

I DIRITTI SINDACALI

I diritti e le relazioni sindacali sono gli attrezzi del mestiere che il delegato RSU usa per raggiungere uno scopo, rappresentare gli interessi dei lavoratori in una scuola autonoma, e non per il solo gusto di usarli.

I diritti sindacali sono previsti da leggi (lo statuto dei lavoratori L 300/70, DLgs 29/93) e da contratti. Sono gli attrezzi di base: diritto di assemblea, di bacheca, ecc..

Anche le relazioni sindacali sono regolate da leggi (DLgs 29/93) e da contratti, ma di esse non si parlerà in questo libretto. Sono gli attrezzi più complessi, l'informazione, la contrattazione. Implicano un incontro con il dirigente scolastico e un esito (un verbale o un accordo).

Mentre i diritti sindacali sono esercitati a scuola dalla fine degli anni '60, le relazioni sindacali (informazione ed esame) sono state introdotte solo nel 95 con il primo contratto di lavoro privatistico (art. 9 CCNL 94-97) e sono state estese (contrattazione integrativa) con il secondo (art.6 CCNL 98-01).

Alcuni diritti sindacali sono esercitati da qualunque lavoratore; altri solo dai sindacati, tutti, altri ancora solo dai sindacati *rappresentativi*.

| | |
|---|--|
| Statuto dei lavoratori | L 300/70 |
| Diritti sindacali a scuola | Dlgs 29/93 ccnq 7 agosto 98 sui diritti sindacali acq 7 agosto 98 sulla rsu |
| Conciliazione e conflitto | ccnq 7 agosto 98 sui diritti sindacali |
| Usare un locale | ccnq 7 agosto 98 sui diritti sindacali |
| Usare la bacheca | ccnq 7 agosto 98 sui diritti sindacali |
| Usare la bacheca elettronica | ccnq 7 agosto 98 sui diritti sindacali |
| Convocare l'assemblea | art.13 CCNL 94-97 art.13 CCNL 2000-2001 |
| Usare i permessi | ccnq 7 agosto 98 sui diritti sindacali contratto integrativo 24 .11.99 |
| Diritto di accesso | DPR 352/92 DM 60/96 |
| I diritti nel contratto di scuola | |

Statuto dei lavoratori

E' una legge storica, votata sotto la spinta delle lotte operaie della fine degli anni 60. Con essa sono stati riconosciuti e tutelati i diritti dei lavoratori nei luoghi di lavoro e i diritti dei sindacati *maggiormente rappresentativi* nelle aziende private con più di 15 dipendenti. Il referendum del 95 ha abrogato la definizione di sindacato maggiormente rappresentativo. Lo statuto non fu applicato allora nel settore pubblico, per cui valevano norme ad hoc (L 246/68) votate poco prima dello statuto. All'estensione dello statuto si è arrivati a tappe, attraverso lotte sindacali e iniziative legali, via via che si è sviluppato il processo di unificazione del mondo del lavoro pubblico e privato.

La prima tappa è stata la legge quadro (L 93/83) che ha esteso moltissimi articoli dello statuto; l'ultima tappa il Dlgs 29/93, che, contrattualizzando il rapporto di lavoro pubblico, ha esteso lo statuto per intero ed anche ad unità lavorative pubbliche con meno di 15 dipendenti. (art.55)

Diritti del lavoratore

Una prima parte dello statuto (art.1-15) è dedicata ai diritti di ogni lavoratore, sia a tempo determinato che indeterminato. Ad esempio:

- manifestare liberamente il proprio pensiero nel luogo di lavoro nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme dello statuto (art.1). Questo diritto è diverso dal principio costituzionale della libertà di insegnamento, che riguarda solo i docenti e tutela la autonomia didattica e la libera espressione culturale nel rapporto con i propri alunni. (art.1 e 2 DLgs 29/94).
- l'amministrazione non può indagare sulle opinioni politiche, religiose, sindacali o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione della attitudine professionale (art.8).
- ogni lavoratore può costituire sindacati, aderirvi, fare attività sindacale (ad esempio distribuire volantini, raccogliere firme, ecc.) (art.14)

- è nullo ogni atto diretto a licenziare o trasferire o sottoporre a procedimento disciplinare un lavoratore per la sua attività sindacale o la partecipazione ad uno sciopero(art.15), tenuto conto delle norme sullo sciopero nei settori pubblici essenziali (L 146/90).

Diritti sindacali

Una seconda parte dello statuto è dedicata ai diritti del sindacato sul luogo di lavoro. Questi diritti erano esercitati non dal sindacato provinciale, ma dalla RSA, articolazione del sindacato sul luogo di lavoro. Occorre sottolineare questo aspetto tipico del settore privato, mentre per tradizione nel settore pubblico i diritti sindacali erano esercitati invece dalla articolazione provinciale del sindacato, esterna al luogo di lavoro. Ve ne è traccia ancora nel diritto di assemblea (art.13 CCNL 94-97).

