ed efficienza attesi*
    - *modello rilevazione soddisfazione utenza (ancora da predisporre)*
    - *esiti rilevazione soddisfazione utenza (ancora da predisporre)*

7.

liquidazione dei compensi

Il cedolino unico

- fonti:
  - *Legge n.191/2009, art. 2, comma 197 (finanziaria 2010)*
  - *Decreto Legge n. 78/2010, art. 4, commi dal 4-bis al 4-decies (convertito dalla legge 30 luglio 2010 n. 133)*
  - *Decreto del MEF del 1° dicembre 2010*
  - *Circolare del MEF n. 39 del 22 dicembre 2010*
  - *Circolare del MIUR n. 3980 del 16 novembre 2010*

Il cedolino unico

- le competenze accessorie al personale (anche supplente) sono liquidate tramite la procedura del cedolino unico dal SPT (Service Personale Tesoro)
  - *il fondo dell'istituzione scolastica (art. 88 del CCNL scuola)*
  - *le funzioni strumentali al POF (art. 33 idem)*
  - *gli incarichi specifici al personale ATA (art. 47 idem)*
  - *le attività complementari di E.F. e coordinatore prov. (art. 87 idem)*
  - *le ore eccedenti per sostituzione colleghi assenti (art. 30 idem)*
  - *i compensi ai componenti delle commissioni esami di Stato 2° grado*
- gli istituti scolastici continueranno a gestire:
  - *i compensi erogati su disponibilità assegnate da enti terzi*
  - *i compensi relativi a scuole collocate in aree a rischio (art. 9 idem)*

Il cedolino unico

- il MIUR comunica all'istituto l'ammontare del FIS a disposizione
  - *che è calcolato a lordo dipendente e non, come in precedenza, al lordo Stato*
  - *la dotazione non deve essere iscritta nel bilancio dell'istituto*
- la disponibilità limite per la contrattazione (budget), che deve essere certificata dal DSGA, è data da:
  - *assegnazione per l'anno scolastico*
  - *somme non utilizzate degli esercizi finanziari precedenti*
- alla stipula del contratto le somme devono essere considerate impegnate e devono essere tempestivamente conferiti gli incarichi al personale

Il cedolino unico

- all'atto della liquidazione dei compensi gli istituti, che sono POS (Punti Ordinanti della Spesa), calcolano i compensi individuali al lordo dipendente e trasmettono gli elenchi su apposito applicativo del SPT
- l'ordinazione del compenso accessorio deve essere confermato congiuntamente dal dirigente e dal direttore
- la cadenza temporale dei pagamenti è decisa discrezionalmente dall'istituto (anche mensile)
- l'accesso al sistema è consentito:
  - *agli Operatori, che possono essere individuati in tutti gli assistenti amministrativi*
  - *al Responsabile, ruolo attribuito al dirigente e al direttore*

8.

questioni relative alle RSU

Il rinnovo delle RSU

- l'accordo dell'11 aprile 2011 tra ARAN e Confederazioni sindacali ha avviato le procedure per il rinnovo delle RSU, che prevedono:
  - *la revisione del CCNQ del 7.8.1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi sindacali*
  - *la revisione del CCNQ del 7.8.1998 sulle modalità di definizione dei nuovi "comparti di contrattazione" ai sensi del d.lgs 150/09*
- le elezioni per il rinnovo delle RSU devono tenersi entro tre mesi dalla conclusione della revisione del CCNQ sui nuovi comparti
- se le operazioni di revisione non saranno completate entro il 12 dicembre 2011 le elezioni per il rinnovo delle RSU si terranno lunedì 5, martedì 6 e mercoledì 7 marzo 2012

eventuale decadenza della RSU

- l'intera RSU decade quando la metà dei suoi componenti originari non ha più i requisiti (2 su 3, oppure 3 su 6)
  - *trasferimento o assegnazione provvisoria*
  - *distacco sindacale*
  - *pensionamento*
- il dirigente segnala ai sindacati firmatari dell'accordo quadro del 1998 la decadenza della RSU per l'eventuale indizione di elezioni suppletive
  - *che non sono bloccate*
- i sindacati hanno 50 giorni di tempo per provvedere
  - *se non lo fanno è un problema loro, non del dirigente*
- le OO.SS. rappresentative possono indire le nuove elezioni congiuntamente o disgiuntamente

eventuale decadenza della RSU

- fino alla scadenza dei 50 giorni il negoziato continua con le organizzazioni sindacali territoriali (e con l'eventuale presenza della RSU residua)
- in caso di inerzia sindacale, scaduti i 50 giorni, o di mancato accordo, il dirigente agisce attraverso provvedimenti unilaterali (come previsto dall'art. 40, comma 3-ter)
  - *il dirigente, in questo caso, fornisce informazione preventiva e successiva alle organizzazioni sindacali territoriali o ai terminali associativi d'istituto*

Nota ARAN – Prot. 3072 dell'8 aprile 2004
Accordo di interpretazione autentica RSU 13.02.2001
Due Ordinanze del Giudice del lavoro di Oristano

alcune raccomandazioni finali

per evitare i rischi di una difficile trattativa è necessario che:

- il dirigente abbia chiari i riferimenti di legge e li richiami alla parte sindacale all'occorrenza
  (affermare il principio di legittimità)
- il dirigente predisponga e proponga una **bozza** di Contratto sulla quale la parte sindacale sia costretta a prendere posizione
  (scegliere il terreno e mantenere l'iniziativa)
- la trattativa non parta dal vecchio contratto e non si riduca al suo aggiornamento
  (individuare gli ambiti e le priorità)
- si faccia sempre riferimento alle scelte di pianificazione che il collegio docenti e il consiglio d'istituto hanno adottato
  (esigere coerenza)