

# LA CONTRATTAZIONE D'ISTITUTO E IL FONDO DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

di Fabio Pipitò

<b>indice</b>	<b>pag.</b>
<b>1. competenze del Dirigente Scolastico e degli Organi Collegiali</b>	<b>2</b>
<b>A. il dirigente scolastico</b>	<b>2</b>
<b>B. il collegio dei docenti</b>	<b>3</b>
<b>C. il consiglio d'istituto</b>	<b>4</b>
<b>D. note per una visione collegiale della professione docente: gli “ambiti strategici”</b>	<b>5</b>
<b>2. prerogative delle RSU</b>	<b>9</b>
<b>3. composizione della delegazione trattante</b>	<b>13</b>
<b>4. materie di informazione (concertazione e intese)</b>	<b>14</b>
<b>5. riferimenti contrattuali per i Piani delle Attività</b>	<b>16</b>
<b>6. la contrattazione (1<sup>a</sup> fase)</b>	<b>17</b>
<b>7. le materie di contrattazione (2<sup>a</sup> fase)</b>	<b>19</b>
<b>8. art. 6, comma 2, lettera d</b>	<b>20</b>
<b>9. art. 6, comma 2, lettera e (con proposte di flessibilità didattica e organizzativa*)</b>	<b>22</b>
<b>10. art. 6, comma 2, lettera f</b>	<b>25</b>
<b>11. art. 6, comma 2, lettera g</b>	<b>26</b>
<b>12. art. 6, comma 2, lettera h</b>	<b>26</b>
<b>13. art. 6, comma 2, lettera i</b>	<b>28</b>
<b>14. un'altra esercitazione</b>	<b>29</b>
<b>15. calcolo del Fondo dell'Istituzione Scolastica e note esplicative</b>	

*\* le proposte di flessibilità didattica e organizzativa sono state elaborate e gentilmente fornite dai colleghi Robertino Capponcelli (Coordinatore Provinciale Gilda di Modena) e Fulvio Vassallo Coordinatore Provinciale Gilda di Piacenza. La parte relativa alla flessibilità didattica e organizzativa per la scuola dell'infanzia e per la scuola elementare è stata elaborata dalla collega Maria Varisco Responsabile Provinciale sez. Materna ed Elementare della Gilda di Palermo.*

## 1. COMPETENZE DEL D.S. E DEGLI OO.CC.

### ART.6, C. 1

- “Rispetto delle competenze del Dirigente Scolastico”

#### **A. IL DIRIGENTE SCOLASTICO**

(normativa di riferimento: art 25 del D. Lgs. 165/2001)

2. Il dirigente scolastico è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio. **Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici**, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di:

- a. direzione;
- b. coordinamento;
- c. valorizzazione delle risorse umane.

In particolare il dirigente scolastico organizza l'attività scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia formative ed **è titolare delle relazioni sindacali**.

3. Nell'esercizio delle competenze di cui al comma 2 il dirigente scolastico promuove gli interventi per assicurare:

- a. la qualità dei processi formativi;
- b. la collaborazione delle risorse culturali, professionali, sociali ed economiche del territorio,

*(tale collaborazione è finalizzata):*

- a. all'esercizio della libertà di insegnamento, intesa anche come libertà di ricerca e innovazione metodologico-didattica;
- b. all'esercizio della libertà di scelta educativa delle famiglie;
- c. all'attuazione del diritto all'apprendimento da parte degli alunni.

4. Nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, spetta al dirigente **l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale**.

5. **Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati (*non più di due* secondo l'art. 31 del CCNL/03), ai quali possono essere delegati specifici compiti**, ed è coadiuvato dal responsabile amministrativo, che sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi ed ai servizi generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale.

6. **Il dirigente presenta periodicamente al consiglio di circolo o al consiglio di istituto motivata relazione sulla direzione e il coordinamento dell'attività formativa, organizzativa e amministrativa al fine di garantire la più ampia informazione e un efficace raccordo per l'esercizio delle competenze degli organi della istituzione scolastica.**

#### Commento:

*il D.S. deve comunque rispettare le competenze degli Organi Collegiali. Se ci adoperassimo a farli funzionare probabilmente le scuole assumerebbero fisionomie diverse.*

*La funzione gestionale e d'indirizzo che le norme attribuiscono al D.S., ha comunque dei vincoli.*

*Se il Collegio dei docenti da una parte e il Consiglio d'Istituto dall'altra facessero la loro parte in piena autonomia decisionale, si creerebbe un concorso dell'impegno di tutti verso un'unica finalità.*

- **“Rispetto delle competenze degli Organi Collegiali ”**

**B. IL COLLEGIO DEI DOCENTI**  
**(normativa di riferimento: art. 7 del T.U., D. Lgs. 297/94)**

- ❖ **elabora il P.O.F.** (ART. 3, C. 3, D.P.R. 275/99);
- ❖ **è l'organo sovrano in materia di funzionamento didattico** perché formula proposte al D.S. su:
  1. formazione e composizione delle classi;
  2. assegnazione ad esse dei docenti;
  3. formulazione dell'orario delle lezioni;
  4. svolgimento delle altre attività scolastiche, tenuto conto dei criteri generali indicati dal consiglio di circolo o d'istituto;
  5. propone, ove necessario, opportune misure per il miglioramento dell'attività scolastica.

Commento:

*E' la parte “politicamente” più importante.*

*Di norma, il Collegio formula proposte e il Consiglio le adotta o le respinge. Quindi il Consiglio d'Istituto, sulle materie di sua competenza, che non sono comunque di ordine didattico, potrebbe anche non recepire le proposte del Collegio. Ma poiché, attualmente, noi docenti abbiamo ancora 8/19 di rappresentanza in Consiglio, basterebbero i due ATA o due dei quattro genitori o due dei quattro studenti (almeno nelle scuole superiori di 2° grado) ad avallare le nostre proposte per far sì che immediatamente esse diverrebbero disposizioni.*

*La Gilda tende ad esaltare le funzioni e le prerogative degli Organi Collegiali, almeno fintanto che essi manterranno le loro caratteristiche e le loro prerogative attuali.*

*In teoria, la RSU dovrebbe evitare di sostituirsi al Collegio dei Docenti ed eventualmente intervenire sui colleghi che rappresentano i docenti in Consiglio d'Istituto, qualora quest'ultimo, in genere “indirizzato” abilmente dal D.S. nella realizzazione della sua idea di scuola (che non necessariamente coincide con quella degli insegnanti), dovesse deliberare secondo le sue competenze in contrasto con gli interessi, ma sarebbe meglio dire con i diritti, degli insegnanti (e degli altri dipendenti).*

*In pratica, la RSU potrebbe trovarsi a registrare, a prendere atto di linee di indirizzo che poi risultano vincolanti in sede di contrattazione, ma, soprattutto, nello svolgimento della propria attività professionale.*

*Esempio: il Consiglio d'Istituto delibera su tutte le materie economiche in quanto approva il bilancio elaborato in Giunta Esecutiva (dove, è bene precisarlo, siede anche un insegnante). In genere, i Dirigenti Scolastici riescono a far passare di tutto e di più in Consiglio d'Istituto. Quando, ad esempio, il Consiglio delibera l'ammontare della quota d'iscrizione, il Consiglio nella delibera dovrebbe chiarire quali siano le destinazioni di tali somme. Se, ad esempio, il Consiglio destinasse ad*

*attività aggiuntive tali quote d'iscrizione, in tutto o in parte, esse automaticamente farebbero parte del F.I.S., con vincolo di destinazione, e sarebbero soldi in più, opportunità professionali in più, per tutti i dipendenti, ma principalmente per i docenti. (A completamento dell'esempio, sarebbe bene che ogni RSU richiedesse ogni anno al Presidente del Consiglio d'Istituto, con lettera formale, quale sia la destinazione della quota d'iscrizione richiesta agli alunni per delibera del Consiglio)*

- **“Rispetto delle competenze degli Organi Collegiali ”**

### **C. IL CONSIGLIO D'ISTITUTO** **(riferimento normativo: art. 10 del T.U., D.Lgs. 297/94)**

#### **Art. 10 - Attribuzioni del consiglio di circolo o d'istituto e della giunta esecutiva**

1. Il consiglio di circolo o di istituto elabora e adotta gli indirizzi generali e determina le forme di autofinanziamento (leggasi, ad esempio, *tassa d'iscrizione*).
2. Esso delibera il bilancio preventivo e il conto consuntivo e dispone in ordine all'impiego dei mezzi finanziari per quanto concerne il funzionamento amministrativo e didattico del circolo o dell'istituto. *(In realtà, l'impiego delle risorse umane e dei mezzi finanziari è oggetto di contrattazione, almeno per ciò che concerne il F.I.S.; il Consiglio “dispone” l'impiego dei mezzi finanziari per ciò che esula dal F.I.S. (es. “avanzo d'amministrazione”), ma con cui, proprio per delibera del Consiglio, si possono pagare attività contenute nel P.O.F. in aggiunta alle risorse ordinarie del F.I.S.. Insomma, come si dirà di seguito a proposito del “Calcolo del Fondo d'Istituto”, le somme del F.I.S. su cui la RSU contrae non sono che una parte, spesso minima, delle risorse complessive della scuola).*
3. Il consiglio di circolo o di istituto, fatte salve le competenze del collegio dei docenti e dei consigli di intersezione, di interclasse, e di classe, ha **potere deliberante**, su proposta della giunta, per quanto concerne **l'organizzazione e la programmazione della vita e dell'attività della scuola**, nei limiti delle disponibilità di bilancio, nelle seguenti materie:
  - a) adozione del regolamento interno del circolo o dell'istituto che deve fra l'altro, stabilire le modalità per il funzionamento della biblioteca e per l'uso delle attrezzature culturali, didattiche e sportive, per la vigilanza degli alunni durante l'ingresso e la permanenza nella scuola nonché durante l'uscita dalla medesima, per la partecipazione del pubblico alle sedute del consiglio ai sensi dell'articolo 42;
  - b) acquisto, rinnovo e conservazione delle attrezzature tecnico-scientifiche e dei sussidi didattici, compresi quelli audio-televisivi e le dotazioni librerie, e acquisto dei materiali di consumo occorrenti per le esercitazioni;
  - c) adattamento del calendario scolastico alle specifiche esigenze ambientali;
  - d) criteri generali per la programmazione educativa;
  - e) criteri per la programmazione e l'attuazione delle attività parascolastiche, interscolastiche, extrascolastiche, con particolare riguardo ai corsi di recupero e di sostegno, alle libere attività complementari, alle visite guidate e ai viaggi di istruzione;
  - f) promozione di contatti con altre scuole o istituti al fine di realizzare scambi di informazioni e di esperienze di intraprendere eventuali iniziative di collaborazione;
  - g) partecipazione del circolo o dell'istituto ad attività culturali, sportive e ricreative di particolare interesse educativo;
  - h) forme e modalità per lo svolgimento di iniziative assistenziali che possono essere assunte dal circolo o dall'istituto.
4. Il consiglio di circolo o di istituto indica, altresì, i criteri generali relativi alla formazione delle

classi, all'assegnazione ad esse dei singoli docenti, all'adattamento dell'orario delle lezioni e delle altre attività scolastiche alle condizioni ambientali e al coordinamento organizzativo dei consigli di intersezione, di interclasse o di classe; esprime parere sull'andamento generale, didattico ed amministrativo, del circolo o dell'istituto, e stabilisce i criteri per l'espletamento dei servizi amministrativi.

5. Esercita le funzioni in materia di sperimentazione ed aggiornamento previste dagli articoli 276 e seguenti.

6. Esercita le competenze in materia di uso delle attrezzature e degli edifici scolastici ai sensi dell'articolo 94.

7. Delibera, sentito per gli aspetti didattici il collegio dei docenti, le iniziative dirette alla educazione della salute e alla prevenzione delle tossicodipendenze previste dall'articolo 106 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990 n. 309.

8. Si pronuncia su ogni altro argomento attribuito dal testo unico, dalle leggi e dai regolamenti, alla sua competenza.

9. Sulle materie devolute alla sua competenza, esso invia annualmente una relazione al provveditore agli studi e al consiglio scolastico provinciale.

10. La giunta esecutiva predisponde il bilancio preventivo e il conto consuntivo; prepara i lavori del consiglio di circolo o di istituto, fermo restando il diritto di iniziativa del consiglio stesso, e cura l'esecuzione delle relative delibere.

11. La giunta esecutiva ha altresì competenza per i provvedimenti disciplinari a carico degli alunni, di cui all'ultimo comma dell'articolo 5. Le deliberazioni sono adottate su proposta del rispettivo consiglio di classe.

12. Contro le decisioni in materia disciplinare della giunta esecutiva è ammesso ricorso al provveditore agli studi che decide in via definitiva sentita la sezione del consiglio scolastico provinciale avente competenza per il grado di scuola a cui appartiene l'alunno.