1. Alcuni diritti sindacali sono garantiti a tutti i sindacati.

Ad esempio raccogliere contributi e fare attività di proselitismo, di propaganda per il sindacato, purché non pregiudichino la normale attività (art.26.1).

Questo non vuol dire che un docente che vuole distribuire materiali del sindacato ha il diritto di abbandonare l'aula dove sta facendo lezione, o di interrompere la lezione di un collega.

Se lo facesse, potrebbe incorrere in rilievi da parte del dirigente scolastico e non potrebbe invocare il fatto che stava esercitando un suo diritto. Vuol dire invece che se vuole distribuire volantini, non deve chiedere l'autorizzazione al dirigente scolastico.

2. L'esercizio di altri diritti sindacali (assemblea, referendum, permessi, affissione, uso di locali) è riconosciuto alla RSU e ai sindacati *rappresentativi*.

Sindacato rappresentativo

Lo statuto riconosceva diritti ai sindacati *maggiormente rappresentativi*, senza però definire i criteri con cui stabilire questa rappresentatività. Erano le parti negoziali, che si davano reciprocamente riconoscimento.

Il referendum nel 95 ha abrogato la nozione di sindacato *maggiormente rappresentativo*, riconoscendo rappresentatività e quindi esercizio di diritti sindacali ai sindacati firmatari di contratti applicati nel luogo di lavoro. Principio giusto che nasconde un'insidia: che sia il datore di lavoro a rendere rappresentativo un sindacato sol perché stipula con esso degli accordi. Da qui l'esigenza di una legge per definire la rappresentatività, che però il parlamento non è riuscito ancora ad approvare.

Per ora una legge in materia esiste solo per il settore pubblico, poiché l'amministrazione non può discrezionalmente decidere con chi trattare (DLgs 396/97). Secondo questa legge un sindacato è rappresentativo se raggiunge almeno il 5% come media tra la percentuale di deleghe e quella dei voti alle elezioni delle RSU.

Nella scuola, anche dopo le elezioni della RSU, si confermano rappresentativi Cgil Cisl Uil Snals Gilda, mentre Cobas che ha avuto poco più del 5% dei voti non è rappresentativo perché ha una percentuale di deleghe bassa, tanto che la media è inferiore al 5%.

Tutela del delegato

I componenti la RSU godono delle tutele che avevano i responsabili delle RSA. (art.47.6 DLgs 29/93).

Quindi, alla tutela data ad ogni lavoratore dall'art.15, riportato in precedenza, il delegato RSU ha una tutela rafforzata per il fatto che svolge un ruolo esposto. Può accadere infatti che il dirigente scolastico si comporti in modo da impedire o scoraggiare la sua attività: minacciando sanzioni, adottando misure di ritorsione (negargli permessi, ecc.), tentando di "fargliela pagare". Questi comportamenti "antisindacali" possono essere bloccati e sanzionati dal giudice del lavoro (art.28 statuto).

I componenti la RSU non sono soggetti alla subordinazione gerarchica al dirigente scolastico durante l'esercizio delle proprie funzioni. (art.18.6 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98), ad esempio durante un incontro il dirigente scolastico non può ordinare qualcosa al lavoratore presente in veste di delegato RSU.

Inoltre non è possibile trasferire in una sede diversa da quella di assegnazione il delegato RSU senza il consenso della stessa RSU (art.18.4 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98 e art.22 statuto).

La tutela si riferisce come nel passato (ad esempio art.29 DPR 209/87) al trasferimento d'ufficio per incompatibilità, ma ora può riferirsi anche al cambiamento fatto dal dirigente

scolastico del plesso di assegnazione, ma non della classe posta nello stesso edificio. Non è chiaro se si applichi al trasferimento per soppressione di posti).

Attività antisindacale

L'attività sindacale è tutelata dallo statuto. Il dirigente scolastico compie attività antisindacale quando impedisce l'esercizio di un diritto previsto dalla legge o dal contratto. Tuttavia solo il sindacato provinciale (qualunque sindacato), ma non la RSU, può ricorrere al giudice del lavoro, il quale decide in tempi brevi.

Il delegato RSU deve quindi segnalare tempestivamente al sindacato l'eventuale attività antisindacale per esaminare con un legale se vi sono le condizioni.

Il ricorso va presentato subito per eliminare il comportamento antisindacale mentre si manifesta. Per distinguere quando il dirigente scolastico commette un'attività antisindacale facciamo alcuni esempi.

Diritti sindacali a scuola

I principi dello statuto sono stati applicati, ed estesi, con norme contenute in contratti e accordi nazionali e locali:

- accordo quadro 7 agosto 98 sui diritti sindacali
- contratto quadro 7 agosto 98 sulla RSU
- CCNL 94-97 (art.13) per il diritto di assemblea

Modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali a scuola sono oggetto del contratto di scuola dal 1 settembre 00. Prima si applicava il contratto provinciale.

Diritti della RSU

La RSU subentra nei diritti sindacali e nelle relazioni sindacali che erano previsti per le RSA. La RSU è un organismo unitario, anche se composto da delegati eletti su liste diverse. Nel suo insieme rappresenta i lavoratori della scuola, non i sindacati nelle cui liste sono stati eletti i componenti.

I diritti sindacali che può esercitare la RSU sono:

- uso di locale
- uso di bacheca
- convocazione di assemblea
- uso di permessi retribuiti.

(art.5 accordo collettivo quadro sulle rsu 7 agosto 98)

I diritti spettano alla RSU nel suo insieme che decide come usarli. In caso di contrasto decide a maggioranza.

E' la RSU che decide cosa affiggere in bacheca; non sono i singoli che affiggono il materiale del sindacato di riferimento.

E' la RSU che decide quando e con quale ordine del giorno convocare l'assemblea, non il singolo componente a nome del sindacato di riferimento.

E' la RSU che decide come usare i permessi sindacali.

In qualche caso potrebbe esserci tensione quando un delegato RSU eletto su liste Cobas o di un sindacato non rappresentativo vuole spartire i diritti della RSU.

Diritti del sindacato

I sindacati rappresentativi della scuola, partecipando alle elezioni, hanno rinunciato a costituire proprie RSA (art.10 accordo collettivo quadro sulle rsu 7 agosto 98). Ciò vale in ogni scuola a prescindere dal fatto che uno di questi sindacati abbia presentato lista o abbia eletto un rappresentante nella RSU.

I sindacati rappresentativi possono trasformare le RSA in *terminali associativi*: in pratica è l'organismo che riunisce sul luogo di lavoro gli iscritti al sindacato. Se non c'è almeno un iscritto non c'è il *terminale associativo*. Ogni sindacato lo chiama in modo diverso: ad esempio sezione sindacale o altro. La Cgil lo chiama *comitato degli iscritti*.

Il sindacato comunica al dirigente scolastico la trasformazione della RSA in proprio terminale entro 10 dalla costituzione della RSU, indicandone il responsabile. Il termine è ordinatorio e non perentorio; cioè il sindacato può costituire un proprio terminale anche dopo il termine e anche nelle scuole in cui non vi era una RSA al momento delle elezioni della RSU.

Il sindacato (rappresentativo), direttamente o attraverso il responsabile del proprio terminale associativo, continua ad esercitare a scuola diritti sindacali (art.6 accordo collettivo quadro sulle rsu 7 agosto 98):

- diritto ad un locale
- diritto di bacheca
- diritto di assemblea

Il modo di esercitare questi diritti è lo stesso per RSU e per il sindacato. Quindi quello che viene scritto per il delegato RSU può valere anche per il responsabile del *terminale associativo*.

Possono interferire i diritti degli uni con quelli degli altri? In qualche caso no, ognuno lo esercita indipendentemente dall'altro:

- bacheca: ognuno ha la propria
- permessi: ognuno ha un proprio monte ore.

In altri casi l'esercizio di uno può influire su quello di un altro:

- locale: potrebbero essere unico per tutti se è l'unico disponibile a scuola. Devono quindi mettersi d'accordo su come usarlo
- assemblea: possono convocarla entrambi, ma entro limiti che valgono per entrambi; per esempio se ne possono convocare solo due al mese per i docenti.

conciliazione e conflitto

Organismo di conciliazione

In caso di conflitto con il dirigente scolastico sull'applicazione dei diritti sindacali, la RSU può anche rivolgersi, direttamente, all'organismo di conciliazione provinciale istituito ai sensi dell'art.4 dell'allegato sulla legge 146/90.

La formazione di questo organismo è ora obbligarlo per legge (art.2 L 146/90 modificata dalla L 83/00).

L'organismo è costituita dai rappresentanti delle parti che hanno stipulato il CCNL a livello provinciale: provveditore e sindacati firmatari.

In caso di conflitto

Cosa fare se il dirigente scolastico non risponde o risponde negativamente alla richiesta della RSU di applicazione di un diritto che riguarda, ad esempio, l'assegnazione di un locale per le riunioni o della bacheca, la convocazione di assemblea, l'uso di un permesso?

Se il dirigente scolastico non risponde occorre sollecitarlo per iscritto a dar corso alla richiesta, indicando un termine, di qualche giorno, trascorso il quale senza una risposta, la RSU si riserva di prendere le iniziative che ritiene opportuno per tutelare i propri diritti.

Se il dirigente scolastico continua a non rispondere si valuta con il sindacato ed il legale se ricorrere al giudice per attività antisindacale.

Se il dirigente scolastico indica per iscritto i motivi per cui non dà corso ad una richiesta la RSU deve valutarne i motivi, poi decide il da farsi:

- ripresentare la richiesta correggendo eventuali errori commessi nella prima richiesta,
- esperire un tentativo di conciliazione presso l'organismo provinciale, informandone il sindacato
- ricorrere per attività antisindacale, tramite il sindacato territoriale e un legale, al giudice del lavoro.

usare un locale

La RSU può usare per la sua attività un locale della scuola in modo:

temporaneo (cioè solo quando non è utilizzato per l'attività didattica) se i dipendenti sono meno di 200

permanente (cioè anche durante l'orario delle lezioni) se i dipendenti sono almeno 200

E' possibile usare un locale in permanenza anche nelle scuole con meno di 200 dipendenti, ma solo se è disponibile perché non utilizzato per l'attività didattica.