### Commento:

*risulta chiaro in definitiva che vi sia un "accavallamento" di competenze e di prerogative di difficilissima soluzione. Una cosa è certa: i poteri di contrattazione di una RSU su tutte le materie di sua pertinenza hanno comunque dei limiti fortissimi costituiti dalle prerogative del D.S., e degli OO.CC.*

*Alla RSU stanno di fronte due possibilità:*

*A. svolgere un ruolo di supplenza, nel caso in cui gli OO.CC. non funzionassero;*

*B. svolgere il suo ruolo entro i limiti imposti da competenze e prerogative che comunque restano a lei estranee.*

*Sia nel primo che nel secondo caso resta comunque il fatto che una RSU-Gilda debba promuovere, per quanto le sia possibile, una presa di coscienza da parte dei colleghi del ruolo che essi, singolarmente e collegialmente, svolgono nella difesa e nella tutela dei diritti individuali e di tutto il corpo professionale, pena l'ulteriore scadimento della nostra funzione istituzionale e sociale.*

*Vivere, sentire e promuovere l'orgoglio professionale sono i capisaldi del nostro lavoro quotidiano: a tali sentimenti e azioni si dovrebbe improntare il nostro impegno quotidiano che, prima ancora che di natura sindacale, è -e dovrebbe a mio avviso restare- di natura civile e culturale.*

## **D. COLLEGIO DEI DOCENTI E AMBITI STRATEGICI**

(la seguente nota è una riflessione teorica - con i dovuti risvolti operativi nella parte finale - su come una scuola potrebbe funzionare se un collegio dei docenti si riappropriasse delle sue

prerogative, lasciando alla RSU il solo compito di tradurre in cifre quanto comunque voluto dal Collegio)

*Esistono due modi diversi di intendere l'elaborazione del P.O.F., che, è bene ricordarlo preliminarmente, è attività di esclusiva competenza del Collegio dei Docenti (D.P.R. 275/99, art. 3, c. 3). A questi due diversi modi di intendere questa nostra attività corrispondono due modi diversi di intendere la scuola.*

*Da una parte, secondo una visione dirigistica, piramidale e per certi versi deresponsabilizzante per i docenti, il Dirigente Scolastico si assume ogni onere propositivo e richiede ai docenti di elaborare o proporre attività aggiuntive, affidando a docenti di sua fiducia il coordinamento di singoli progetti o di interi settori organizzativi, gestionali, relazionali o, addirittura, didattici promuovendo o, comunque, non ostacolando, ogni sorta di attività che non sempre però ha delle ricadute sul percorso curricolare dei ragazzi (le ricadute sulla formazione in senso ampio non sono ovviamente in discussione). Per converso, a fronte di una mole di lavoro, tutt'altro che indifferente, il ritorno economico è spesso a dir poco risibile e, comunque, in assenza di una pianificazione progettuale organica che possa prevedere sin dall'inizio i costi e quindi i compensi spettanti a quanti abbiano partecipato alla realizzazione di una qualche attività aggiuntiva, si assiste in occasione dei Collegi all'approvazione di qualunque cosa venga presentata, senza per questo intendere che il "qualunque" voglia gettare discredito sulla qualità del prodotto. Sta di fatto che la quantità e la varietà stessa dei progetti che poi in Collegio vengono approvati, privano in definitiva ciascuno di noi della possibilità di vedere remunerato in modo dignitoso il lavoro aggiuntivo svolto. In questo quadro, ciascuno di noi se da un lato ha pur sempre la possibilità di aderire ad un progetto o di farsene promotore, dall'altro non ha la possibilità di sapere preventivamente quale sarà il ritorno economico del suo impegno e dovrà rimettersi alle disponibilità contingentate da una contrattazione sindacale o, peggio, al "buon cuore" di questo o di quello. Senza contare poi che questo genere di impostazione va contro la più elementare visione professionale del nostro lavoro, per la quale ciascuno di noi dovrebbe abbandonare la vocazione missionaria che produce logiche e condizioni impiegate, ed elaborare, senza sensi di colpa e senza la paura di essere tacciato di venalità, una più profonda coscienza del proprio ruolo sociale, che senza tema di smentite, è oggi sempre più legato ai compensi economici che si percepiscono per le proprie prestazioni.*

*Dall'altra parte, una preventiva pianificazione progettuale restituirebbe il ruolo centrale nella programmazione didattica ed educativa che ha (ancora) il Collegio dei Docenti e avvierebbe, qualora ancora non fosse successo, un processo innovativo nelle relazioni tra i colleghi.*

*Gli aspetti da considerare in questa diversa impostazione sono di natura istituzionale, innanzitutto, di natura professionale ed economica, in seconda istanza. Partiamo dagli aspetti istituzionali. Il mandato che ha ciascuno di noi e l'organo cui tutti noi apparteniamo, il Collegio dei Docenti, è quello di costruire percorsi curricolari di qualità finalizzati alla formazione dei cittadini. Al centro della nostra attività sta l'insegnamento delle nostre discipline, affinché, attraverso esse, i giovani*



*cittadini possano costruire solide conoscenze e solide competenze che in futuro, all'interno del mercato del lavoro, essi possano "spendere" a vantaggio loro e di tutta la società. Non è poco. Ma diventa niente se, a fronte di questa responsabilità, non utilizziamo gli strumenti per potere assumercela ed esercitarla.*

*Il Collegio dei Docenti è proprio la sede istituzionale e, al tempo stesso, lo strumento "professionale" per ridare vitalità alla scuola pubblica statale, nuovo riconoscimento del ruolo sociale del nostro lavoro, nuova, e auspicabile, motivazione all'impegno quotidiano.*

*Con tutto ciò che ne conseguirebbe dal punto di vista economico.*

*Sempre restando in ambito istituzionale, non è un caso che qualunque documento normativo - dal Testo Unico, alle norme sulla dirigenza, allo stesso contratto dei Dirigenti, dalle Circolari Ministeriali alle semplici Note, ai Contratti di Lavoro - ad ogni piè sospinto utilizzano l'espressione "nel rispetto delle competenze e delle prerogative degli Organi Collegiali". Quali allora le prerogative del Collegio?*

*In questa sede ci limitiamo a parlare dell'elaborazione del P.O.F.. E' pur vero che, sulla base del P.O.F., è prerogativa del Dirigente predisporre il conseguente Piano delle Attività (quello che contiene l'indicazione dei nominativi dei responsabili di progetto). Ma il Piano delle Attività passa poi alla delibera del Collegio e se in esso dovessero comparire progetti, attività o anche nominativi che il Collegio non considera in linea con la sua linea progettuale, il Piano ritorna al mittente. E' ovvio che qui non si vogliono fornire gli elementi per dar luogo nelle scuole ad atmosfere di conflittualità e mi augurerei che nessun Dirigente possa esser così stolto da mettersi contro la maggioranza del suo Collegio dei docenti. Si vuole soltanto rammentare che gli strumenti normativi per restituire al Collegio il suo ruolo centrale nella programmazione didattico-educativa ci sono. E i dirigenti-dirigisti lo sanno, se è vero, come è vero, che tendono a svuotarne sempre di più il ruolo consultivo per privilegiare quello deliberativo su materie e argomenti che però in Presidenza hanno avuto il luogo di elaborazione e senza, perciò, che noi colleghi ci siamo preventivamente potuti consultare (ma di questa deriva istituzionale siamo proprio noi insegnanti i primi responsabili, prevalentemente avversi alle riunioni collegiali -e all'idea stessa di collegialità- viste, per lo più, come "inutili perdite di tempo". Va pertanto detto subito che quanti tra i colleghi le intendessero così, avrebbero però poi poco da lamentarsi del proprio Dirigente, qualora, come è ovvio e giusto, per far funzionare comunque la scuola, invada ogni campo anche in modo illegittimo!).*

*Resta da discutere l'aspetto professionale e, conseguentemente, economico di una rivitalizzazione delle prerogative del Collegio dei Docenti.*

*Se il mandato istituzionale della scuola e di ciascuno di noi è quello di offrire un'istruzione e una formazione di qualità, bisogna ripartire da una progettualità che nelle discipline e nel loro insegnamento abbia la centralità. In ogni scuola i docenti si raggruppano (o potrebbero raggrupparsi) nei dipartimenti disciplinari. Da essi, e non dall'iniziativa dei singoli, dovrebbe partire la proposta progettuale, e tenendo conto delle questioni didattico-educative e di interesse professionale collegiale che i colleghi di ciascun dipartimento sentono più urgenti per una maggiore efficacia del*

*loro lavoro quotidiano con gli alunni della scuola e, perché no, dei loro interessi professionali che sul lavoro quotidiano hanno poi comunque una ricaduta.*

*In tal senso, i dipartimenti disciplinari potrebbero richiedere un certo budget annuale, il cui ammontare potrebbe essere stabilito in misura proporzionale al numero dei docenti di quel dipartimento con le relative compensazioni tra un dipartimento e l'altro determinate dall'entità stessa dei progetti elaborati e dal numero di colleghi che vi partecipano, nella comune consapevolezza che la coperta è comunque corta e che non bisogna mai perdere di vista il prioritario obiettivo della ricaduta sugli alunni in termini di conoscenze e di competenze che i vari progetti dovrebbero, a mio avviso, costantemente ricercare.*

*Tutto ciò dovrebbe produrre una maggiore coerenza del P.O.F. stesso e, non secondariamente, una maggiore consapevolezza in ciascuno di noi della necessità del lavoro collegiale e del confronto e della comunicazione delle esperienze. Se tutto ciò fosse vero in breve tempo una tale pratica porterebbe ciascuna istituzione scolastica a divenire una Comunità educativa a tutti gli effetti, con l'indiscutibile vantaggio, rispetto alle scuole paritarie religiose, di un rispetto sostanziale del pluralismo, che in quelle scuole non può esserci, e rispetto alle paritarie laiche ("i diplomifici"), di una maggiore efficacia nel lavoro di sostegno e di recupero degli alunni "difficili", grazie al supporto permanente, non estemporaneo, programmato e scientificamente predisposto da gruppi di lavoro ad hoc.*

*Ma per far questo ci vogliono i soldi, perché, come è ovvio, il tempo da dedicare a questo genere di impostazione delle attività comporterebbe un impegno quasi totalizzante. In un primo tempo si utilizzerebbero le esigue risorse presenti nel Fondo (e comunque finalmente ci si renderebbe conto che per far funzionare bene la scuola bisogna investire sulla scuola e sugli insegnanti). Ma non è da escludere che da subito si potrebbero individuare tra i colleghi delle figure di "specialisti" nel reperire fondi aggiuntivi da Enti pubblici, Associazioni, Privati o, in sintesi, da qualunque soggetto abbia interesse o sia istituzionalmente preposto a investire sulla scuola e sui ragazzi, nel rispetto della libertà e dell'autonomia progettuale degli insegnanti.*

*In concreto, per ciò che riguarda il settore disciplinare di competenza di ciascun insegnante si potrebbero richiedere:*

- 1. Un progetto sperimentale sulla valutazione (XXX euro);*
- 2. Un gruppo di autoaggiornamento che, attraverso tecniche laboratoriali, studi le ricadute in termini di competenze dell'insegnamento della disciplina (XXX euro);*
- 3. Un gruppo di lavoro che individui le conoscenze e le competenze considerate minime nelle discipline secondo i vari livelli-classe (XXX euro)*
- 4. Un gruppo di lavoro che organizzi con materiali appositamente predisposti lo svolgimento degli interventi di recupero e tutte le modalità di rilevamento del deficit cognitivo, di raccordo con l'insegnante curricolare, di intervento vero e proprio e di monitoraggio/valutazione delle variabili che sono intervenute nel processo di recupero attivato (XXX euro, oltre gli interventi veri e propri);*
- 5. ....*



*(quelli precedenti sono soltanto alcuni esempi. Ciascun insegnante per il proprio ordine e grado di scuola e per le proprie discipline potrà proporre gli ambiti che ritiene più importanti, tenendo conto che:*

- a. essi abbiano comunque un rapporto diretto con il percorso curricolare dell'allievo;*
- b. altri colleghi potrebbero considerare prioritari altri ambiti, per cui si tratterà di cercare ambiti strategici che possano coinvolgere il maggior numero di colleghi).*

## **2. PREROGATIVE DELLE RSU**

(normativa di riferimento: **CCNQ/98** sulla “**costituzione delle RSU**” e **CCNQ/98** su “**distacchi, permessi e altre prerogative sindacali**”)

Art. 5, c. 4 “cost. RSU”, e artt. 2, 3 e 4 “prer. Sindacali”:

- a. diritto ai permessi retribuiti
- b. diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art.12 del CCNQ /98 su “distacchi, permessi e altre prerogative sindacali”;
- c. diritto ad indire assemblee dei lavoratori;
- d. diritto ai locali;
- e. diritto di affissione.