Per esercitare il diritto occorre richiederlo per iscritto al dirigente scolastico. Se è stato individuato il locale da utilizzare è opportuno indicarlo nella richiesta.

Il dirigente scolastico deve provvedere entro breve tempo. Non deve chiedere l'assenso del consiglio di circolo/istituto, perché il caso non rientra nella utilizzazione di locali prevista dall'art. 96 del TU. La RSU ha *diritto* all'uso del locale.

Se il dirigente scolastico non accoglie la richiesta, deve farlo per scritto e con adeguata motivazione. L'unico motivo potrebbe essere che in una scuola con meno di 200 addetti non vi è un locale disponibile in permanenza.

Il dirigente scolastico può:

- proporre un locale diverso da quello indicato, purché idoneo;
- se vi sono richieste anche di *terminali* di sindacati rappresentativi, assegnare un solo locale per tutti coloro che lo chiedono, i quali concordano tra loro le modalità d'uso.

Nel contratto di scuola si possono definire gli aspetti organizzativi dell'uso del locale. Non vi sono particolari problemi se il locale è usato quando la scuola è aperta dopo il termine delle lezioni.

Se invece la scuola chiude appena sono terminate le lezioni la RSU può concordare con il dirigente scolastico le condizioni per l'accesso al locale. Se non vi è personale disponibile ad aprire e chiudere la scuola, la RSU si può assumere il compito (assumendosene la responsabilità) di aprire e chiudere la scuola.

Il dirigente scolastico potrebbe:

- chiedere alla RSU di assumersi la responsabilità e rispondere dei danni eventualmente prodotti durante l'uso del locale. Se la RSU lo ritiene utile i rischi possono essere coperti, stipulando un'assicurazione per responsabilità civile. Ma la preoccupazione sembra eccessiva.
- chiedere di essere informato dell'ingresso di estranei nel locale.

Il dirigente scolastico non può:

- limitare l'attività che la RSU intende svolgere nel locale ad essa assegnato
- chiedere di autorizzare preventivamente l'ingresso di persone estranee alla scuola che accedono al locale.

La RSU può inoltre concordare con il dirigente scolastico:

- di utilizzare sempre una certa aula per le riunioni
- di utilizzare, se disponibile, un armadio per raccogliere i documenti sindacali o anche di acquistarne uno e collocarlo nel locale.

Norme di riferimento

-art.27 L 300/70

-art.4 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98

usare la bacheca

La RSU ha diritto ad una propria bacheca per affiggere materiale di interesse sindacale e del lavoro, distinto da quello dei terminali dei sindacati *rappresentativi*. La bacheca è solo uno degli strumenti con cui la RSU comunica con i lavoratori.

L'albo è previsto in ogni *unità produttiva*, cioè in ogni plesso, sezione staccata, succursale, sede coordinata, visto che per unità produttiva lo Statuto intende ciascuna sede delle imprese industriali o commerciali (art. 35.1). Anche in precedenza l'albo era previsto in ogni *edificio scolastico* (art.49 L 249/68 e art.60 DPR 417/74) e si intendeva per ogni plesso e non solo la sede centrale (Corte Cassaz. sez. Lav. 9 ott. 89 n.4014).

La gestione della bacheca spetta alla RSU e non ai singoli componenti. La bacheca non è divisa in tante settori quanti sono i componenti. Anche la responsabilità di quello che viene affisso è della RSU.

La richiesta per l'uso dell'albo deve essere presentata per iscritto. E' bene indicare il luogo in cui si vuole affiggere e l'albo sindacale.

Il dirigente scolastico deve entro breve tempo predisporre la bacheca. Se non lo facesse o se negasse il diritto alla bacheca la RSU può adottare le iniziative descritte in precedenza per l'uso del locale.

Il dirigente scolastico non può

- imporre una bacheca unica per la RSU e i sindacati rappresentativi. Non dovrebbero esserci problemi di spazio.
- assegnare una bacheca in un luogo non frequentato dai lavoratori

Con il contratto di scuola la RSU può concordare con il dirigente scolastico alcuni aspetti dell'uso della bacheca, in particolare che spetta alla RSU affiggere e togliere il materiale senza visti preventivi del dirigente scolastico, il quale, se ritiene che il materiale sia in contrasto con la legge, può invitare la RSU a staccarlo, oppure, come per ogni reato, può informarne l'autorità giudiziaria. Se invece staccasse unilateralmente il materiale commetterebbe un'attività antisindacale. (Cassazione sez. Lavoro n. 2808 23.3.94)

Norme di riferimento

- art.25 L 300/70
- art.3 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98

usare la Bacheca elettronica

L'accordo quadro 7 agosto 98 sui diritti sindacali (art.3) prevede una estensione del diritto di affissione alla bacheca elettronica. Questo diritto deve essere regolato con il contratto di scuola.