Art. 8 c. 1 “cost. RSU”

- a. decisioni assunte a maggioranza

### Commento:

*Tutti i diritti di cui all'art. 5 comma 4 e agli artt. 2, 3 e 4 vanno chiariti nella parte del C.I.I. dedicato alle relazioni sindacali (materia di contrattazione del punto f dell'art. 6, c. 2, del CCNL/03).*

### **lett. a “PERMESSI RETRIBUITI”**

*La RSU nel suo complesso, e non i singoli componenti, godono di permessi retribuiti quantificabili in mezz'ora a dipendente (es.: 60 unità di personale dipendente x 30 minuti=1800 minuti diviso 60 minuti=30 ore; teoricamente, ma solo teoricamente, 10 ore per ogni componente RSU.*

*Come utilizzare tali permessi?*

*In genere per la contrattazione con il D.S. o per incontri di intesa tra gli stessi componenti RSU. Si ricordi che, di norma, la contrattazione con il D.S. avviene fuori dell'orario di servizio. Allora, si danno due possibilità:*

- 1. la RSU elabora un regolamento scritto sul funzionamento delle RSU per l'utilizzo dei permessi e ciascun RSU poi è costretto ad osservarlo;*
- 2. oppure ci si accorda verbalmente nel rispetto dei diritti di tutti i componenti RSU. Se i rapporti tra i singoli componenti della RSU sono buoni, meglio il secondo caso. Se i rapporti non sono buoni, meglio mettere nero su bianco.*

*In ogni caso è bene chiarire nel C.I.I. che i permessi retribuiti spettanti alle RSU vengono fruiti per espletamento del mandato previa comunicazione, si badi bene comunicazione, non richiesta, al D.S. con indicazione di giorno e ora della fruizione e senza ulteriori indicazioni. Nel C.I.I. si chiarirà quale dovrà essere il tempo di preavviso da comunicare al D.S. per provvedere alle sostituzioni.*

*Insomma, per quanto possibile bisognerebbe espletare il proprio mandato fruendo dei permessi sindacali di cui sopra.*

*N.B. per disporre di un permesso RSU bisogna informare preventivamente tutti i colleghi RSU e chiedere loro il consenso, perché quel monte-ore appartiene anche a loro.*

### **Esempio di modulo di comunicazione fruizione permesso retribuito**

AL D.S.

del  
di

Il/la sottoscritto/a....., RSU in codesta Istituzione Scolastica, ai sensi dell'art..... del vigente C.I.I.,

#### **COMUNICA**

alla S.V. che fruirà di n. ... ore di permesso retribuito di cui all'art. 5 c. 4 del CCNQ/98 ("costituzione delle RSU") e all'art.... del CCNQ/98 su "distacchi e permessi sindacali", il giorno.....dalle ore....., alle ore....., per svolgere attività inerenti al proprio mandato.

Con osservanza,

.....,li.....

Il componente della RSU

#### **lett. c "DIRITTO DI ASSEMBLEA"**

*il riferimento normativo è l'art. 8 del CCNL/03 e l'art. 2 del CCNQ/98 "prer. Sindacali" (per ogni successivo chiarimento verrà richiamato il comma specifico dell'art. 8 in questione)*

*limitazioni:*

- a. ogni collega ha diritto a 10 ore di permessi sindacali ad anno scolastico (comma 1). La RSU eviterà di indire troppe assemblee interne, perché se no i colleghi esauriscono il monte ore disponibile e non vanno più alle assemblee sindacali nostre e delle altre OO:SS. che sono non meno importanti: insomma, bisogna far comprendere che partecipare alle assemblee è sì un diritto, ma anche un momento di informazione professionale a cui non si dovrebbe rinunciare. L'assemblea interna può essere preventiva, finalizzata cioè a raccogliere all'inizio dell'anno suggerimenti per la nuova piattaforma contrattuale e consultiva, finalizzata cioè, alla fine della contrattazione e prima di sottoscrivere il Contratto, a chiedere ai dipendenti se le intese raggiunte con il D.S. li soddisfano.*
- b. In ogni scuola al massimo si possono tenere 2 assemblee al mese (art. 8, comma 2).*
- c. La RSU può indire assemblee solo congiuntamente e non il singolo componente (art. 8, comma 3 lett. b). Questa prerogativa di indizione di assemblea sindacale interna da parte di un singolo spetta invece al Terminale Associativo che, però, a meno che non sia nel suo giorno libero, per potervi partecipare o ricorre al suo monte ore di 10 ore (e non conviene) o richiede alla sede provinciale di fruire di un permesso orario ai sensi dell'art. 10, comma 1, del CCNQ/98 sulle "prerogative sindacali"*

- d. *Le assemblee possono essere tenute per tutto il personale o solo per un'area del personale (docenti da una parte, ATA dall'altra): la seconda modalità è consigliabile quando bisogna affrontare argomenti specifici.*
- e. *Se l'assemblea è indetta per tutto il personale essa va collocata all'inizio o al termine delle attività didattiche (e questo vale anche se l'assemblea è indetta solo per il personale docente) (comma 4, 1° periodo).*
- f. *Se l'assemblea è indetta solo per il personale ATA, essa può essere svolta anche nelle ore intermedie del servizio scolastico (art. 8, comma 4, 2° periodo).*
- g. *La durata massima di ogni assemblea è di 2 ore (art. 8, comma 6).*
- h. *Il C.I.I. stabilirà entro quanti giorni si può convocare un'assemblea interna. Il CCNL/03 indica 6 giorni per le assemblee territoriali, ma a livello di scuola, specialmente se vi sono delle questioni urgenti il limite potrebbe anche essere ridotto a 3 o 4 giorni, ma non di meno, per esser certi che tutti i dipendenti abbiano il tempo di leggere la comunicazione e di poter dare la loro adesione.*
- i. *La RSU nel C.I.I. può fissare, previo accordo con il D.S., perché questa è materia di contrattazione, anche le modalità con cui avviene il rilevamento delle adesioni, fermo restando che il D.S. dovrà far passare apposita circolare il giorno stesso in cui è pervenuta la richiesta (art. 8, comma 7). E' consigliabile anche prevedere nel C.I.I. che la fotocopia con le firme di adesione del personale venga consegnata alla RSU entro le 24 ore precedenti l'assemblea sindacale.*
- j. *L'adesione ad una assemblea sindacale è irrevocabile. (art. 8, comma 8)*
- k. *Per richiedere l'uso dei locali ai fini dello svolgimento di un'assemblea sindacale è obbligatorio:*
1. *indicare l'ordine del giorno e la durata;*
  2. *rispettare i termini di preavviso;*
  3. *nel caso in cui la RSU abbia invitato dirigenti sindacali esterni, specificare almeno la sigla di appartenenza.*

MODULO DI INDIZIONE DI ASSEMBLEA SINDACALE a livello di singola istituzione scolastica:

AL D.S.

del  
di

La scrivente RSU, ai sensi dell'art. 8 del CCNL/03.,

INDICE

un'ASSEMBLEA SINDACALE per il personale docente/ATA/ per tutto il personale\* di codesta Istituzione Scolastica, da tenersi il giorno.....dalle ore....., alle ore....., con il seguente ordine del giorno:

- 1.
- 2.
- 3.

(all'assemblea parteciperà un dirigente sindacale della O.S.\*\*.....)

Si richiede pertanto di predisporre l'uso di un locale adeguato allo svolgimento della predetta assemblea.

Si rammenta alla S.V. di provvedere agli adempimenti di diffusione della presente richiesta previsti dall'art. 8 c. 8 del CCNL/03 (e dall'art. x del Contratto Integrativo d'Istituto vigente).

Con osservanza,

.....,li.....

La RSU

\*cancellare le voci che non interessano

\*\* indicare la sigla sindacale

#### **lett. d “DIRITTO AI LOCALI”**

**(normativa di riferimento art. 4 del CCNQ/98 “prer. Sindacali”)**

*Non appena insediata, la RSU deve richiedere un locale specificamente adibito al lavoro delle RSU, perché ha diritto ad usufruirne (comma 2 del cit. art. 4). Si faccia attenzione: tale diritto sussiste ed è inderogabile nelle Istituzioni Scolastiche con più di duecento dipendenti. In quelle fino a 200 dipendenti, ci si accontenterà, qualora la richiesta di un locale adibito ad uso continuativo ed esclusivo della RSU non potesse essere evasa, di un locale per le sole riunioni della RSU. Provarci, comunque, non guasta. In tale locale dovrebbero trovarsi (e quindi bisogna fare una esplicita e formale richiesta scritta):*

1. *un armadio a chiave dove depositare tutto il materiale sindacale e di cancelleria di cui la RSU ha bisogno;*
2. *per materiale sindacale e di cancelleria si intende:*
  - a. *un libro dei verbali con pagine numerate; si ricorda che l'unico verbale obbligatorio è, salvo diverso regolamento interno tra i componenti della RSU o salvo diverse disposizioni contenute nel C.I.I., quello di sottoscrizione del Contratto Integrativo d'Istituto (che i Revisori dei Conti richiedono insieme al Contratto al momento della verifica delle compatibilità finanziarie e normative). Si consiglia, però, di verbalizzare i contenuti di tutti gli incontri, scegliendo a rotazione chi verbalizza. **IMPORTANTISSIMO:** siccome la stesura dei verbali comporta comunque del tempo, è consigliabile prevedere nel Contratto d'Istituto la creazione di un'apposita figura di collaboratore amministrativo “addetto alle relazioni sindacali d'Istituto” a cui, oltre che i contatti informativi con la RSU, si potrebbe affidare l'incarico di redigere i verbali degli incontri tra D.S. ed RSU. Tale prestazione aggiuntiva potrebbe essere remunerata ex art. 47 c.1 lett. b, come “incarico specifico” e contrattat tra il D.S. e la RSU, per ciò che concerne le modalità, i criteri di attribuzione e il relativo compenso.*
  - b. *un registro di protocollo per l'invio e la ricezione formale e registrata di quanto il D.S. invia alla RSU e di quanto la RSU invia al D.S. o, tramite la*

- scuola, alle OO.SS. o agli uffici scolastici centrali (MIUR) o periferici (Ufficio Scolastico Regionale – USR/ Centro Servizi Amministrativi – CSA); per la corretta compilazione del registro di protocollo conviene farsi istruire da un addetto al protocollo degli Uffici Amministrativi della propria scuola;
- c. una postazione di computer con collegamento ad internet, completa di stampante;
  - d. penne, matite, gomme, evidenziatori, carpette o raccoglitori, floppy disk;
  - e. materiale normativo (contratti, leggi, circolari ecc.);
  - f. materiale delle rispettive OO. SS. di appartenenza di ciascun componente RSU
  - g. ogni altra cosa utile per il lavoro della RSU.

*E' utile ripetere che tutto il materiale di cui sopra, ivi compreso l'uso del locale per la RSU, deve essere richiesto per iscritto.*

*E' bene precisare che, al di là dell'uso continuativo ed esclusivo o per le sole riunioni di un locale, nessun altro diritto è previsto tra quelli citati al n.2. Ma il MIUR e l'ARAN a più riprese hanno sollecitato i D.S. a mettere a disposizione qualunque cosa possa agevolare l'attività delle RSU all'interno di ogni singola scuola.*

#### **lett. d “DIRITTO DI AFFISSIONE”**

**(norma di riferimento: art. 3 CCNQ/98 “prer. Sindacali”)**

*La RSU di ciascuna scuola, insieme ai Terminali Associativi della scuola e ai rappresentanti territoriali delle OO.SS., ha diritto di affiggere all'Albo Sindacale materiale sindacale informativo per i dipendenti della scuola. L'affissione non prevede autorizzazione del D.S.: anzi, i soggetti sindacali di cui sopra sono gli unici aventi diritto all'uso dell'Albo Sindacale, mentre l'Amministrazione Scolastica ha il dovere di affiggere qualunque nota sindacale giunga a Scuola.*

### **3. COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

**(norma di riferimento: art.7, c. 1, par. III, CCNL/03)**

1. D.S.
2. RSU
3. Rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL

#### **ALCUNE PRECISAZIONI**

*Il D.S. è il titolare della contrattazione e non può delegare (nota ARAN, prot. 7732 del 22 Maggio 2001)*

*Ai sensi della nota ARAN citata, egli può avvalersi dell'assistenza di personale del proprio Ufficio, ad esempio del D.S.G.A., ma si ricordi che avvalersi di una consulenza non sta a significare che il soggetto assistente faccia parte integrante della contrattazione: egli cioè risponde ad eventuali quesiti posti dalla delegazione sindacale al D.S., quesiti a cui quest'ultimo non sia in grado di rispondere, ma non esprime assenso o dissenso nel merito delle questioni oggetto di contrattazione.*



*Addirittura, se le questioni da affrontare dovessero riguardare personalmente tale assistente, la RSU potrebbe chiedere un (momentaneo) allontanamento dell'interessato.*

*Quanto alla possibilità di un componente RSU di avvalersi di assistenza, ciò è consentito come diritto inderogabile solo ai componenti RSU eletti nelle liste dei sindacati firmatari del CCNL (CGIL, CISL, UIL e SNALS), non ai componenti RSU eletti in liste di sindacati non firmatari (nella fattispecie ciò riguarda solo le RSU GILDA, dal momento che i COBAS, non essendo neanche rappresentativi, non siedono al tavolo delle trattative del CCNL). Resta, però, la facoltà, tanto per un componente RSU della GILDA, quanto per un componente RSU dei COBAS, di richiedere l'assistenza di un dirigente della sua sigla sindacale. Il D.S. non potrebbe opporsi, le altre sigle sindacali (Confederali + Snals) invece sì. Alla faccia della democrazia! (Nota ARAN, prot. 1977 del 12 Febbraio 2001, di cui si riporta il successivo stralcio: “...Nessuna osservazione può infatti essere svolta da una delle parti sulle modalità di composizione della delegazione trattante dell'altra parte”). L'assurdità sta nel fatto che una RSU GILDA o COBAS potrebbe vedersi sollevate obiezioni (e di fatto succede sempre così) proprio dalla sua stessa parte e non dall'altra!*

*Comunque sia, l'eventuale assistente non ha titolo alla contrattazione, come già si diceva per l'assistente del D.S.. E', per così dire, un suggeritore.*

#### **4. MATERIE DI INFORMAZIONE (CONCERTAZIONE E INTESA)**

**(Norma di riferimento: art. 3 comma 3, art. 5, commi 1 e 2, art. 6, comma 2, lett. a), b), c), j), k), l), e comma 3)**

*Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali (art.3. c. 3 CCNL/03):*

- a. contrattazione collettiva (nazionale, regionale, di scuola);*
- b. partecipazione;*
- c. interpretazione autentica.*

*L'**informazione** è uno dei tre istituti in cui si articola la partecipazione (art. 3 c. 3 lett. b CCNL/03). Gli altri due istituti della partecipazione sono la **concertazione** e le **intese**.*

*A onor del vero, l'art. 5, comma 1, dal 2° periodo in poi, con assoluta precisione, indica che tutti e tre gli istituti della partecipazione, sono pertinenti, tanto per le materie di informazione, quanto per le eventuali code di concertazione ed intesa, alla sola Amministrazione scolastica nazionale (1° livello) e regionale (2° livello). Non sarebbero pertanto pertinenti al livello di Istituzione Scolastica (3° livello) che poi è quello che interessa alla RSU.*

*Ma se leggiamo il medesimo articolo 5 comma 1 nel primo periodo, troviamo testualmente scritto:*

*“Le forme di partecipazione sindacale si svolgono al livello istituzionale competente per materia”, senza un’esplicita esclusione del livello dell’Istituzione Scolastica.*

*Pertanto, stando così le cose, le materie di informazione preventiva diventano automaticamente anche oggetto di eventuale concertazione e conseguente intesa. Detto in altri termini, nei modi dovuti, come si dirà di seguito, esse sono materia di “contrattazione” a tutti gli effetti. Alla faccia del “sindacalese”!*

*Si badi bene: il ragionamento sopra esposto ha il solo scopo di dimostrare che il nostro Contratto di Lavoro non sia scritto per niente bene. Ma è chiaro a tutti che la questione sollevata sia tutt’altro che infondata e richieda, comunque, un’interpretazione autentica da parte del Ministero e delle OO.SS. firmatarie (le quali, chi scrive ne è certo, interpreteranno in senso restrittivo e non estensivo il senso originario dei contenuti contrattuali analizzati, per le ovvie conseguenze di partecipazione attiva che i dipendenti di una scuola, attraverso la loro RSU, potrebbero svolgere su materie delicatissime quale, ad esempio, la determinazione degli organici).*

*Vediamo, dunque, come si realizzerebbero i tre istituti della partecipazione (v. art. 5, c. 2 CCNL/03) al livello di singola Istituzione Scolastica (ovviamente, si tenga conto che ciò che segue rappresenta soltanto un’estensione di quanto invece nell’art. 5, comma 2, sarebbe riferibile solo ai primi due livelli della partecipazione):*

- 1. il D.S. fornisce l’informazione preventiva nei tempi stabiliti dal Contratto d’Istituto;*
- 2. la RSU richiede nel termine di **due giorni lavorativi** dal ricevimento dell’informazione che venga attivato un tavolo di concertazione;*
- 3. il D.S. nel termine di **cinque giorni lavorativi** dal ricevimento della richiesta di concertazione, apre il relativo “tavolo di concertazione”;*
- 4. il tavolo di concertazione dovrà chiudersi entro il termine perentorio di **sette giorni lavorativi** dall’apertura (con un’intesa?).*

#### **Art. 6, c. 3**

**“Le informazioni previste dal presente articolo vengono fornite nel corso di appositi incontri unitamente alla relativa documentazione”**

#### **Art. 6, c. 2 INFORMAZIONE PREVENTIVA:**

- a. proposte di formazione delle classi (**entro febbraio**)
- a. proposte di determinazione degli organici (**entro febbraio**)
- b. criteri per la fruizione dei permessi per l’aggiornamento (**entro l’inizio delle lezioni**)
- c. utilizzazione dei servizi sociali (**entro l’inizio delle lezioni**)

#### **Art. 6, c. 2 INFORMAZIONE SUCCESSIVA:**

- j. nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo d’istituto; (**entro l’inizio dell’anno scolastico successivo a quello cui l’informazione fa riferimento e comunque prima dell’inizio della nuova contrattazione**)

*Nota:*

*si veda il testo della sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Cassino che impone la pubblicazione dei nominativi con i relativi compensi percepiti.*

- k. 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 o Istituzioni; (**entro i 10 giorni successivi alla stipulazione della convenzione, dell'intesa o dell'accordo e, comunque, prima dell'attribuzione e dell'utilizzazione del personale coinvolto**)
- l. verifica dell'attuazione della contrattazione integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse (**entro l'inizio dell'anno scolastico successivo a quello cui l'informazione fa riferimento e comunque prima dell'inizio della nuova contrattazione**)

*Quest'ultimo punto spiega le ulteriori ragioni della sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Cassino e supera l'eventuale diniego da parte del D.S. di far conoscere alla RSU l'ammontare delle cifre spese per le attività e i progetti retribuiti con il F.I.S.:*

*come può una RSU verificare l'attuazione della contrattazione integrativa, ad esempio sull'applicazione dei criteri sanciti nel contratto sull'attribuzione delle attività aggiuntive, se non si conosce anche l'ammontare dei compensi percepiti da ciascun dipendente?*

*Più specificamente, se nel C.I.I. è sancito il criterio della equa attribuzione degli incarichi, non concentrandoli solo su alcuni dipendenti, nel rispetto delle competenze necessarie, e poi si scopre che un dipendente ha percepito, ad esempio, 4.000 euro contro una media di 300 euro a dipendente, come può la RSU eccepire sul mancato rispetto dei criteri previsti nel C.I.I. ed arbitrariamente e quindi illegittimamente elusi dal D.S.?*

*Come si possono promuovere pari opportunità per tutti i dipendenti, se poi si accorcia ulteriormente la già corta coperta delle risorse disponibili in una Istituzione Scolastica?)*

## **5. RIFERIMENTI CONTRATTUALI E TEMPISTICA LEGATA ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA D'ISTITUTO**

- A. Piano delle Attività del personale docente (**art. 26 comma 4 CCNL/03**)
1. È predisposto dal D.S. (sulla base di eventuali proposte del Collegio dei docenti o del Consiglio di circolo o d'Istituto);
  2. **Prima dell'inizio delle lezioni;**
  3. E' deliberato dal Collegio dei Docenti;
  4. Contiene tutti gli impegni di lavoro del personale docente (adempimenti individuali e collegiali), comprese le attività aggiuntive.
- B. Piano delle attività del personale ATA (**art. 52, comma 3 CCNL/03**)
1. è formulato come proposta dal D.S.G.A.
  2. **all'inizio dell'anno scolastico;**
  3. il D.S. ne verifica la congruenza con il P.O.F.;
  4. il D.S. espleta le procedure di contrattazione con la RSU;
  5. e **solo allora**, il D.S. lo adotta;
  6. la puntuale attuazione è affidata al D.S.G.A..

Commento:

*I due Piani delle Attività costituiscono dei documenti fondamentali che devono essere resi noti a tutti i dipendenti nei tempi più rapidi, dal momento che in essi compaiono, pianificati e calendarizzati, tutti gli adempimenti obbligatori cui ognuno è tenuto.*

*Solo due esempi:*

*già a settembre/ottobre ogni insegnante potrebbe conoscere la data dei suoi scrutini o del Collegio dei docenti per l'adozione dei libri di testo e programmare conseguentemente i suoi impegni privati;*

*ai fini della contrattazione, il Piano delle Attività contiene anche "l'organigramma" (distribuzione di incarichi e funzioni) della Scuola, nonché gli eventuali "ambiti operativi" di cui si era parlato prima a proposito delle competenze del Collegio dei Docenti.*

*I Piani delle Attività, in definitiva, consentono di sapere chi, cosa e quanto ciascuno dovrà fare nel corso dell'anno scolastico: alla contrattazione integrativa d'istituto resterà solo da definire tutti i compensi forfetari, in quanto quelli orari sono già determinati dalle rispettive tabelle contenute nel Contratto di lavoro (tabella 5 per il personale docente, tabella 6 per il personale ATA).*

## **6. LA CONTRATTAZIONE**

**(normativa di riferimento: articolo 6, CCNL/03)**

### **1<sup>a</sup> FASE**

**(normativa di riferimento: art. 6, comma 2, dopo la lettera i)**

❖ Al comma 2, dopo la lettera i) si legge:

*"Il dirigente scolastico, nelle materie di contrattazione, **deve formalizzare** la propria proposta entro termini congrui con l'inizio dell'anno scolastico e, **in ogni caso, entro i successivi dieci giorni** lavorativi decorrenti dall'inizio delle trattative."*

### Commento

*Si possono ipotizzare due diverse linee di condotta da parte della RSU:*

*1. si attende, entro termini ragionevoli, la proposta del D.S.*

*oppure*

*2. la RSU formula una proposta di contratto e il D.S. deve dare risposta entro 10 giorni.*

*La prima soluzione è **più comoda** per la RSU, ma **meno efficace**: dopo che il D.S. ha lavorato su un documento è più difficile farlo tornare indietro rispetto all'idea che si è fatto.*

*La seconda soluzione è **più faticosa** per la RSU, ma **più efficace**: per quanto attento possa essere un D.S., in genere però gli può sfuggire l'idea complessiva su cui è improntato il Contratto Integrativo. Attenzione: qui non si tratta di carpire la buona fede, essendo fra l'altro le relazioni sindacali improntate alla correttezza e trasparenza dei comportamenti (art. 3, comma 1, ultimo periodo). E' una questione psicologica: l'impianto contrattuale e le linee di ispirazione vengono proposte dalla*

*RSU; il D.S. interviene eventualmente per apportare modifiche che comunque non possono stravolgere l'impianto complessivo!*

❖ Al comma 4 si legge:

“Sulle **materie** che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico tutte le procedure (di contrattazione) previste dal presente articolo debbono concludersi nei **termini** stabiliti dal Direttore Generale Regionale **per le questioni che incidono sull'assetto organizzativo** e, **per le altre**, nei tempi congrui **per assicurare il tempestivo ed efficace inizio delle lezioni**”

Analisi:

- a. materie (LETT. D, LETT. E, LETT. G in caso di locali cadenti, LETT. I);
- b. termini (1. entro l'avvio dell'anno scolastico; 2. Entro l'inizio delle lezioni)
- c. questioni che incidono sull'assetto organizzativo:  
(si ricordi che il Collegio elabora il P.O.F. ed è **l'organo sovrano in materia di funzionamento didattico** perché formula proposte al D.S. su:
  - formazione e composizione delle classi;
  - l'assegnazione ad esse dei docenti, per la formulazione dell'orario delle lezioni e per lo svolgimento delle altre attività scolastiche, tenuto conto dei criteri generali indicati dal consiglio di circolo o d'istituto;
  - proponendo, ove necessario, opportune misure per il miglioramento dell'attività scolastica;

Commento

*Attenzione a quanto si dice nella lettera b: ogni anno scolastico inizia il 1° settembre. Dovremmo andare a contrattare ad Agosto o interrompere le ferie?*

*Ecco perché converrebbe comunque non prendere subito ad Agosto i 4 giorni di festività di cui all'ARTICOLO 14, COMMA 2. Eventualmente essi potranno essere goduti nel mese di settembre dell'anno scolastico successivo a quello in cui tali giorni spettavano, prima dell'inizio delle lezioni.*

*Quali sono le questioni contrattuali che incidono sull'assetto organizzativo:*

DOCENTI

1. nomina dei due collaboratori del Preside;
2. designazione delle funzioni strumentali;
3. assegnazioni dei docenti alle classi;
4. orario provvisorio e definitivo delle lezioni;
5. convocazione dei supplenti;
6. formazione delle classi (n° di alunni)
7. ....

ATA

1. Orario di apertura e chiusura della scuola in presenza o assenza di attività pomeridiane
2. Assegnazione del personale ai settori e carichi di lavoro individuali
3. Incarichi specifici
4. ....



*Questa lista non ha la pretesa di essere esaustiva. Resta il fatto che, come si sarà notato, molte delle questioni segnalate non sono di competenza della RSU.*

**7. LE MATERIE DI CONTRATTAZIONE (2ª FASE)  
(normativa di riferimento art. 6, comma 2, lettere da d) ad i))**

LETTERE:

- d. modalità di utilizzazione del personale in rapporto al P.O.F.;
- e. criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente, educativo ed ATA alle sezioni staccate e ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica. Ritorni pomeridiani.
- f. Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della L. 146/90, così come modificata e integrata dalla L. 83/2000;
- g. Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- h. I criteri generali per la ripartizione delle risorse del F.I.S. e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del D. Lgs. 165/01, al personale docente, educativo ed ATA\*;
- i. Criteri e modalità relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del personale docente, educativo ed ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il F.I.S.