La RSU può esercitare il diritto in vari modi:

- scaricare i file inviati dai sindacati *rappresentativi* attraverso la intranet del ministero della p.i.
- collegarsi ai siti sindacali
- scaricare testi e file inviati attraverso la posta elettronica.

Il dirigente scolastico può

- impedire, per motivi di riservatezza o per non intralciare il lavoro di segreteria, l'accesso alla intranet del ministero, ma allora deve consegnare alla RSU il materiale ad essa inviato per questa via
- assegnare alla RSU un monte ore di accesso alla rete e concordare i periodi di utilizzo nella giornata nel caso l'accesso alla rete sia unico
- chiedere che la RSU paghi i costi della connessione che peraltro sono bassi, tenuto conto delle tariffe particolari dei vari gestori.

In breve la RSU deve poter accedere ad internet in orari e per durate che possono essere concordati nel contratto scuola. Il dirigente scolastico non può impedire l'accesso ad internet sol perché ad esempio il modem si trova in segreteria o in presidenza.

Il diritto di accesso alla rete non è solo un diritto sindacale, ma anche, e soprattutto, un diritto di ogni docente e studente, e più in generale di ogni lavoratore della scuola, analogo al diritto ad accedere alla biblioteca. Il ministero ha investito miliardi per sviluppare nelle scuole l'uso di queste tecnologie.

Norme di riferimento

- art.3 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98

convocare l'assemblea

Attraverso l'assemblea la RSU si confronta e prende decisioni con i lavoratori.

Il diritto di assemblea è regolato dal Ccnl 94-97 (art. 13).

La RSU può convocare l'assemblea di scuola, non quella territoriale.

La RSU convoca l'assemblea, non chiede l'autorizzazione al dirigente scolastico. Questi deve solo controllare che sia stata indetta regolarmente ed avvisare le famiglie della riduzione del servizio.

L'assemblea può:

- svolgersi in orario di lavoro (sia durante l'orario di lezione, sia durante le attività funzionali all'insegnamento, riunioni o corsi di aggiornamento) ma anche fuori orario di lavoro.
- durare al massimo 2 ore.
- interessare solo una parte di lavoratori, (ad esempio solo docenti o solo personale Ata, i lavoratori di un plesso o di un reparto, ecc.)

Vi sono due limitazioni quando la assemblea coinvolge i docenti:

1. si possono convocare solo due assemblee al mese
2. si devono svolgere all'inizio e termine delle lezioni.

Occorre distinguere il diritto di convocare l'assemblea dal diritto a partecipare.

1. Il diritto di convocare è esercitato da:

- dalla RSU, non dai singoli componenti (art.13 CCNL biennio 2000-2001).
- dai sindacati rappresentativi.

Non possono convocarla invece gruppi informali di lavoratori o sindacati non rappresentativi.

2. Il diritto a partecipare è individuale. Ogni lavoratore ha diritto di partecipare, conservando la retribuzione, ad assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino a 10 ore pro-capite per anno scolastico. Il lavoratore può partecipare a qualunque assemblea, sia iscritto o no al sindacato che la indice.

Anche i supplenti temporanei hanno (ovviamente) questo diritto, indipendentemente dalla durata della nomina e dall'orario, proprio perché si tratta di un diritto individuale.

Come si convoca

La convocazione dell'assemblea deve essere presentata al dirigente scolastico:

- con almeno 6 giorni di anticipo se durante l'orario di lezione o fuori orario di lavoro
- almeno 3 giorni prima se durante le riunioni di docenti (o un altro termine definito nel contratto di scuola)

L'ordine del giorno va unito alla convocazione. Deve riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro (art. 20, Statuto). Il dirigente scolastico non può entrare nel merito dell'ordine del giorno, né gli spetta controllare se sia di interesse sindacale e del lavoro.

La convocazione è consegnata al dirigente scolastico che deve affiggerla il giorno stesso. Se il dirigente scolastico si rifiutasse di accoglierla, la convocazione può essere presentata per fax o fonogramma, cosicché risulti la data di presentazione. L'invio con raccomandata (con avviso di ricevimento) è rischioso: non è certo, infatti, che arrivi 6 giorni prima della convocazione.

Il dirigente scolastico deve motivare per scritto l'eventuale diniego dell'assemblea. In questo caso occorre discutere con il segretario provinciale e l'ufficio legale del sindacato se il comportamento del dirigente scolastico è antisindacale. Lo stesso se il dirigente scolastico ricevuta la convocazione non raccoglie le adesioni.

Prima di convocare l'assemblea è bene controllare:

- se siano già state convocate nello stesso mese 2 assemblee in orario di lavoro per i docenti;
- se debba parteciparvi un responsabile del sindacato, che sia disponibile per la data prevista.