Si aggiunga anche come materia di contrattazione quella dei "Ritardi, recuperi e riposi compensativi del personale ATA", come previsto all'art. 50 comma 2, secondo i criteri ivi indicati.

\*Attenzione: per l'attribuzione dei compensi da attribuire al personale ATA, non si contrattano solo i criteri, ma anche la misura dei compensi (art. 50, comma 4, CCNL/03)

❖ **SCHEDA RIASSUNTIVA SULLA CONTRATTAZIONE DELLA MISURA DEI COMPENSI:**

- art. 30, comma 2, Funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa;
- art. 31, comma 1, Attività di collaborazione con il Dirigente Scolastico (due docenti);
- art. 50, comma 4, prestazioni (autorizzate) del personale ATA eccedenti l'orario di servizio;
- art. 87, comma 3, lett. a., quota massima di straordinario del DSGA (interpretazione estensiva combinata tra l'art. 6, comma 2, lettera h, e l'art. 50, comma 4 "in quanto autorizzate...")

❖ **SCHEDA RIASSUNTIVA SULLA CONTRATTAZIONE DI CRITERI** (la definizione di CRITERI attiene all'ambito delle SCELTE, vale a dire ai principi sulla base dei quali si operano delle scelte)

- assegnazione del personale alle sezioni staccate e ai plessi;
- ritorni pomeridiani;
- applicazione dei diritti sindacali;
- determinazione dei contingenti di personale in occasione di sciopero;
- ripartizione delle risorse del F.I.S. (solo la quota comune, le altre sono già destinate);
- attribuzione dei compensi accessori per i docenti e gli educatori

*(Nota: per i D.S. quest'ultimo punto è un'arma a doppio taglio. Se non vogliono discutere l'esatta misura oraria o forfetaria, li si lasci pure fare. Basta inserire nel Contratto una clausola di questo tipo:*

*“eventuali residui del Fondo, determinati da nuovi introiti o da altre motivazioni di ordine organizzativo o contabile e accertati successivamente alla sottoscrizione del presente contratto, sono oggetto di tempestiva informazione successiva, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera l, del CCNL/03, e di conseguente coda contrattuale.”)*

- Organizzazione del lavoro e articolazione dell'orario dei dipendenti;
- Individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il F.I.S.

❖ **SCHEDE RIASSUNTIVE SULLA CONTRATTAZIONE DI MODALITÀ'** (la definizione di MODALITÀ' attiene all'ambito delle PROCEDURE, vale a dire al come si opererà nell'affrontare questioni organizzative, alla luce dell'analisi dell'argomento, delle risorse disponibili e dei limiti contingenti)

- utilizzazione del personale in rapporto al P.O.F.
- applicazione dei diritti sindacali;
- determinazione dei contingenti di personale in occasione di sciopero;
- organizzazione del lavoro e articolazione dell'orario dei dipendenti.

## **8. LETTERA D**

### **MODALITÀ DI UTILIZZAZIONE DEL PERSONALE IN RAPPORTO AL P.O.F.**

*Il P.O.F. contiene tutte le attività, ordinarie e aggiuntive, che la scuola offre all'utenza. Mentre le attività ordinarie attengono ai nostri **obblighi di servizio**, quelle aggiuntive no. Si tratta, pertanto, di distinguere i due aspetti, con la precisazione che per le **attività aggiuntive** la competenza esclusiva è propria della contrattazione, mentre per l'orario ordinario le modalità di utilizzazione sono di competenza degli OO.CC.. Dell'orario ordinario la contrattazione si occupa esclusivamente se vi sono degli oneri di lavoro aggiuntivi rispetto all'organizzazione del lavoro ordinario (es. riduzione dell'unità oraria e conseguente recupero).*

*Una questione che riguarda gli insegnanti è senz'altro il tetto massimo di ore in una giornata lavorativa tra attività didattica ordinaria e attività funzionali all'insegnamento (OO.CC.) e/o attività aggiuntive. Mentre per il personale ATA il CCNL quantifica perentoriamente in 9 ore il tetto massimo di lavoro giornaliero (art. 50, comma 3), questo tetto non è fissato per gli insegnanti. La Contrattazione potrebbe stabilire questo tetto. Sugerirei, di limitare la questione soltanto alle attività didattiche e alle riunioni collegiali, dal momento che, essendo il nostro un tempo professionale in modo particolare per ciò che è aggiuntivo e non obbligatorio, dovrà essere il professionista stesso a stabilire i tempi della sua prestazione. Anche al fine di garantire il funzionamento degli OO.CC. si potrebbe indicare in 7 ore il tetto massimo di prestazione lavorativa giornaliera, di cui fino a 4 o 5 ore per attività didattiche e 3 o 2 ore per attività collegiali (Collegi, Consigli e ricevimenti delle famiglie). Al di là di questo tetto, non si sarebbe più tenuti alla prestazione*

*lavorativa. E qualora essa fosse prestata il collega attingerebbe nelle misure orarie o forfetarie stabilite in contrattazione a compensi retribuibili con il F.I.S.*

*La materia di contrattazione riguarda anche le figure dei Coordinatori e dei Segretari dei Consigli di classe. Sono figure che, se non previste, potrebbero essere create in sede di Contrattazione, prevedendo compiti e misure dei compensi per lo svolgimento delle loro funzioni.*

*Stesso dicasi per i due collaboratori del D.S., per le Funzioni Strumentali all'Offerta Formativa (che però, essendo di nomina collegiale, non potranno che vedersi approvate dal contratto le modalità e i tempi di svolgimento del loro incarico, nei termini in cui hanno ricevuto l'incarico), dei responsabili della Biblioteca e dei Laboratori, delle Commissioni a qualunque titolo e con qualsiasi mandato deliberate dal Collegio.*

*Nelle modalità di utilizzazione del personale docente potrebbero rientrare anche gli **ambiti strategici didattici o gestionali** che vengono indicati dal D.S. e dal Collegio dei docenti (vedi precedente nota del paragrafo D. sulle "competenze del D.S. e degli OO.CC.").*

*Insomma, la domanda a cui la Contrattazione deve dare risposta è la seguente:*

*COME SI POSSONO UTILIZZARE LE RISORSE UMANE A DISPOSIZIONE DELLA NOSTRA SCUOLA PER MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA NOSTRA OFFERTA FORMATIVA?*

*COME "CONTEMPERARE L'INTERESSE DEI DIPENDENTI AL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E ALLA CRESCITA PROFESSIONALE CON L'ESIGENZA DI INCREMENTARE L'EFFICACIA E L'EFFICIENZA DEI SERVIZI PRESTATI ALLA COLLETTIVITÀ"?* (la citazione è tratta dall'art. 3 comma 1 del CCNL/03)

*Più complessa è la questione per il personale ATA. Ma qui si tratterà di ascoltare i diretti interessati, alla luce di una presa di coscienza da parte di questi dipendenti che si può lavorare meglio (sia come benessere personale che come efficienza della prestazione) e con maggiori riconoscimenti economici.*

*Promuovere la crescita di questa consapevolezza è il compito più delicato della RSU: bisogna far comprendere che un Contratto d'Istituto può essere uno strumento di miglioramento delle condizioni lavorative di tutti noi, se tutti cooperiamo alla sua formulazione, formulando gli opportuni rilievi sui disagi e le conseguenti proposte operative di soluzione.*

*Con l'avvento della riforma Moratti, se non riusciremo a bloccarla prima, la questione sarà ancora più complessa:*

*dove inseriremo le attività Facoltative/Opzionali?*

*Se saranno destinate al pomeriggio, dove andranno a finire le attività aggiuntive, che piacciono o no, siano utili o inutili, oggi costituiscono, talvolta in forma consistente, più spesso in misura offensiva, un arrotondamento, magro o grasso che sia, dei nostri sicuramente magri stipendi?*

*Si badi bene: io non sono pregiudizialmente contrario alle attività aggiuntive. Lo divento, quando esse non hanno ricadute sulla qualità degli apprendimenti dei nostri alunni e quando non ci sono le somme adeguate per compensarle rispetto alla loro*

*importanza. E lo divento ancor di più, quando costituiscono per i politici di turno e per i sindacati firmatari lo sbocco di una concezione folle e offensiva della nostra professione, secondo la quale “gli insegnanti italiani lavorano poco e quindi è giusto che guadagnino poco e quindi ancora, se vogliono guadagnare di più, devono lavorare di più”. Questa è la stolta logica (dell’aggiuntivo) dei contratti nazionali di lavoro della scuola che i Confederati e lo Snals hanno firmato in Italia dal 1995 ad oggi. Questa è la ragione di cultura professionale per cui la Gildea degli Insegnanti continua a non firmarli. E purtroppo molti insegnanti continuano a pensare che le cose stiano davvero così e che le ferie estive e le vacanze natalizie e pasquali siano un privilegio e non invece un diritto sacrosanto collegato alla specificità della nostra professione professionale! Chiedo scusa per la parentesi (necessaria).*

*Oltre alle attività F/O, si potrebbe presentare anche la questione delle quote orarie curricolari obbligatorie nazionali (non meno dell’85%) e delle quote orarie curricolari obbligatorie riservate alle istituzioni scolastiche (fino al 15%) del D.M. 234 del 26.6.2000 e che oggi con la riforma Moratti, in omaggio alla “devolution”, potrebbero diventare quote curricolari regionali. Ma la questione è di tale complessità che sarà più facile bloccare la Riforma Moratti piuttosto che applicarla. Quelli che non perderanno il posto di lavoro.*

## **9. LETTERA E**

- 1. CRITERI RIGUARDANTI LE ASSEGNAZIONI DEL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO ED ATA ALLE SEZIONI STACCATE E AI PLESSI**
- 2. RICADUTE SULL’ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEL SERVIZIO DERIVANTI DALL’INTENSIFICAZIONE DELLE PRESTAZIONI LEGATE ALLA DEFINIZIONE DELL’UNITÀ DIDATTICA.**

### **3. RITORNI POMERIDIANI.**

#### Commento

- 1. Sul primo punto, in ordine, si potrebbero indicare:*
  - 1. la richiesta volontaria;*
  - 2. particolari esigenze legate alla salute o a problemi familiari (il tutto debitamente certificato);*
  - 3. l’anzianità di servizio;*
  - 4. la destinazione ai plessi di alcune classi secondo regime di rotazione a sorteggio.*
  - 5. la riduzione al minimo possibile dei trasferimenti di personale da una sezione o da un plesso ad un altro, nel caso di servizio su più sezioni o più plessi.*
  - 6. ....*

*Si tenga comunque presente che per il personale che non abbia fatto esplicita richiesta volontaria di assolvimento degli obblighi di servizio nella sezione o nel*

*plesso assegnato, dovrebbe comunque essere prevista una remunerazione aggiuntiva a carico del F.I.S., come disponibilità alla flessibilità organizzativa al fine dell'“ampliamento del funzionamento dell'attività scolastica” (art. 86. c. 2 lett. a). A questo proposito, si rifletta sul fatto che un problema organizzativo del datore di lavoro (in questo caso, il Ministero), che con la riorganizzazione della rete scolastica (Circoli Didattici, Istituti Comprensivi e Istituti Superiori a più indirizzi) e con l'atavica questione dell'edilizia scolastica rende sempre più difficili le condizioni di lavoro del personale docente (ma anche di quello ATA, se si pensa alla riduzione degli organici di tale personale e ai conseguenti maggiori oneri di lavoro che ricadono su ciascun dipendente ATA), non dovrebbe pesare solo sul dipendente, per cui, in qualche modo, dovrebbero intervenire delle misure di compensazione volte al riconoscimento di disagi di cui lo stesso datore di lavoro è la principale causa.*

2. *Intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica*  
*Siamo giunti alla spinosa questione della flessibilità didattica e organizzativa. La normativa di riferimento è costituita dall'art. 31 del CCNI/99 e dall'art. 86, c. 2, lett. a, del CCNL/03.*

*La definizione dell'unità didattica è di competenza del Collegio dei Docenti. Ma sia che il Collegio la riduca a 55 o a 50 o a 45 minuti (con le connesse ricadute sull'organizzazione del lavoro per il recupero del tempo obbligatorio di servizio, e in questo caso il compenso per la flessibilità didattica e organizzativa spetta comunque a tutti gli insegnanti. Si badi all'articolo 26, comma 8: al recupero non si è tenuti, nel caso in cui la riduzione dell'ora sia determinata da cause estranee alla didattica, es. scuole con forte presenza di pendolari e conseguenti problemi connessi agli orari dei mezzi di trasporto), sia che la mantenga a 60 minuti, l'intensificazione può avvenire anche in una particolare programmazione delle attività didattiche. Ad esempio, i corsi di recupero in orario antimeridiano, comportano indubbiamente un'intensificazione della prestazione lavorativa, sia nella preparazione a monte sia nella realizzazione a valle, cioè in classe. Per brevità, si riporta un elenco delle possibili forme di accesso (questa volta ad personam, non a pioggia per tutti) ai “benefici” del compenso aggiuntivo per attivazione di forme di flessibilità didattica e organizzativa.*

*Si ricordi che il CCNI all'art. 31 prevedeva un compenso forfetario che andava dalle 300.000 alle 600.000 lire (cioè da euro 160 circa ad euro 320 circa). Il nuovo contratto non fa più riferimento al citato art. 31. Come comportarsi per la misura di questo compenso forfetario? Considerato il numero delle successive forme che potrebbero essere riconosciute come finalizzate all'ampliamento del funzionamento dell'attività scolastica, forse sarebbe meglio mantenere i compensi forfetari, magari prevedendo delle modificazioni sia nella quota minima che in quella massima:*

**Proposte di flessibilità didattica e organizzativa**  
(a cura di Robertino Capponcelli e Fulvio Vassallo)



1. classi numerose;
2. programmazione di insegnamento individualizzato o per fasce di livello;
3. attività per classi aperte;
4. offerta di materie opzionali all'insegnamento della religione cattolica;
5. impegni di lezione superiori a 4 ore nell'orario delle lezioni, a meno che non sia stato richiesto dall'interessato;
6. turni lavorativi di particolare disagio (ultime ore di lezione nell'ambito della giornata), a meno che non sia stato richiesto dall'interessato
7. assegnazione alle classi comportanti aggravio nei rientri pomeridiani per Consigli di classe o Ricevimenti delle famiglie;
8. "buchi orari " tra una lezione e l'altra, superiori ad un'ora settimanale, a meno che non sia stato richiesto dall'interessato;
9. disponibilità ad effettuare supplenze (solo se è un problema organizzativo avvertito dal D.S.);
10. organizzazione programmata delle ore di compresenza;
11. uso programmato e non estemporaneo delle nuove tecnologie;
12. recupero didattico curricolare
13. numero aggiuntivo di prove scritte oltre il numero congruo deliberato dal collegio;
14. sportelli didattici;
15. simulazioni della terza prova scritta per le classi quinte;
16. attività didattica nei laboratori con relativa gestione complessa dei gruppi;
17. cessione di ore con relativo recupero per permettere lo svolgimento di prove in classe in modo didatticamente valido.
18. organizzazione di moduli tematici aggiuntivi relativi ai viaggi d'istruzione;
19. organizzazione di moduli tematici aggiuntivi legati o meno alla disciplina di insegnamento;
20. disponibilità alle richieste organizzative dell'Istituzione Scolastica per attività che, iniziate al mattino con la didattica, sono continuate fino a sera;
21. riunioni collegiali (consigli o collegi) o ricevimenti dei genitori che si protraggono ben oltre l'orario previsto;
22. disponibilità al ricevimento delle famiglie oltre i giorni previsti e calendarizzati;
23. disponibilità alla verticalizzazione o comunque alla modifica strutturale della propria cattedra ordinamentale per favorire il miglioramento dell'offerta formativa;
24. Ogni e qualunque attività o disponibilità configurabile come ampliamento dell'offerta formativa e/o comporti maggiori oneri di lavoro;
25. spostamenti da plessi o sezioni staccate;
26. numero elevato di rientri pomeridiani;
27. prestazioni eccedenti le 7 ore giornaliere di lavoro tra lezioni e attività collegiali;
28. recupero individualizzato delle prove scritte in classe;
29. Recupero mediante colloqui individualizzati, modulari e distribuiti nel tempo;
30. Visite guidate e relativa organizzazione con impegno, anche parziale, oltre l'orario cattedra;
31. Attività relative alla sicurezza, all'accoglienza e all'informazione agli allievi;
32. ....

### La flessibilità organizzativa nella scuola elementare (a cura di Maria Varisco)

*Il modello organizzativo della scuola elementare può adottare modalità di lavoro capaci di rispondere alle esigenze degli alunni rilevate ed alla nostra "idea" di scuola (valori, scelte e metodologie di lavoro condivise), ovviamente tenendo conto delle risorse disponibili, anzi ricercandone l'ottimizzazione. La legge n.517 del 1977 consente una forma preziosa di flessibilità organizzativa. Essa prevede infatti, per la scuola elementare, la possibilità di "interventi individualizzati in relazione alle*

*esigenze dei singoli alunni". La legge n.148 del 1990 e la circolare ministeriale n.116 del 1996 hanno introdotto significativi elementi di flessibilità organizzativa, in particolare per quanto concerne spazi e tempi. La flessibilità consente infatti di articolare il rapporto tra chi insegna e chi impara in forme non rigide e, quindi, di modellare la didattica sui modi e sui tempi di apprendimento dei bambini. Tra le forme di flessibilità che le scuole possono adottare, il Regolamento sull'Autonomia cita:*

- l'articolazione annuale dell'orario di ciascuna disciplina e attività
- l'attivazione di percorsi didattici individualizzati, nel rispetto del principio generale dell'integrazione degli alunni nella classe e nel gruppo, anche per alunni in situazione di handicap o di svantaggio
- l'articolazione modulare di gruppi di alunni provenienti dalla stessa classe o da diversi anni di corso
- l'aggregazione delle discipline in aree e ambiti disciplinari.

*L'insieme dei meccanismi di flessibilità che ciascuna scuola può inserire nel suo Piano dell'offerta formativa, (in particolare l'articolazione modulare del monte ore annuale delle discipline e dei gruppi di alunni) consentono di rispondere alle esigenze dei singoli allievi con maggiore efficacia rispetto al passato. I tempi dell'insegnamento possono essere infatti combinati per realizzare, tra l'altro, all'interno del normale orario curricolare, specifici percorsi di:*

- accoglienza
- continuità
- orientamento
- fasi di insegnamento intensivo seguite da altre di appoggio e potenziamento
- attività laboratoriali pluridisciplinari
- concentrazione del monte ore annuale delle discipline in più bimestri o in un unico quadrimestre.

*In tal modo l'anno scolastico non è più l'unica unità di misura per programmare le fasi dell'insegnamento e dell'apprendimento.*

*A loro volta i gruppi di alunni possono essere articolati per realizzare, tra l'altro , all'interno del normale orario curricolare:*

- gruppi più grandi per le lezioni frontali;
- gruppi più piccoli per le esercitazioni, il sostegno, il recupero, l'approfondimento, i lavori di gruppo;
- gruppi temporanei di livello e/o di riallineamento;
- gruppi di laboratorio;
- gruppi appartenenti a classi diverse.

*Gli insegnanti dei vari moduli, i consigli d'interclasse dei docenti, decideranno le forme di flessibilità più idonee per valorizzare al meglio le opportunità descritte.*

### La flessibilità organizzativa nella scuola dell'infanzia

(a cura di Maria Varisco)

- Riorganizzazione delle sezioni;
- Ristrutturazione degli spazi;

- Rimodulazione dei tempi;
- Ridefinizione delle attività ricorrenti di vita quotidiana;
- Potenziamento dei tempi riservati all'accoglienza;
- Laboratori ;
- Gruppi intersezione;
- Piccoli gruppi.

### 3. ritorni pomeridiani

*per questa voce valga quanto si è detto a proposito della flessibilità didattica e organizzativa. Sarà comunque il Piano delle Attività a determinare la quantità di rientri pomeridiani. Si potrebbe stabilire, a mero titolo d'esempio, che qualora nel corso dell'anno scolastico un docente si trovasse a rientrare più di 15/20/25 volte nel pomeriggio, per attività connesse all'espletamento del proprio obbligo di servizio, si quantifica forfetariamente un compenso aggiuntivo per tutti rientri o un compenso aggiuntivo unitario per ciascun rientro pomeridiano. La questione dovrebbe comunque essere fissata nel caso in cui l'obbligo di servizio pomeridiano (collegio, consiglio, ricevimento) cada nel giorno libero dell'insegnante che detto per inciso è un diritto e non una concessione ai sensi dell'**art. 21, comma 8, della Legge 59/97** sull'Autonomia (legge Bassanini)(ma anche in questo caso si tratta di un'evidente svista del legislatore. Sta di fatto che, essendo una Legge dello Stato una norma di rango superiore rispetto ai Contratti di Lavoro, si potrebbe impugnare il famigerato comma 5, dell'articolo 26 del CCNL/03 dove espressamente si dice a proposito delle nostre ore di lezione “... **distribuite in non meno di 5 giornate settimanali**” che lascerebbe adito ad interpretazioni sulla possibilità di distribuirle anche su sei giorni settimanali. Lascio l'argomento, ricordando però di fare comunque riferimento al valore normativo che assumono le “consuetudini” nel nostro sistema giurisprudenziale.*

## 10. LETTERA F

### 1. CRITERI E MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI

### 2. DETERMINAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE PREVISTI DALLE NORME SULLO SCIOPERO

(L. 146/90, così come modificata e integrata dalla L. 83/2000)

#### Commento

*1. I diritti sindacali sono stati precedentemente riassunti nella relazione della D.ssa De Luca e nella 2ª sezione di questa relazione “Prerogative delle RSU”. Si tratta di trasformarli in articoli del Contratto Integrativo d'Istituto. Per questa operazione abbiamo posto, a mero titolo d'esempio, un contratto sull'applicazione dei diritti sindacali (in particolare si leggano gli articoli 1 e 2 del modello di contratto che vi è stato fornito). Si rammenti che, al di là delle prerogative delle RSU, tutti i lavoratori sono titolari di diritti sindacali in merito alla fruizione delle 10 ore di permessi sindacali.*

*Non si dimentichi altresì di indicare una calendarizzazione di massima per gli incontri di informazione e contrattazione (v. art. 6, modello di contratto sulle relazioni sindacali) e di precisare che gli incontri possono essere richiesti anche per iniziativa della RSU.*

*2. le norme citate per il contingentamento del personale in caso di sciopero, insieme all'Accordo dell'8.10.1999 e all'Accordo di comparto del 2 Agosto 2001, individuano quali siano i servizi essenziali che devono essere comunque resi anche in caso di sciopero:*

- scrutini;
- esami;
- pagamento di stipendi (lavoratori precari).

*Tali norme inoltre limitano a 8 per le elementari e a 12 per le scuole secondarie le giornate di sciopero. Confesso che non so se tali limitazioni sussistano anche in altri comparti, ma già queste limitazioni la dicono lunga su come gli altri sindacati siano così stranamente solerti nel limitare il diritto di protesta dei lavoratori della scuola!*

*Gli scioperi brevi possono essere svolti solo o alla prima o all'ultima ora di lezione e non è data facoltà di scelta: lo sciopero o è indetto per la prima o è indetto per l'ultima ora di lezione.*

*Gli scioperi possono essere indetti anche relativamente alle sole ore collegiali.*

*Anche la RSU di una sola scuola, espletate le procedure di conciliazione previste dalla normativa citata, può indire lo sciopero solo per i dipendenti di quella scuola.*

*COMUNICAZIONE DI ADESIONE: essa è VOLONTARIA. Il D.S. ha facoltà di richiedere se il dipendente aderirà o meno allo sciopero, ma il dipendente non è obbligato a fornire alcuna indicazione su ciò che farà. Si ricordi inoltre che quando si sia comunicata la propria adesione ad uno sciopero, essa non è revocabile in quanto prefigura "una tardiva disponibilità alla prestazione di lavoro" la cui accettazione, a quel punto, passa alla discrezionalità del D.S..*

*L'irrevocabilità dell'adesione vale anche per le assemblee sindacali (art. 8, comma 8), ma in questo caso la dichiarazione di adesione è obbligatoria.*

## **11. LETTERA G**

### **ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

**(normativa di riferimento: D. Lgs. 626/94, D. Lgs. 242/96, D.M. 292/96, D.M. 382/98 e CCNQ del 7 Maggio 1996)**

*Sull'argomento, in particolare per quanto concerne il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, interverrà il Prof. Bonaccorso.*

## **12. LETTERA H**

### **1. CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL F.I.S.**

## 2. CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI ACCESSORI AL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO ED ATA\*

\*Attenzione: per il personale ATA si contratta anche la misura dei compensi (art. 50, comma 4, CCNL/03)

### Commento

*1. Sull'intero argomento ritornerò nell'ultima parte della relazione, quella dedicata al Calcolo del Fondo d'Istituto. Qui mi limiterò a riprendere alcune considerazioni già svolte all'inizio dell'intervento.*

*Ritengo fondamentale che la RSU si attivi all'inizio dell'anno scolastico affinché, già nel corso dell'elaborazione del P.O.F., i colleghi riflettano sui campi strategici su cui la scuola intende investire prioritariamente. La questione è di estrema delicatezza: si tratta di far sì che la scuola, così come è configurata dalle norme e dal Contratto di Lavoro vigenti cerchi di dar coerenza alle attività aggiuntive che programmerà a favore degli studenti e del territorio. Si tratta cioè di scelte di politica scolastica e professionale. E' inutile che continuiamo (talvolta ipocritamente) a lamentarci di tutti questi "progetti e progettini": il contratto è questo! Ci piaccia o no sono le attività aggiuntive a far sì che un insegnante possa arrotondare miseramente o considerevolmente il suo magro stipendio. Allora facciamo sì che sia il Collegio ad indicare le aree strategiche di investimento dando, ad esempio, la massima priorità a tutte quelle attività aggiuntive che possano avere una ricaduta diretta sul miglioramento della qualità dell'apprendimento dei nostri alunni, da una parte, e, dall'altra, a tutte quelle attività che valorizzino i maggiori oneri di impegno e responsabilità di quei colleghi che si adoperano per il miglioramento della nostra (o della loro) professionalità, sia sul piano organizzativo che sul piano più prettamente professionale.*