In quale orario

Di norma, ma non è un obbligo, l'assemblea che riguarda anche i docenti deve svolgersi alle ultime ore di lezione (art.13.4). Ma se farla all'inizio o fine delle lezioni lo decide la RSU. Il dirigente scolastico non può spostare l'orario, anche se tutte le assemblee dell'anno fossero state convocate alle prime ore.

La durata massima è di 2 ore che possono coincidere con le ore di lezione, è opportuno che coincidano, ma non è obbligatorio. Se l'assemblea è convocata dalle 8.10 alle 10.10 mentre la 2^a ora termina alle 10, gli alunni entreranno a scuola al termine dell'assemblea e non della 2^a ora di lezione. In questo caso ovviamente l'assemblea vale 2 h. ai fini del monte ore. Di questo il dirigente scolastico deve dare notizia alle famiglie.

Procedure

Vi sono 3 tipi di assemblea:

1. in orario di lezione
2. in orario di attività funzionali all'insegnamento (riunioni, corsi)
3. fuori orario di lavoro.

Tutti e tre tipi possono coinvolgere solo parte o tutti i lavoratori.

La procedura inizia quando la RSU (o un sindacato rappresentativo) presenta la convocazione al dirigente scolastico.

Il dirigente scolastico la affigge ed attende 48 ore perché altri sindacati (o la RSU) possano convocare l'assemblea nelle stesse ore.

Quindi il dirigente scolastico:

1. raccoglie le adesioni dei lavoratori
2. comunica alle famiglie la sospensione del servizio delle sole classi i cui docenti vanno in assemblea.

Dichiarazione di adesione

Il dirigente raccoglie le adesioni preventive all'assemblea per due motivi:

- avvisare le famiglie della classe interessata della riduzione del servizio;
- calcolare la partecipazione nel monte ore individuale.

I lavoratori che vogliono partecipare devono dichiararlo. Non vi è alcuna analogia con la adesione allo sciopero che è volontaria e non influisce sulla decisione effettiva di scioperare.

Il dirigente scolastico raccoglie le adesioni con una circolare, quando la convocazione è definitiva, cioè dopo 48 ore dall'aver affisso la prima convocazione all'albo della scuola. Nella circolare stabilisce il termine entro il quale dare l'adesione. La scadenza per il personale Ata

può essere diversa perché non occorre avvisare le famiglie, né dimettere le classi, neanche se all'assemblea aderisce tutto il personale ausiliario.

Chi non lavora nelle ore di assemblea non deve dare l'adesione, anche se partecipa all'assemblea, perché

- lo fa al di fuori del suo orario di lavoro e quindi non intacca il suo monte ore
- non occorre dimettere classi.

La dichiarazione è irrevocabile perché la sospensione del servizio è comunicata alle famiglie. Il dirigente scolastico potrebbe accogliere adesioni date oltre il tempo solo se può ancora avvisare le famiglie.

Calcolo del monte ore

La dichiarazione di adesione vale come partecipazione all'assemblea per il calcolo delle 10 ore. Il dirigente scolastico non deve rilevare la presenza dei partecipanti o chiedere attestati di partecipazione. Il delegato non deve rilasciare alcuna dichiarazione su chi è presente in assemblea.

Il monte ore individuale di 10 ore annuali e la durata massima di 2 ore si riferiscono al tempo effettivo di 60 minuti e non alla unità oraria delle lezioni, che può anche essere inferiore. Se l'assemblea è convocata, ad esempio, alle prime due ore di lezione dalle 8.10 alle 10, ai fini del monte ore individuale conta 1h 50' e non 2 h.

Il dirigente scolastico può rifiutare la partecipazione solo a chi ha superato le 10 ore. Chi partecipa ad assemblee in orario di lavoro per oltre 10 ore subisce la riduzione di stipendio per le ore eccedenti le 10.

Se un lavoratore, superate le 10 ore, partecipasse nonostante la comunicazione del dirigente scolastico che ha superato il suo monte ore, potrebbe anche essere sottoposto a procedimento disciplinare per assenza ingiustificata, senza incorrere in attività antisindacale.

Sospensione del servizio

Il dirigente scolastico sospende il servizio solo nelle classi i cui docenti partecipano all'assemblea. Può sospendere le lezioni solo se partecipano tutti i docenti in servizio durante l'assemblea. Comunica la sospensione alle famiglie.

Può farlo anche il giorno prima dell'assemblea. Non è infatti previsto, a differenza del caso dello sciopero, un termine per la comunicazione alle famiglie.

Il dirigente scolastico può fare adattamenti di orario. Ad esempio, se ad una assemblea alle ultime ore di lezione partecipa chi ha lezione alla penultima ora, ma non chi ha l'ultima, il dirigente scolastico può invertire le ore di lezione oppure può sostituire il docente che va in assemblea con uno che non vi partecipa, che è a disposizione o deve recuperare ore di permesso o è disponibile a fare ore eccedenti.

Lo stesso vale quando l'assemblea si svolge nelle prime due ore.

Nuovamente, non vi è alcuna analogia con la sostituzione di personale in sciopero che invece si configura come attività antisindacale.

norme di riferimento

- art.2 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98
- art.13 CCNL 94-97
- art.13 CCNL biennio 2000-2001

usare i Permessi

Per svolgere la sua attività i componenti la RSU possono usare permessi sindacali orari retribuiti e non retribuiti.

Permessi retribuiti

Alla RSU spetta dal 1 gennaio 2001 un monte ore annuale (per anno scolastico) pari a 30 minuti per dipendente in servizio a tempo indeterminato. Nel calcolo si prendono in considerazione anche coloro che sono utilizzati nella scuola, ma ne sono esclusi i supplenti annuali e i docenti di religione. (art.8 contratto quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98). Se i dipendenti a tempo indeterminato fossero 100, alla RSU spetterebbero 3000 minuti per un anno scolastico, cioè 50 ore.

Il monte ore di quest'anno scolastico decorre dal 1 gennaio, quindi nel periodo 1 gennaio-31 agosto sono utilizzabili solo i 2/3, nel nostro esempio solo 33 ore.

Il dirigente scolastico deve comunicare alla RSU il monte ore che le spetta. La RSU può far presente eventuali errori nel calcolo.

I permessi possono essere utilizzati per

- espletare il mandato sindacale (art.23 L300/70), cioè per riunioni ed altre attività connesse al ruolo di delegato RSU, diverse da quelle previste nei punti successivi
- partecipare alle relazioni sindacali con il dirigente scolastico. Gli incontri avvengono normalmente, ma non obbligatoriamente, al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile si possono usare i permessi.
- presenziare a convegni o congressi sindacali, in genere e senza limitazioni a quelli rappresentativi (art.10 contratto quadro diritti sindacali 7 agosto 98).

Il monte ore è una risorsa della RSU che decide come usarli per le varie attività che si prevede svolgere nell'anno. Non viene quindi diviso per 3 o 6, quanti sono i componenti la RSU, ed ognuno fa quello che crede.

Limiti

Sono previsti dei limiti alla possibilità di cumulare i permessi:

1. docente

Per assicurare la continuità didattica, un delegato docente può utilizzare permessi:

- per 12 giorni al massimo nell'intero anno scolastico
- per 5 giorni al massimo ogni bimestre.

(art.16 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98)

Non è quindi opportuno prendere un permesso per una sola ora se non effettivamente necessario, perché viene comunque conteggiata una giornata di permesso.

Esempio: un delegato RSU docente vuol prendere il permesso il 17 novembre. Lo può fare se nei due mesi 16 settembre-17 novembre i giorni in cui di permesso sono non più di 5 giorni.

Potrebbe anche prendere 5 giorni continuativi di permesso dal 13 al 17 novembre se nei due mesi precedenti non ne ha preso alcuno.

Il docente è sostituito come nel caso degli altri permessi, con le regole valide per quel grado di scuola.

L'accordo non dice nulla sul fatto se sia possibile frazionare l'ora, ad esempio usando un permesso per un'ora e mezzo.

In ogni caso l'ora di permesso di un docente è di 60' minuti e non coincide con l'unità oraria di lezione che può anche essere inferiore. Se fosse di 50', un permesso per 6 unità di lezione (pari a 300 minuti) equivale a 5 ore di permesso e non 6.

personale ATA

Un delegato collaboratore scolastico o assistente può invece cumulare fino a 20 giorni di permesso senza oneri aggiuntivi, anche indiretti; quindi non è possibile sostituirlo con un supplente. I periodi in cui cumulare possono essere fino a 3 nel corso dell'anno scolastico ma devono essere separati da periodi di lavoro.

(art. 6 del contratto integrativo del 27 gennaio 1999)

Procedura

Il delegato comunica (non chiede l'autorizzazione) per scritto al dirigente scolastico la volontà di usare un permesso sindacale.

Spetta alla stessa RSU verificare come è utilizzato il permesso. Il dirigente scolastico non può chiedere quindi di presentare al rientro una certificazione, ma si limita a conteggiare le ore utilizzate.

Il dirigente non può:

- autorizzare l'uso del permesso, ma si limita a controllare il rispetto dei vincoli, previsti nei contratti, per l'utilizzo dei permessi
- richiedere una documentazione al rientro.

(art.10.6 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98)

Se il dirigente scolastico impedisse in modo unilaterale a qualche lavoratore di fruire del permesso commetterebbe attività antisindacale. La RSU deve immediatamente prendere contatto con il sindacato per valutare se ricorrere al Giudice del lavoro.