*Mi riferisco ad esempio ad un concetto di scuola, difficilissimo da realizzare, in cui venga promosso il lavoro di squadra: trasformiamo i nostri Consigli di Classe o le nostre Commissioni in gruppi di ricerca didattica ed educativa, in cui ciascuno di noi possa confrontarsi in modo fattivo, non certo per fare accademia, su problematiche organizzative e didattiche con cui ci scontriamo ogni giorno. E' impossibile? Sì, fintanto che mancherà in noi la disponibilità al confronto. Possibilissimo, se, rendendoci disponibili ad uscire dagli angusti margini della nostra "bravura" individuale, sapremo umilmente sederci accanto ad un collega vedendo in lui una risorsa e non un rivale con cui gareggiare.*

*A mero titolo di esempio fornisco di seguito una tipologia di aree su cui si potrebbero determinare le quote di F.I.S. su cui investire:*

- *Incarichi organizzativo-gestionali (collaboratori del D.S., coordinatori e segretari di consiglio di classe, membri di commissioni, funzioni strumentali all'O.F.... Cerchiamo di concepire un coordinatore come un agevolatore, uno che ci leva delle rogne, uno a cui rivolgerci per risolvere un nostro problema professionale, uno che può fornirci delle informazioni preziose);*
- *Gruppi di ricerca didattico-educativa;*
- *Gruppi di progetto;*



- *Gruppi di studio normativo;*
- *IDEI;*
- *Esperti nel reperimento di risorse e di opportunità professionali;*
- *Singoli colleghi che producono materiali didattici;*
- *Colleghi esperti in un determinato ambito disponibili a mettere in comune le loro esperienze (formazione e aggiornamento);*
- *Ambiti di flessibilità didattica e organizzativa (qualunque cosa comporti maggiori oneri di lavoro);*
- *Chi più ne ha più ne metta.*

*Il problema, non mi stancherò mai di ripeterlo, è che sia il Collegio ad indicare gli ambiti prioritari di investimento. Eviteremo così di disperdere energie e risorse in attività che poi o avvantaggiano economicamente pochi di noi o che comunque non migliorano né le nostre condizioni di lavoro né la qualità dell'apprendimento dei nostri alunni. Ricordiamo che investire sulla qualità del nostro benessere lavorativo migliora la qualità del nostro benessere "umorale" e professionale.*

*2. Più delicata è la questione che riguarda il personale ATA. Per tale personale esistono due fonti di finanziamento delle attività aggiuntive:*

*a. la quota spettante dal F.I.S. che poi come criterio generale espressamente indicato dal CCNL/03 (art. 86, comma 1, ultimo periodo) andrebbe ulteriormente suddiviso in ragione della consistenza organica di ciascuno profilo (amministrativo, tecnico, ausiliario);*

*b. somme derivate dal finanziamento di progetti legati a convenzioni stipulate con enti pubblici o soggetti privati o con l'U.E..*

*E' possibile utilizzare due criteri:*

*a. si mettono in unico calderone tutte le risorse disponibili e poi si pagano i compensi accessori nella misura del lavoro svolto;*

*b. si dividono secondo criteri di equità (pari opportunità) le due quote e ciascun ATA percepirà delle quote dal FIS e altre quote dai progetti.*

*Attenzione: incrociare i due criteri produrrebbe incredibili sperequazioni, per le quali si verificherebbe che mentre la quota FIS verrebbe divisa realmente in parti eque, quella dei progetti, vuoi per favoritismi vuoi per effettiva necessità di competenze specifiche per lo svolgimento di quel progetto, andrebbe solo ad alcuni e non ad altri, oppure si potrebbe assistere all'assegnazione di un progetto "più ricco" a qualcuno e quella di un progetto "più povero" a qualcun altro.*

*Ma riprenderemo la questione tra poco.*

### **13. LETTERA I**

#### **1. CRITERI E MODALITÀ RELATIVI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ALL'ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DEL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO ED ATA**

## 2. CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO ED ATA DA UTILIZZARE NELLE ATTIVITÀ RETRIBUITE CON IL F.I.S.

### Commento

#### *1. organizzazione del lavoro e articolazione dell'orario*

*Anche in questo caso la questione più difficile riguarda il personale ATA. Sull'argomento, si rinvia agli articoli 50, 52 e 54 del CCNL/03, ricordando che il primo di essi stabilisce i tetti minimi e massimi della prestazione lavorativa ordinaria e straordinaria;*

*il secondo le possibilità di articolazione dell'orario ordinario secondo tre tipologie (flessibilità, distribuzione plurisettimanale, turnazione);*

*il terzo articolo le possibili conseguenze di riduzione a 35 ore settimanali in certe tipologie di scuole o anche in scuole normali, ma con orario di servizio giornaliero superiore alle dieci ore.*

*Per i docenti si rinvia a quanto si era detto per la lettera d) e per la flessibilità didattica e organizzativa.*

#### *2. criteri di individuazione*

- *disponibilità (ricordiamo che fuori degli obblighi di servizio, nulla è dovuto all'Amministrazione);*
- *chi ha la titolarità del progetto (questo riguarda soprattutto i docenti)*
- *chi è in possesso di competenze specifiche*
- *chi all'interno della scuola svolge un minor numero di attività aggiuntive*
- *chi ha esperienze pregresse sullo specifico ambito (ma qui bisognerebbe evitare che non si realizzino le cosiddette "rendite di posizione", per cui uno fa una cosa e la farà per sempre togliendo opportunità professionali agli altri colleghi, docenti o ATA che siano).*

## **14. UN'ALTRA ESERCITAZIONE**

In una scuola il D.S. ha nominato, oltre ai due collaboratori previsti dall'art. 31 del CCNL/03, altri 10 colleghi con deleghe specifiche in alcuni settori di funzionamento dell'attività didattica-educativa e organizzativa sulla base dell'art. 25, c. 5 del D. Lgs. 165/2001 ("**Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati (non più di due secondo l'art. 31 del CCNL/03), ai quali possono essere delegati specifici compiti**").

In contrattazione propone delle cifre con cui remunerare tali delegati attingendo dal Fondo d'Istituto (v. art. 86, comma 2, lett. j del CCNL/03).

Esibisce a sostegno della sua proposta il verbale del Consiglio d'Istituto nel quale sta scritto che "il Consiglio delibera che vengano retribuite tutte le attività sia per il personale docente che per il personale ATA deliberate nell'ambito del P.O.F. per i quali il preside esercita delega".

Alla luce delle norme citate e della delibera del Consiglio d'Istituto,

1. cosa deve fare la RSU?
2. la delibera del Consiglio d'Istituto è sufficiente per derogare al limite di due collaborazioni imposte dal CCNL?
3. le deleghe disposte dal D.S. sono assimilabili ad "attività"?
4. ha il Consiglio d'Istituto poteri di delibera in questo senso?

**CALCOLO del Fondo dell'Istituzione Scolastica**  
**Anno scolastico 2003/2004**

Per facilitare i calcoli, si tenga conto che la prima cifra è al lordo dipendente (quella indicata nelle tabelle contrattuali), la seconda invece è "al netto degli oneri a carico del dipendente (Inpdap 8,75% + Fondo credito 0,35%) ed al lordo dell'Irpef", secondo il calcolo previsto dalla **Cm 107/2001** sostituita dalla successiva **Nota MIUR n. 1609 del 2.2.2003, Allegato A** con cui vengono attribuite le risorse alle scuole.

La scheda seguente si divide in tre parti: nelle prime due parti nulla è cambiato rispetto al passato, nella terza ed ultima parte, invece, compaiono le novità dell'ultimo Contratto. Alla scheda seguono alcune note esplicative.

PROVENIENZA E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	CALCOLO	AMMONTARE DELLE RISORSE
--	---------	-------------------------

**C.C.N.I. 31/8/1999 - art. 28, comma 1**

Let. a) <u>Indifferentemente per personale docente e Ata: per la finalizzazione prevista dall'art. 26 del C.C.N.I.</u>	¤ 357,91 - ¤ 325,34 per n. .... docenti	= .....
Let. c) – solo per gli istituti di istruzione secondaria di 2° grado. A decorrere dall'1/9/2000, comprende il finanziamento per gli IDEI. <u>Indifferentemente per personale docente e Ata: per la finalizzazione prevista dall'art. 26 del C.C.N.I.</u>	¤ 464,81 - ¤ 422,51 per n. .... docenti	= .....

**C.C.N.L. 15/3/2001 - art. 14, comma 1**

Let. b) - Risorse non spese di cui alla lettera a) dello stesso art. 14 comma 1 Ccnl 2001 <u>Esclusivamente per personale docente: per l'attuazione di forme di flessibilità organizzativa e didattica (art. 86 comma 2 lett. a Ccnl 2003)</u>	¤ 60,65 - ¤ 55,13 per n. .... docenti	= .....
Let. c) - 300 mld, quale quota della somma non spesa per la mancata applicazione dell'art. 29 C.C.N.L. 26/5/1999 <u>Esclusivamente per personale docente: per disponibilità ad ulteriore impegno didattico (art. 30, lettere a), b), f) del C.C.N.I. 31/8/1999)</u>	¤ 156,27 - ¤ 142,05 per n. .... docenti	= .....
<b><u>Let. d) - Importo di L. 15.300 mensili (7,90 euro) per 13 mensilità calcolato sul personale Ata in servizio al 15/3/2001</u></b> <u>Esclusivamente per personale Ata: prestazioni aggiuntive (art. 30, comma 3, lett. d CCNI 31/8/99)</u>	¤ 102,70 - ¤ 93,35 per n. .... ATA in servizio al 15.3.2001	= .....

**C.C.N.L. 24/7/2003 - art. 82, comma 1** (a decorrere dall'1/1/2003, vale a dire che 8/12 facevano già parte del Fondo per l'anno scol. 2002/2003)

Let. a) - importo pari a euro 13,84 pro-capite per tredici mensilità per ogni docente o educativo <u>Esclusivamente per personale docente (art.83, comma 2, ultimo periodo CCNL/2003)</u>	¤ 179,92 - ¤ 163,55 per n. .... docenti in servizio all'1.1.2003	= .....
Let. b) - importo pari a euro 9,82 pro-capite per tredici mensilità per ogni unità di personale ATA <u>Esclusivamente per personale Ata (art.83, comma 2, ultimo periodo, CCNL/2003)</u>	¤ 127,66 - ¤ 116,04 per n. .... ATA in servizio all'1.1.2003	= .....

**N.B.:** la destinazione (personale docente ed educativo o ATA) delle risorse del F.I.S. è stata segnalata tenendo conto delle indicazioni espressamente contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali e precisamente il CCNI del 31.8.99 e il CCNL del 15.3.2001.

In particolare, **l'art. 15 del CCNL/2001**, "**Finalizzazione delle somme da destinarsi al Fondo d'Istituto**":

- a. al **1° comma** destina al solo personale docente le somme di cui all'art. 14, c. 1, lett. c), del medesimo contratto;
- b. al **2° comma** destina al solo personale ATA le somme di cui all'art. 14, c.1, lett. d), del medesimo contratto;
- c. al **3° comma** destina al solo personale docente le somme di cui all'art. 14, c. 1, lett. b), del medesimo contratto.

La **C.M. n.107 del 7 Giugno 2001** successiva al Contratto del 15.3.2001 chiariva con apposita tabella la destinazione delle somme e le attività retribuibili, confermando anche, oltre a quanto precedentemente esposto, che le somme di cui all' art. 28, c. 1, lett. a) e c), del CCNI del 31.8.99 erano destinate indifferentemente al personale docente ed ATA.

**La questione riguarda pertanto la destinazione delle nuove somme previste dall'art. 82, c. 1, del nuovo CCNL/03.**

Da un'attenta lettura dell'art. 83, c. 2, del CCNL/03, sebbene non si indichi esplicitamente la destinazione di tali risorse, mi pare che si possa evincere che esse debbano essere utilizzate come quelle dell'art. 14 del CCNL/01 (cioè, distintamente per il personale docente ed educativo, da una parte, e per il personale ATA, dall'altra), dal momento che testualmente si dice che le due rispettive risorse (quelle dell'art. 14 del CCNL/01 "nonché" quelle dell'art. 82 del CCNL/03) "**continuano** ad essere ripartite ... in relazione alla rispettiva dotazione organica". Né tale interpretazione mi pare essere smentita dal successivo periodo del medesimo comma 2 dell'art.83: "Le risorse così distribuite si aggiungono a quelle ripartite ai sensi dell'art. 28 del CCNI del 31.8.99" (risorse, queste ultime che, come si diceva, sono invece destinate indifferentemente al personale docente ed educativo ed ATA).

Tutto il problema ruota intorno al senso complessivo dell'art. 83, "Criteri di ripartizione delle risorse per il finanziamento del Fondo dell'Istituzione Scolastica". A leggere il solo comma 1 - e dimenticando l'esistenza del CCNL/01 che, val la pena di ripeterlo, era molto preciso nell'indicare il personale destinatario delle rispettive risorse – sembrerebbe che tutte le risorse che alimentano il Fondo possano essere indifferentemente destinate tanto al personale docente ed educativo quanto al personale ATA. Ma così non può essere, dal momento che non potrebbe sussistere una deroga in *peius* per il personale docente ed educativo rispetto al precedente contratto. Inoltre, l'art. 83 illustra come ogni Istituzione Scolastica riceverà il finanziamento ordinario, senza però addentrarsi nelle successive destinazioni. Come dire: "Care Scuole, ogni anno riceverete questi soldi. La loro destinazione resta immutata rispetto agli anni precedenti e le attività da retribuire le trovate elencate all'art. 86". E' proprio il richiamo all'art. 28 del CCNI del 31.8.99 che non può che far pensare questo, a meno che non si ammetta la deroga in *peius* di cui si diceva prima. Mentre, infatti, le nuove risorse dell'art. 82, c. 1, lett. a) e b) del CCNL/03 sono assimilate (attraverso quel "nonché" citato) alle somme dell'art. 14 del CCNL/01, quelle dell'art. 28 del CCNI/99 sono invece menzionate nel periodo successivo, quasi a staccarle dalle due precedenti.

In sostanza, il comma 2 dell'art. 83 (insieme ai successivi commi 3 e 4 del medesimo articolo) indica tutte le risorse che alimentano il Fondo d'Istituto, a prescindere dall'indicazione del personale a cui sono destinate. Quanto a tale destinazione, per le ragioni esposte precedentemente, non potranno che "**continuare**" le applicazioni precedenti.

In definitiva, il F.I.S. si compone di tre parti:

- a. quote destinate al solo personale docente ed educativo;
- b. quote destinate al solo personale ATA;
- c. quota comune la cui ripartizione tra personale docente ed educativo, da un lato, e personale ATA, dall'altro, deve essere contrattata in sede di Contrattazione Integrativa d'Istituto.

(Resta inteso che anche le quote a. e b. devono essere contrattate circa la loro destinazione alle attività aggiuntive di ciascuna tipologia di personale).

E ancora una volta, se mai fosse necessario ricordarlo, a maggior ragione, si può notare quanto sia urgente rivendicare ed ottenere **l'area di contrattazione separata**.

A queste risorse devono poi aggiungersi:

1. (**art. 83 comma 3 lett. a CCNL 2003**) i finanziamenti previsti dalle vigenti disposizioni e tutte le somme introitate dall'istituto scolastico per compensare le prestazioni aggiuntive del personale, ivi comprese quelle derivanti da risorse dell'Unione Europea, da enti pubblici o soggetti privati, comprese le famiglie cui potrà essere richiesto un contributo per le attività integrative;
2. (**art. 83 comma 3 lett. b CCNL 2003**) le economie realizzate non chiamando i supplenti temporanei, nelle scuole secondarie, per le assenze dei docenti inferiori ai 16 giorni (come previsto dall'**art. 22 comma 6 L. 448/2001** e come chiarito dalla successiva **C.M.**.....);
3. (**art. 83 comma 4 CCNL 2003**) le somme eventualmente non spese nel precedente esercizio finanziario, nonché quelle previste dal CCNL 2003 a decorrere dall'1/1/2003 e non impegnate nell'a.s. 2002/2003;
4. (**art. 84 comma 2 CCNL 2003**) il 50% delle risorse - **art.18, ultimo periodo, CCNL 2001** - accantonate per il trattamento accessorio del personale docente, educativo e ATA in servizio presso CEDE, BDP, IRRSAE o nei distretti scolastici o comandato nell'Amministrazione, nonché al personale con incarico di supervisione nelle attività di tirocinio;
5. il finanziamento previsto dalla **L. 440/97**;
6. eventuale finanziamento per ogni scuola con sezioni carcerarie e ospedaliere (1.549,37 ₺); sede di riferimento per l'educazione per adulti (EDA) e/o corsi serali curricolari (1.032,91 ₺); collocate in zone a forte processo immigratorio (di norma oltre il 10% di alunni stranieri/nomadi, **CM 221/2000**).

Restano da fare alcune considerazioni.

1. (**art 83 comma 3 lett.a, CCNL 2003**) Sulle somme introitate da finanziamenti esterni (in genere sono quelli che poi finanziano i progetti PON e POR) dobbiamo ricordare che esse, benché facciano parte integrante del Fondo dell'Istituzione Scolastica, risultano, per così dire, vincolate alle attività progettuali per cui sono state introitate.

Su ciò, tuttavia, questo Contratto, come l'Integrativo del 31.8.99, è poco chiaro. Infatti, se il finanziamento fa comunque parte del Fondo, in teoria quei soldi si potrebbero spendere anche per pagare altri progetti! Cosa evidentemente assurda, dal momento che il "finanziatore" ha finanziato quel progetto e non altro. Succede, però, che per i motivi più disparati, quelle somme potrebbero non essere spese in tutto o in parte. E comunque continuerebbero a far parte del Fondo e "sono riutilizzate nell'esercizio successivo" (**stesso articolo, comma 4**). Sta di fatto che taluni Dirigenti non vogliono conteggiarli nel Fondo! Cosa fare allora?

Mi permetto di fornire questo consiglio: innanzitutto i soldi introitati vanno comunque conteggiati nel Fondo sia nel rispetto del Contratto sia perché è interesse di ogni professionista sapere quale sia il movimento di denaro "teoricamente" disponibile nella



sua sede di lavoro. D'altra parte, al fine del calcolo della consistenza delle risorse del Fondo, tali soldi verranno scorporati perché l'Istituzione Scolastica si screditerebbe se spendesse con diversa destinazione il denaro che le è giunto per uno scopo ben preciso. Se, però, da quel finanziamento si realizzassero delle economie, ecco che allora tali economie entrerebbero a far parte automaticamente dell'esercizio finanziario successivo per essere "riutilizzate" con altre finalità legate comunque al P.O.F. (**art. 83, c. 4, CCNL/03**. Per ulteriori chiarimenti si veda anche la sottostante nota 3.).

Quanto poi ai contributi richiesti alle famiglie (tassa d'iscrizione), la RSU dovrà richiedere la delibera del Consiglio d'Istituto in cui si precisa la destinazione di tale contributo. Se in tale delibera si dovesse fare espressamente riferimento al P.O.F., bisognerà chiedere al Presidente del Consiglio d'Istituto di fare specificare dal Consiglio stesso (non dal Dirigente!) quale sia la quota parte che andrebbe ad alimentare il Fondo. Se invece, per fare un esempio, la delibera dovesse riguardare "contributo per i viaggi d'istruzione per alunni bisognosi", ci si limiterà a verificare l'effettiva destinazione di queste spese, dal momento che, eventuali economie, salvo diversa delibera del Consiglio d'Istituto, dovrebbero comunque rientrare nell'esercizio Finanziario successivo.

2. Sull'**art. 83 comma 3 lett. b CCNL 2003** -"eventuali economie realizzate non chiamando i supplenti temporanei, nelle scuole secondarie, per le assenze dei docenti inferiori ai 16 giorni (come previsto dall'**art. 22 comma 6 L. 448/2001**)"- sono già intervenuto nella precedente nota su Gilda Province. Ne riassumo di seguito il contenuto.

La Legge n. 448 del 28.12.2001 ("Finanziaria 2002"), all'art. 22, c. 6, trasferiva da un capitolo di bilancio (fondo per le supplenze brevi e saltuarie) ad un altro (fondo per il miglioramento dell'offerta formativa) le eventuali economie realizzate.

La successiva **C.M. n.118 del 30.10.2002** (che fornisce ulteriori istruzioni e chiarimenti sul **D.I. n. 44 del 1° Febbraio 2001**- "Regolamento... sulla gestione amministrativo-contabile nelle Istituzioni Scolastiche"), raccomandava testualmente di "... verificare... le eventuali economie di spesa che si potranno realizzare, per l'anno 2002, sulle assegnazioni per le supplenze brevi; economie che debbono essere destinate, per l'anno 2003, ad incrementare gli importi relativi ai compensi ed indennità per il miglioramento dell'offerta formativa, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 22, comma 6, della legge 28 dicembre 2001, n.448" ("finanziaria" 2002) e di iscriverle alla "voce 02", dell'Aggregato 01 delle Entrate.

Pertanto sin dall'esercizio finanziario 2003 (che per 8/12 finanziava già il Fondo d'Istituto dell'anno scolastico 2002/03), tali eventuali economie fanno parte del Fondo e lo stesso dovrà dirsi, anche a norma dell'art. 83, comma 3, lett. b, del CCNL/2003, per le eventuali economie per le supplenze brevi e saltuarie realizzate nell'esercizio finanziario 2003 per il finanziamento del Fondo per l'anno scolastico 2003/04. Qualora nel calcolo del F.I.S. dovessero essere state omesse queste somme, la RSU farà una richiesta formale per conoscerne l'ammontare, che, val la pena di ripeterlo, fanno parte integrante del FIS.

3. Per quanto detto al punto 3 (**art. 83 comma 4 CCNL 2003**) basterà richiedere copia del "Programma Annuale – esercizio finanziario 2004", che, salvo slittamento di date, spesso autorizzato dal MIUR, dovrebbe essere presentato dal D.S. in Consiglio d'Istituto entro il 15 Dicembre di ogni anno precedente a quello cui il Programma fa riferimento (**art. 2, comma 3, D.I. 44/2001**) e approvato dal Consiglio entro i 45 giorni successivi alla presentazione (**art. 8 del medesimo D.I. 44/2001**), cioè entro il 29 gennaio dell'anno cui il Programma fa riferimento. "Puntualmente", per l'anno scolastico in corso, tale slittamento è stato autorizzato (**C.M. n. 88 del 26.11.2003**) dal 15 Dicembre 2003, al 29 gennaio 2004 e pertanto, decorrendo da tale data i 45 giorni

di cui si diceva prima, il termine di approvazione da parte del Consiglio d'Istituto del Programma annuale 2004 scadrà il 14 Marzo 2004. All'Aggregato "P" ("Progetti") del Programma annuale 2004 si troveranno le somme di cui all'art.83, comma 4 del CCNL 2003 in tutti quei casi in cui i Dirigenti Scolastici non ne abbiano "spontaneamente" fornito alla RSU l'esatta consistenza. Insomma, le eventuali economie degli anni precedenti o le mancate utilizzazioni sono una parte considerevole, se non la più considerevole, del Fondo.

4. Per quanto riguarda **l'art. 84, comma 2, CCNL 2003**, basterà chiedere in Segreteria se nella propria Istituzione Scolastica vi siano colleghi o personale ATA "in servizio presso CEDE, BDP, IRRSAE o nei distretti scolastici o comandato nell'Amministrazione", o colleghi "con incarico di supervisione nelle attività di tirocinio". Il 50% dei rispettivi trattamenti accessori fa parte del Fondo.
5. Il finanziamento previsto dalla **L. 440/97**. Per conoscerne l'ammontare, bisognerà fare riferimento alla Contrattazione integrativa regionale.
6. Un capitolo a parte meriterebbe lo **Statuto delle Studentesse e degli Studenti**. Detto per inciso, le Istituzioni Scolastiche potrebbero richiedere dei finanziamenti ai vari CSA per progetti di iniziativa degli studenti ai sensi del suddetto Statuto. L'eventuale finanziamento verrebbe iscritto al citato Aggregato "P" del Programma Annuale e, ai sensi del punto j. dell'art. 86, c.2 del CCNL/03, se nella realizzazione del progetto venisse coinvolto personale della scuola, i relativi compensi sarebbero a carico del Fondo d'Istituto. Resta il fatto che se non venissero spesi, farebbero ugualmente parte del Fondo d'Istituto ai sensi del citato art. 83, c. 4, sebbene come quota vincolata alla realizzazione di quel progetto.

**ATTENZIONE:** ai sensi della **Nota MIUR, prot. 1609 del 2.12.2003**, richiamata nell'introduzione, i seguenti compensi, pur rientrando nel FIS, attingono a specifici finanziamenti che non gravano sulle somme calcolate nel prospetto iniziale.

1. Finanziamenti specifici per:
  - a. compensi per indennità di amministrazione ai sostituti dei DSGA (art.86, c. 2, lett. h);
  - b. quota variabile dell'indennità di amministrazione spettante al DSGA (art.86, c. 2, lett. i);
  - c. compensi per indennità di bi/trilinguismo (solo per le scuole di lingua slovena);
  - d. compensi per indennità di lavoro notturno e festivo (solo per convitti ed educandati).
2. "Tutti gli oneri derivanti dagli istituti contrattuali non rientranti tra quelli indicati nell'art. 86 del CCNL/2003 trovano specifica copertura finanziaria nello stanziamento del capitolo di bilancio denominato "Compensi ed indennità per il miglioramento dell'offerta formativa", iscritto sotto ogni Centro di Responsabilità regionale" (la citazione è tratta dal penultimo capoverso della Nota MIUR citata).