Il contratto di scuola può regolare gli aspetti organizzativi:

- con quanto preavviso si comunica l'intenzione di usare il permesso, tenendo conto che lo statuto (art. 23 L. 300/70) prevede un preavviso di almeno 24 ore

- come garantire *la funzionalità dell'attività lavorativa* (art.10.6 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98); ad esempio potrebbe escludere l'uso del permesso ad un docente nelle ore in cui è impegnato in scrutini o esami
- il calcolo delle unità di lezione in ore di permesso

Altri permessi retribuiti

Un delegato RSU può usufruire, oltre i permessi che spettano alla RSU, anche di questi tipi di permessi sindacali:

1. se è anche dirigente di un sindacato *rappresentativo*, permessi per l'attività sindacale richiesti dal sindacato (art.10 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98)
2. se fa parte di organismi sindacali, permessi per le riunioni, anch'essi richiesti dal sindacato *rappresentativo* (art.11 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98)
3. se è rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), 40 ore di permesso all'anno.

I permessi del punto 1 hanno la stessa origine dei permessi RSU (art.10 ccnq) e si possono usare entro i limiti descritti in precedenza per docenti e personale ATA.

I permessi dei punti 2 e 3, hanno origine in norme diverse e si possono usare anche superando quei limiti.

Un delegato RSU che è anche in semi-distacco sindacale non può usufruire dei permessi che spettano alla RSU, né quelli del punto 1.

Permessi non retribuiti

I componenti la RSU possono utilizzare anche permessi non retribuiti. Si tratta di una eventualità remota: l'onere sarebbe a carico del delegato, dal momento che la RSU non ha fondi propri per rimborsargli la retribuzione.

Non si possono comunque prendere permessi per un solo giorno. Devono essere almeno 8 giorni l'anno, anche consecutivi.

norme di riferimento

- art.23 e 24 L 300/70
- art.8-12 16 17 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98

DIRITTO DI ACCESSO

Il diritto di accesso non è previsto dallo statuto, ma deriva dalla legge sulla trasparenza (art.22 e seg. L 241/90) e dal regolamento applicativo (art.9 DPR 352/92).

La RSU, ma anche il sindacato, qualunque sindacato, hanno diritto all'accesso ad atti e documenti della scuola in quanto associazione portatrice di interessi diffusi. Per esercitarlo occorre dimostrare l'interesse a conoscere quell'atto. In genere l'accesso è per atti che riguardano il rapporto di lavoro, che è l'oggetto dell'interesse del sindacato.

Il diritto di accesso è diverso dal diritto di informazione previsto dal CCNL tra le *relazioni sindacali a scuola*.

Nel primo caso la RSU può chiedere un qualunque atto o documento che sia stato prodotto o conservato a scuola per la attività amministrativa. Nel secondo è il dirigente scolastico che attiva una procedura, che prevede uno specifico incontro e la consegna di documentazione, e non singoli atti, su materie previste dal CCNL.

Ad esempio: con il diritto di accesso la RSU può chiedere la lettera di incarico del dirigente scolastico ad un certo lavoratore per attività retribuite con il fondo. Con il diritto di informazione la RSU riceve un prospetto riassuntivo dell'utilizzo del fondo per un esame congiunto con il dirigente scolastico.

Il diritto di accesso non limita le altre norme sulla pubblicità del consiglio di circolo/istituto (art.43 DLgs 297/94).

Il contratto di scuola può prevedere norme di attuazione del diritto di accesso.

La RSU può utilizzarlo per estendere il diritto di informazione oltre i confini previsti dal contratto. Ad esempio può chiedere di conoscere documenti riguardanti:

- le graduatorie di istituto (usate per individuare i soprannumerari)
- le graduatorie per le supplenze
- le visite fiscali (la relazione del medico fiscale non contiene notizie sanitarie, ma solo - la conferma o meno della prognosi fatta dal medico del lavoratore)

- i permessi
 - la iscrizione degli alunni, per i riflessi che ha sulla formazione dell'organico.
- Non può invece accedere ai documenti che riguardano ad esempio la valutazione di un alunno, a meno che non dimostri che vi è un interesse del sindacato.
- Per esercitarlo occorre seguire lo stesso iter previsto per chi esercita l'accesso per un interesse personale.

I DIRITTI NEL contratto di scuola

I modi concreti in cui esercitare i diritti sindacali devono essere definiti attraverso il contratto di scuola. (art.6.3 d) CCNL) Li abbiamo esaminati nei paragrafi precedenti. Fino ad ora questi aspetti sono stati regolati da un contratto provinciale, che può essere preso come riferimento per il contratto di scuola. Il contratto provinciale continua a regolare la durata delle assemblee territoriali.

Il contratto di scuola deve regolare l'esercizio dei diritti sindacali esercitati sia dalla RSU che dai sindacati rappresentativi o no a seconda dei casi.

Il contratto di scuola non può estendere i diritti sindacali a soggetti che non ne hanno diritto perché non rappresentativi, perché vi è un vincolo di legge e di contratto nazionale. Ad esempio non può portare a 12 il monte ore annuale di partecipazione ad assemblee in orario di lavoro o riconoscere il diritto di convocare l'assemblea a Cobas perché non è un sindacato rappresentativo. Questo ci spiace, ma è così, da una normativa che è stata fatta di concerto con i "grandi sindacati".